

**Entwicklung von Schulungsunterlagen  
für Menschen mit Behinderung in Tagesstrukturen  
und Beschäftigte in Sozialeinrichtungen  
und Gartenbaubetrieben**

**Masterarbeit**

an der Universität für Bodenkultur

Masterstudium: Landschaftsplanung und Landschaftsarchitektur

vorgelegt von  
**Rebecca Gutkas, BSc**

betreut von  
Assoc. Prof. Dipl.-Ing. MSc. Dr. Elisabeth Quendler  
Dipl. Ing. Birgit Steininger

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b> .....	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Problemstellung</b> .....	<b>2</b>
2.1	<b>Begriff Soziale Landwirtschaft</b> .....	<b>2</b>
2.2	<b>Sozialeinrichtungen mit Beschäftigung von MmB im Gartenbau</b> .....	<b>2</b>
2.3	<b>Gartenbau in Österreich</b> .....	<b>3</b>
2.3.1	Private Gartenbaubetriebe und Bezug zur Arbeit .....	5
2.4	<b>Menschen mit Behinderung in Österreich</b> .....	<b>5</b>
2.4.1	Begriffsbestimmung <i>Menschen mit Behinderung</i> .....	5
2.4.2	Unterschiedliche Pflegestufen .....	6
2.4.3	Zahlen, Daten und Fakten in Österreich .....	7
2.4.4	Österreichische Behindertenpolitik .....	8
2.4.5	Förderung für MmB .....	8
2.4.6	Förderungen für Betriebe bei Beschäftigung von MmB .....	8
2.4.7	Green Care in der Landwirtschaft .....	9
2.4.8	Ziele und Auswirkungen auf MmB .....	9
2.5	<b>Weitere Begriffsdefinitionen</b> .....	<b>10</b>
2.5.1	Inklusive Entwicklung .....	10
2.5.2	Integration .....	11
2.5.3	Assimilation .....	12
2.5.4	Rehabilitation .....	12
2.5.5	<i>Leichte Sprache</i> .....	12
2.6	<b>Blended Learning – E-Learning</b> .....	<b>13</b>
2.7	<b>Grüne Pädagogik</b> .....	<b>15</b>
<b>3</b>	<b>Zielsetzung</b> .....	<b>19</b>
<b>4</b>	<b>Material und Methode</b> .....	<b>20</b>
4.1	<b>Material</b> .....	<b>20</b>
4.1.1	Die interviewten Personen und TeilnehmerInnen der Schulung .....	20
4.1.2	Vortragende Personen und deren Seminarinhalte .....	21
4.2	<b>TeilnehmerInnen der Evaluierung der Schulung</b> .....	<b>23</b>
4.2.1	Schulung .....	24
4.2.2	TeilnehmerInnen der theoretischen und praktischen Schulung .....	24
4.2.3	Grüne Pädagogik zur Inklusion von MmB .....	24
4.2.4	Ausgewählte Gärtnereien und Sozialeinrichtungen .....	25
4.3	<b>Methode</b> .....	<b>25</b>
4.3.1	Qualitative Sozialforschung .....	26
4.3.2	Interviewleitfaden .....	27
4.3.3	Pretest .....	28
4.3.4	Evaluierung .....	28
4.3.5	Transkription .....	29
4.4	<b>Erhebung und Auswertung der Daten</b> .....	<b>30</b>
4.4.1	Interviews .....	30
4.4.2	Deskriptive und analytische Auswertung der quantitativen Daten .....	30
<b>5</b>	<b>Ergebnisse und Diskussion</b> .....	<b>32</b>
5.1	<b>Anforderungen an sowie geeignete und nicht geeignete Tätigkeiten für MmB im Gartenbau</b> .....	<b>32</b>
5.2	<b>Leistungsfähigkeit von MmB</b> .....	<b>37</b>

5.2.1	Leistungsfähigkeit .....	37
5.2.2	Aufnahme- und Lernfähigkeit von MmB .....	38
5.2.3	Durchhalte- und Konzentrationsvermögen von MmB .....	41
<b>5.3</b>	<b>Anforderungen an Schulungen hinsichtlich Sinnhaftigkeit und Organisation</b>	<b>43</b>
5.3.1	Mehrwert und Sinnhaftigkeit von Schulungen und einheitliches Schulungskonzept .....	43
5.3.2	Anforderungen an Schulungen.....	43
5.3.3	Durchführung von Schulungen – Organisation und Ablauf .....	43
<b>5.4</b>	<b>Schulungskonzept: Anforderungen an Schulungsunterlagen, präferierte Medien, Schulungsinhalte sowie Durchführung theoretischer und praktischer Schulung für MmB, SozialarbeiterInnen und BetriebsleiterInnen.....</b>	<b>51</b>
5.4.1	Anforderungen an Schulungsunterlagen .....	52
5.4.2	Präferierte Medien.....	57
5.4.3	Schulungsinhalte.....	62
5.4.4	Sozial- und Fachkompetenzen .....	65
<b>6</b>	<b>Evaluierungsergebnisse der theoretischen sowie praktischen Schulungen zur Tomatenernte mit MmB .....</b>	<b>68</b>
6.1	Theoretische Schulung .....	68
6.2	Praktische Schulung.....	71
6.2.1	Menschen ohne Behinderung.....	71
6.2.2	Menschen mit Behinderung.....	73
6.3	Blended Learning.....	75
6.4	Verbesserungen für die wiederholte Durchführung von Schulungen.....	80
<b>7</b>	<b>Synthese der zentralen Ergebnisse .....</b>	<b>83</b>
7.1	<i>Einfache Sprache</i> als Schlüssel.....	83
7.2	Praxisnahe Schulungen .....	83
7.3	Wille und Wertschätzung führen zum Erfolg .....	83
7.4	<i>Grüne Pädagogik</i> als inklusive Schulungsmethode.....	83
<b>8</b>	<b>Schlussfolgerung .....</b>	<b>85</b>
<b>9</b>	<b>Weiterführende Arbeiten und Ausblick .....</b>	<b>86</b>
<b>10</b>	<b>Zusammenfassung.....</b>	<b>88</b>
<b>11</b>	<b>Abkürzungsverzeichnis .....</b>	<b>90</b>
<b>12</b>	<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>91</b>
<b>13</b>	<b>Anhang .....</b>	<b>99</b>
13.1	Fragebogen .....	99
13.2	Programm der Schulung .....	105
13.2.1	Ablauf Schulung Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik.....	105
13.2.2	Ablauf Schulung Gärtnerei I .....	106
13.2.3	Ablauf Schulung Gärtnerei II .....	106
13.3	Evaluierungsbögen.....	107
13.3.1	Theoretische Schulung auf der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik	107
13.3.2	Schulung Gärtnerei I und Gärtnerei II .....	112
13.4	Auswertung der Evaluierungsergebnisse.....	115

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Betriebe nach Produktionsrichtungen (Statistik Austria, 2015) .....	3
Abbildung 2: Gartenbaubetriebe in Österreich (Statistik Austria, 2015).....	4
Abbildung 3: Unterschied Exklusion, Integration und Inklusion (Quelle: Integration in Deutschland, 2019) .....	11
Abbildung 4: Modellierung des didaktischen Konzepts der Grünen Pädagogik (Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik) .....	18
Abbildung 5: Aufbau eines Interviewleitfadens .....	28
Abbildung 6: Tätigkeiten und Anforderungen für MmB aus Sicht der Befragten, n = 8, Mehrfachnennungen, 2019.....	33
Abbildung 7: Vereinbarkeit theoretischer und praktischer Inhalte nach Aussage der Befragten, n = 8, 2019 .....	44
Abbildung 8: Erforderliche Unterstützung von MmB bei der Ausführung gärtnerischer Tätigkeiten, n=8, Mehrfachnennungen, 2019 .....	46
Abbildung 9: Präferierte Medien und grafische Aspekte für Unterlagen zur gemeinsamen Schulung von MmB in der Tagesstruktur, Sozial- und FacharbeiterInnen sowie BetriebsleiterInnen nach Aussagen der Befragten, n = 8, Mehrfachnennungen, 2019.....	51
Abbildung 10: Auswahl von Beispielen für Schulungen zur Ausführung von Arbeitsprozessabschnitten nach Aussagen der Befragten, n = 8, 2019 .....	55
Abbildung 11: Erforderliche Hinweise zu Gefährdungen im Gartenbau nach Aussagen der Befragten, n = 8, Mehrfachnennungen, 2019 .....	57
Abbildung 12: Online-Schulung und Blended Learning, Mehrfachnennungen, n = 8, 2019.....	59
Abbildung 13: Theoretische Lehrinhalte einer gemeinsamen Schulung zu Fach- und Sozialkompetenz für MmB, Sozial- und FacharbeiterInnen, n = 8; Mehrfachnennungen; 2019.....	62
Abbildung 14: Erforderliche gartenbauliche und soziale Fachkompetenzen für das gemeinsame Erledigen von Arbeitsprozessen im Gartenbau durch MmB in der Tagesstruktur, FacharbeiterInnen und BetriebsleiterInnen nach Aussagen der Befragten, n = 8, Mehrfachnennungen, 2019 .....	65
Abbildung 15: Mittlere Evaluierungsergebnisse (Noten) der theoretischen Schulung der SchulungsteilnehmerInnen ohne Behinderung (MoB), n=12, 2019 .....	69
Abbildung 16: Bewertung (Noten) FP und WP nach Fachwissen, Vortragsgestaltung, Seminarinhalte und Unterlagen, Gesamteindruck und theoretische Schulung von MoB als SchulungsteilnehmerInnen, n=12, 2019 .....	70
Abbildung 17: Bewertung (Noten) von FP und WP Schwerpunkten der praktischen Schulung nach MoB als SchulungsteilnehmerInnen, n=14, 2019.....	72
Abbildung 18: Bewertung (Noten) FP und WP Schwerpunkten der praktischen Schulung von MmB als SchulungsteilnehmerInnen, n=11, 2019.....	74

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Pflegestufen nach Bedarf (Quelle: Sozialversicherungsanstalt der Selbstständigen [SVS], 2020) .....	7
Tabelle 2: Interviewte Personen, n = 8, 2019 .....	21
Tabelle 3: ReferentInnen und Vortragstitel .....	22
Tabelle 4: TeilnehmerInnen und Evaluierende der theoretischen und praktischen Schulung (n = 39/100 %) .....	23
Tabelle 5: Vorteilhafteste Tätigkeiten für MmB (Hermanowski 2006) .....	36
Tabelle 6: Leistungs-, Aufnahme- und Lernfähigkeit sowie Durchhalte- und Konzentrationsvermögen von MmB nach Einschätzung der Befragten, n = 8, 2019	37
Tabelle 7: Mittlere Evaluierungsergebnisse (Noten) der theoretischen Schulung der SchulungsteilnehmerInnen ohne Behinderung (MoB), n=12, 2019 .....	115
Tabelle 8: Durchschnittliche Noten der theoretischen und praktischen Schulung nach wissenschaftlichen Personal (WP) und Fachpersonal (FP), n = 12, 2019 .....	115
Tabelle 9: Mittleren Evaluierungsergebnisse (Noten) der praktischen Schulung der SchulungsteilnehmerInnen ohne Behinderung (MoB), n=14, 2019 .....	115
Tabelle 10: Signifikanzniveaus von ausgewählten Schulungsparametern der praktischen Schulung der SchulungsteilnehmerInnen ohne Behinderung (MoB), n=14, 2019 .....	116
Tabelle 11: Ergebnisse der praktischen Schulung (MmB), n=11, 2019 .....	116
Tabelle 12: Ergebnisse der praktischen Schulung (MmB), n=11, 2019 .....	116
Tabelle 13: Mittlere Bewertung der Evaluierungsparameter des Blended Learning Kurses (MoB), n= 2, 2019.....	117

Ich möchte mich an dieser Stelle bei allen Menschen bedanken, die mich bei der Erstellung dieser Arbeit unterstützt haben.

Danke an meine Betreuerin, Elisabeth für die Geduld, deine Ratschläge und Unterstützung der Arbeit.

Danke an meine Eltern, die mich immer unterstützt haben.

Danke an Klaus. Ich bin froh, dass ich dich habe!

Ein großer Dank gilt auch den Personen, die sich dazu bereit erklärt haben in dieser Arbeit mitzuwirken. Danke für eure Zeit!

Ich hoffe, dass ich mit dieser Arbeit einen Teil zur Inklusion von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsalltag beitragen konnte.

Eidesstaatliche Erklärung:

Ich erkläre eidesstattlich, dass ich die Arbeit selbständig angefertigt, keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel benutzt und alle aus ungedruckten Quellen, gedruckter Literatur oder aus dem Internet im Wortlaut oder im wesentlichen Inhalt übernommenen Formulierungen und Konzepte gemäß den Richtlinien wissenschaftlicher Arbeiten zitiert, durch Fußnoten gekennzeichnet und mit genauer Quellenangabe kenntlich gemacht habe.

Rebecca Gutkas

Wien, 15. 05. 2020

## Kurzfassung

Inklusion bedeutet gleichberechtigte Teilhabe für alle Menschen an einem gesellschaftlichen Leben. Dies wurde durch die UN-Behindertenrechtskonvention eingeführt. Im Projekt IRMA (Sozial nachhaltige Inklusion von Menschen mit Behinderung) sollen Menschen mit Behinderung, die derzeit in sozialen Einrichtungen mit Beschäftigungstherapie betreut werden sowie tätig sind, ein Teilhaben an den beruflichen Aktivitäten der Gesellschaft bekommen. Diese soll sozial nachhaltig erfolgen und das barrierefreie Schulen in Arbeitsprozessen ist ein wichtiger Umsetzungsaspekt. Folglich wurden in dieser Arbeit acht qualitative Expertenbefragungen zur Konzeption von Schulungsunterlagen für Menschen mit Behinderung in Tagesstrukturen erfragt sowie Schulungsunterlagen von SchulungsteilnehmerInnen gemäß der *Grünen Pädagogik* evaluiert. Die durchgeführten Interviews wurden mit qualitativer Inhaltsanalyse nach Mayring deskriptiv ausgewertet, die standardisierten Fragebögen der befragten Stakeholder und Menschen mit Behinderung zusätzlich analytisch ausgewertet sowie beschrieben. Als erfolgversprechende Maßnahmen der theoretischen und praktischen Probeschulung zur Umsetzung von überbetrieblicher Kooperation in der Arbeitserledigung bis zu einem Beschäftigungsverhältnis wurden *Leichte Sprache*, praxisnahe Schulungen, Wille und Wertschätzung sowie die Schulungskonzipierung nach *Grüner Pädagogik* eruiert. Verbesserungsvorschläge zur wiederholten Durchführung von Schulungen sind die Konzentration auf die wesentlichen zu schulenden Inhalte, klarer Text durch Verwendung der *Leichten Sprache* und gut koordinierte zeitliche Rahmenbedingungen. Die zielgerichtete Unterstützung und ein Lernprozess über barrierefreie Schulungsunterlagen sind essentiell, um Menschen mit Behinderung in das öffentliche Arbeitsleben zu inkludieren.

## Abstract

Inclusion means equal participation for all people in social life. This was introduced by the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities. In the IRMA project (Socially Sustainable Inclusion of People with Disabilities), people with disabilities who are currently in social institutions of occupational therapy should be given a share in the professional activities of society.

This should be achieved in a socially sustainable manner. A key aspect of implementation of work processes is a barrier-free training.

This study thesis is a survey based on eight qualitative expert interviews on the design of training documents for people with disabilities in daily structures. Subsequently, the training materials were evaluated by the participants according to *green pedagogy*.

The conducted interviews were descriptively evaluated by using a qualitative content analysis according to Mayring, and the standardized questionnaires of the interviewed stakeholders and disabled people were additionally analyzed and described.

As promising measures of the theoretical and practical trial training for the implementation of inter-company cooperation in the completion of work up to an employment relationship, clear and simple language, practical training, willingness and appreciation as well as the training concept according to *green pedagogy* were determined. Suggestions for improvement for repeated training are concentration on the essential contents to be trained, clear text by using *simple language* and well-coordinated time frames. Targeted support and a learning process via barrier-free training materials are essential to integrate people with disabilities into public working life.

## 1 Einleitung

Ein Leben mit Behinderung ist für viele von uns ein Thema, das weit weg zu sein scheint. Jeder kann von heute auf morgen durch einen Schicksalsschlag in eine solche Lage versetzt werden, die mit ungeahnten Herausforderungen verbunden ist. Für manche bestehen diese sogar von Geburt an.

Egal, welcher Art das Handicap sein mag – diesen Menschen haben eines gemeinsam, dass sie Freude am Alltag haben wollen, diesen mit einer sinnvollen Tätigkeit und netten Leuten verbringen und für ihre Leistungen wertgeschätzt werden möchten.

Menschen mit Behinderungen wird im Arbeitsprozess oft verminderte Produktivität unterstellt. Diversity-Management kann dabei helfen, ihre Fähigkeiten und Potenziale in den Vordergrund zu stellen sowie Arbeitsprozesse zu optimieren, unter anderem durch barrierefreien Zugang zum Arbeitsplatz. Des Weiteren spielt der Leistungswandel in unterschiedlichen Lebensphasen und die damit verbundene Anpassung von Arbeitsplätzen an die jeweiligen Fähigkeiten eine Rolle.

Menschen mit Behinderung aus Tagesstrukturen im Garten- und Zierpflanzenbau einzusetzen, kann sowohl für sie als auch für BetriebsleiterInnen eine Bereicherung sein. Diese erhalten möglicherweise eine wertvolle MitarbeiterIn oder ein zusätzliches Einkommensstandbein durch Offerieren von Infrastruktur und Kompetenz für Beschäftigungstherapie im Gartenbau. Menschen mit Behinderung finden in solchen Betrieben Arbeitsplätze und sinnvolle Beschäftigung, womit sie größere Akzeptanz in der Bevölkerung erreichen.

Für erfolgreiche Arbeit im Betrieb und eine nachhaltige Implementierung zum Nutzen von Gartenbaubetrieben, Sozialeinrichtungen sowie Menschen mit Behinderung ist eine richtige Einschulung der BetriebsleiterInnen und SozialarbeiterInnen erforderlich. Zu diesem Zweck sind Schulungen abzuhalten und Unterlagen dafür zu entwickeln.

Mit dieser Masterarbeit wird angestrebt, am Beispiel der Tomatenernte, behindertengerechte Schulungsunterlagen und -workshops zu entwickeln, die auf Menschen mit Behinderung von Tagesstrukturen abgestimmt sind.

## 2 Problemstellung

Für das Ziel, den Zusammenhang der im Laufe der Arbeit verwendeten Begriffe verständlicher zu machen, werden diese im folgenden Kapitel erklärt. Dabei wird auf Soziale Landwirtschaft im Hinblick auf Menschen mit Behinderung (MmB), Sozialeinrichtungen mit Beschäftigung von MmB im Gartenbau, Gartenbaubetriebe in Österreich und MmB im Allgemeinen eingegangen. Mithilfe der Begriffsbestimmungen soll für die LeserInnen auch eine Einführung in das Thema erfolgen.

### 2.1 Begriff Soziale Landwirtschaft

Landwirtschaft im Allgemeinen erfüllt zahlreiche soziale Aufgaben in ländlichen Räumen, doch der Begriff *Soziale Landwirtschaft* umfasst mehr. Er reicht von Landschaftspflege über Gärtnereien bis zur Inklusion therapiebedürftiger und sozial benachteiligter Menschen. Diese sollen in die Arbeitsprozesse der Landwirtschaft miteingebunden werden, sie verstehen und Tätigkeiten möglichst selbstständig ausführen. Betriebe, die sich auf den sozialen Zweig spezialisieren, bieten diesen Menschen Entwicklungsmöglichkeiten und neue Erlebnisfelder. Soziale Bauernhöfe haben ihr Angebot auf die Bedürfnisse ihrer KlientInnen abgestimmt. So können Menschen mit körperlichen Behinderungen und Depressionen, Langzeitarbeitslose, Lernschwache und auch Kinder eine für sie ideale Betreuung erhalten (vgl. Kaiish/van Elsen 2009: 196).

### 2.2 Sozialeinrichtungen mit Beschäftigung von MmB im Gartenbau

Der *Fonds Soziales Wien* arbeitet mit 90 Organisationen zusammen, die für die Wiener Gesellschaft soziale Leistungen wie Heimhilfe, Hauskrankenpflege oder Beschäftigungstherapie erbringen. Diese Einrichtungen entsprechen den allgemeinen und speziellen Förderrichtlinien des Fonds Soziales Wien. Sozialbedürftige WienerInnen, die vom Fonds Soziales Wien eine Förderung erhalten (*Subjektförderung*), können die Leistung von einer der anerkannten Einrichtungen beziehen (vgl. Fonds Soziales Wien 2019).

Sozialeinrichtungen mit Tagesstruktur, auch *Beschäftigungstherapie* genannt, werden häufig als Gemüsebaubetriebe geführt, da diese viele kleine Arbeitsschritte erfordern, die per Hand zu erledigen sind. Für diese wesentlichen Tätigkeiten im kleinstrukturierten Gartenbau stehen noch keine speziellen oder wirtschaftlich einsetzbaren Maschinen zur Verfügung. Die Arbeitsschritte sind nach einer Einschulung für MmB mit einem Behinderungsgrad von mehr als 50 % einfach und ideal zu erledigen.

### 2.3 Gartenbau in Österreich

In Österreich gibt es verschiedene Kategorien im Gartenbau, wie Baumschulen, Zierpflanzen- und Gemüsebau. Das linke Kreisdiagramm in Abbildung 1 stellt die Betriebsanteile dieser Kategorien dar. In Österreich stellen Gemüsebetriebe 31,3 %, Baumschulen 16,7 % und der größte Anteil entfällt mit 52,0 % auf Blumen- und Zierpflanzen. Der Flächenanteil der Betriebe nach Gartenbauschwerpunkt wird im rechten Kreisdiagramm abgebildet.

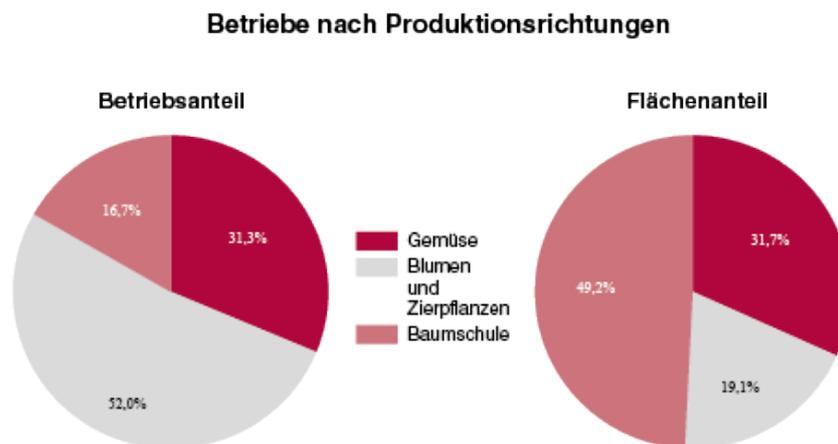


Abbildung 1: Betriebe nach Produktionsrichtungen (Statistik Austria, 2015)

Der Anteil der Baumschulen ist hier mit 49,2 % der größte, jener der Gemüsebetriebe beläuft sich auf 31,7 % und der kleinste entfällt mit 19,1 % auf Blumen- und Zierpflanzenbaubetriebe.

In Abbildung 2 ist die Verteilung der Anteile der Produktionsrichtungen in Österreich dargestellt.

## Gartenbaubetriebe 2015 nach Produktionsrichtungen und Politischen Bezirken

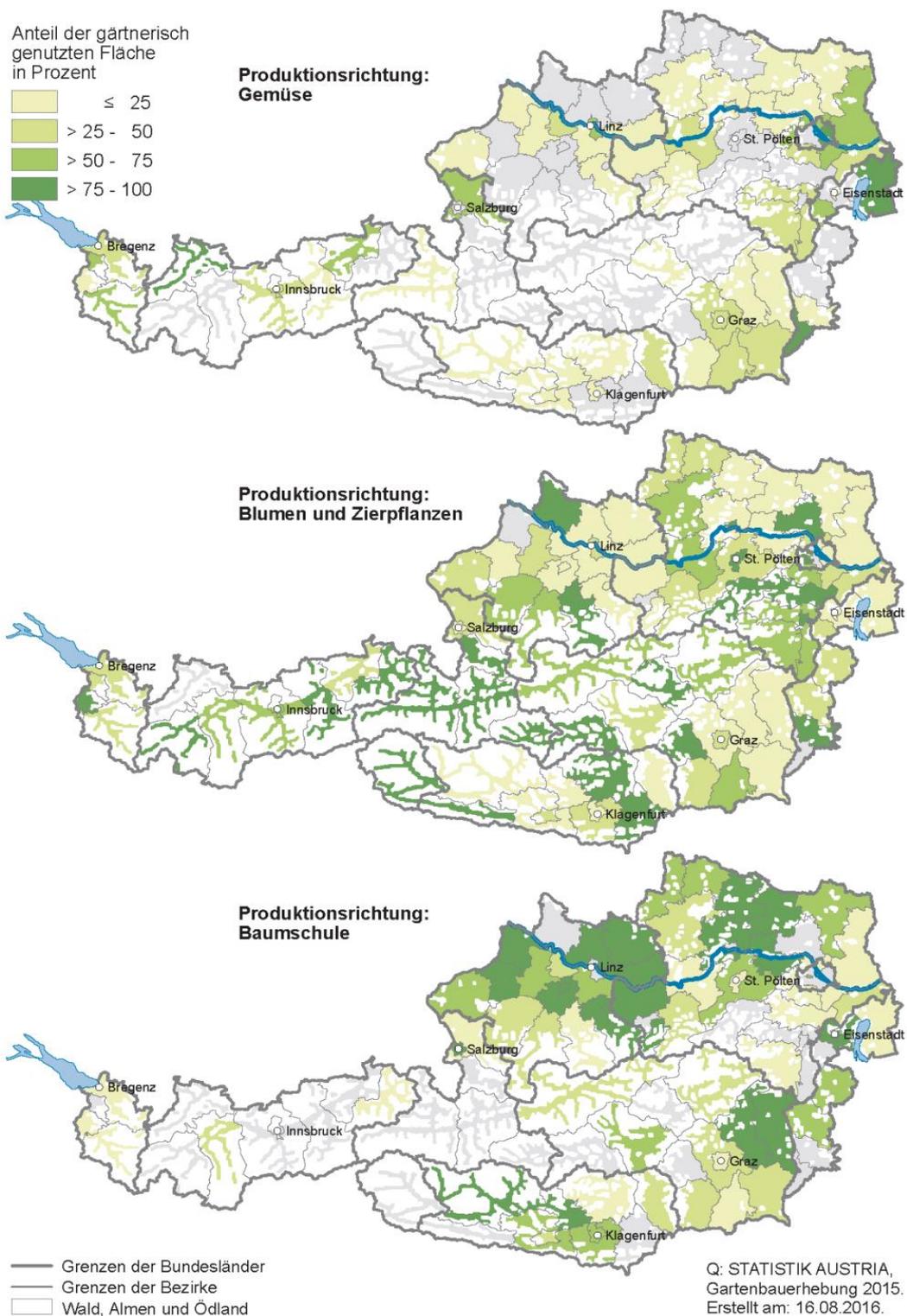


Abbildung 2: Gartenbaubetriebe in Österreich (Statistik Austria, 2015)

Gemüsebetriebe befinden sich überwiegend um größere Städte, wie Salzburg und Wien. Hier ist das Marchfeld typisches Anbaugebiet für Gemüse, wie aus der Abbildung 2 hervorgeht. Blumen- und Zierpflanzenbaubetriebe sind gleichmäßig in

Österreich verteilt. Baumschulen befinden sich vermehrt im Nordwesten Österreichs. Im Westen ist der Anteil der Betriebe gering.

### **2.3.1 Private Gartenbaubetriebe und Bezug zur Arbeit**

Im Jahr 2018 wurden in Wien 169 Gemüsebau- und 53 Blumen- und Zierpflanzenbetriebe verzeichnet (vgl. Landwirtschaftskammer Wien 2017). Insbesondere im Gartenbau werden zahlreiche Arbeitskräfte gesucht; hier besteht das Potenzial, Arbeitskräfte aufzunehmen. In den Bezirken Simmering und Donaustadt werden jährlich mehr als 69 000 Tonnen Frischgemüse produziert (vgl. Landwirtschaftskammer Wien 2017). Das Green-Care-Forschungsprojekt IRMA (Sozial nachhaltige Inklusion von MmB in Arbeitsprozesse des Gartenbaus) der Universität für Bodenkultur verfolgt das Ziel, Menschen, die zurzeit in Sozialeinrichtungen in Beschäftigungstherapie betreut werden, am beruflichen Leben im Gartenbau intensiver teilhaben zu lassen. Dabei ist überbetriebliche Kooperation mit privaten, kleinstrukturierten Gartenbaubetrieben geplant, mit dem Bestreben, sowohl für diese als auch für MmB eine zusätzliche Einkommensmöglichkeit zu schaffen (vgl. Green Care 2020).

## **2.4 Menschen mit Behinderung in Österreich**

Österreich zählt zu jenen Staaten, die die UN-Behindertenrechtskonvention unterzeichneten. Diese ist am 26. Oktober 2008 in Kraft getreten. Das Sozialministerium ist die Anlaufstelle für Belange der UN-Behindertenrechtskonvention und für die Koordination in Österreich zuständig (vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz [BMASGK] 2017a: 5ff).

### **2.4.1 Begriffsbestimmung Menschen mit Behinderung**

Menschen mit Behinderung sind laut UN-Behindertenrechtskonvention Artikel 1 Satz 2 Menschen, die eine körperliche, seelische, geistige Einschränkung oder andere Sinnesbeeinträchtigung aufweisen. Die Behinderung schränkt durch verschiedene Barrieren ihr Leben und die Teilhabe an der Gesellschaft ein (vgl. UN-Behindertenrechtskonvention o. D.).

In den nächsten Unterkapiteln wurde auf geistige, psychische und physische Behinderung eingegangen.

#### **2.4.1.1 Geistige Behinderung**

Menschen mit geistiger Behinderung zeichnen sich durch eine stark verringerte Fähigkeit aus, neue und komplexe Informationen zu verstehen und zu erlernen beziehungsweise diese anzuwenden. Geistige Behinderungen und Einschränkungen beginnen schon vor dem Erwachsenenalter und haben dauerhafte Auswirkung auf die gesamte Entwicklung eines Menschen (vgl. Weltgesundheitsorganisation [WGO] 2019).

#### **2.4.1.2 Psychische Behinderung**

Für das Verständnis psychischer Störungen sind neben genetischem und neurobiologischem Wissen auch psychologische Kenntnisse erforderlich (vgl. Wolf 2018).

Psychische Erkrankungen, wie Burnout, Depressionen, Ess- oder Zwangsstörungen, können in allen Lebenssituationen und Entwicklungsstadien auftreten. Die zeitgerechte Behandlung ist von großer Bedeutung, wenn die Folgen gemindert werden sollen. Richtige Therapie und Behandlung durch ausgebildetes Personal können die Auswirkungen einschränken. Häufig nehmen betroffene Personen an einer Beschäftigungstherapie teil, um ihrem Leben wieder einen geregelten Ablauf zu geben (vgl. Yalon-Chamovitz et al. 2010).

#### **2.4.1.1 Physische Behinderung**

Körperbehinderung ist eine physiologische Einschränkung des menschlichen Körpers. Eine Person ist körperbehindert, wenn sie infolge einer Schädigung des Bewegungssystems, eines Organs oder aufgrund einer chronischen Krankheit in ihrem Verhalten beeinträchtigt ist (vgl. Luckasson et al. 2002).

#### **2.4.2 Unterschiedliche Pflegestufen**

Pflegegeld ist ein Zuschuss zu den Pflegekosten, die Menschen mit körperlicher, geistiger, psychischer Behinderung oder Beeinträchtigung der Sinnesorgane beziehen können. Seine Höhe bemisst sich nach der Pflegestufe, die auf die Person zutrifft. Insgesamt gibt es sieben Pflegestufen, die aus unterschiedlichem Pflegebedarf resultieren. Durch ärztliche Untersuchung wird die Pflegestufe ermittelt. Die erforderliche Intensität der Betreuung wird auch durch einen Arzt festgelegt. Betroffene Menschen müssen mehr als 65 Stunden im Monat betreut werden, um Pflegegeld zu erhalten. Betreuungsmaßnahmen reichen vom An- und

Ausziehen der Kleidung bis hin zur Zubereitung der Mahlzeiten. Pflegestufe 1 ist die geringste Einstufung und entspricht einer Pflege von 65 Stunden im Monat und einem monatlichen Pflegegeld von 157,30 Euro.

Tabelle 1: Pflegestufen nach Bedarf (Quelle: Sozialversicherungsanstalt der Selbstständigen [SVS], 2020)

<b>Pflegebedarf pro Monat in Stunden</b>	<b>Pflegegeld</b>	<b>Pflegestufe</b>
mehr als 65 Stunden	160,10	1
mehr als 95 Stunden	295,20	2
mehr als 120 Stunden	459,90	3
mehr als 160 Stunden	689,80	4
mehr als 180 Stunden, wenn außergewöhnlicher Pflegebedarf besteht und jederzeit rasche Hilfe benötigt werden kann	936,90	5
mehr als 180 Stunden, wenn Tag und Nacht Betreuung erforderlich ist und diese nicht zu einer festgelegten Tageszeit erfolgen kann	1.308,30	6
mehr als 180 Stunden, wenn hoher Pflegeaufwand erforderlich ist, etwa weil sich die zu pflegende Person nicht allein bewegen kann	1.719,30	7

Pflegestufe 7 ist die höchste – hier wird Pflege von mehr als 180 Stunden im Monat in Anspruch genommen. Menschen, die ihre Arme und Beine nicht mehr verwenden können, fallen in diese Pflegestufe (vgl. SVS 2020).

### 2.4.3 Zahlen, Daten und Fakten in Österreich

In der Europäischen Union leben 80 Millionen MmB. Laut Statistik für das Jahr 2015 haben 18,4 % der Menschen in Österreich eine Behinderung. Hochgerechnet sind dies 1,3 Millionen Personen (vgl. Sozialministerium 2018). Etwa 19000 MmB werden in den Beschäftigungstherapiewerkstätten betreut und ein Fünftel davon könnte gemäß Experteneinschätzungen unmittelbar in den Ersten Arbeitsmarkt inkludiert werden (vgl. Sozialministerium 2016).

Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen sind im Vergleich zu jenen ohne Behinderung länger und öfter arbeitslos (vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz [BMASGK] 2017: 101).

#### **2.4.4 Österreichische Behindertenpolitik**

Österreich muss in regelmäßigen Abständen einen Bericht über die aktuelle innerstaatliche Lage von MmB erstellen und dem Nationalrat vorlegen. Der aktuelle Bericht betrifft die Periode der Jahre 2008 bis 2016 und ist seit Aufzeichnung der dritte. Im Jahr 2012 wurde von der Bundesregierung der Nationale Aktionsplan Behinderung (NAP) 2012–2020 beschlossen, dessen Koordination durch das Sozialministerium erfolgt und der eine inklusive Gesellschaft als langfristiges Ziel vorsieht. Zu dessen Verwirklichung, und insbesondere jener der Selbstbestimmung von MmB, sind Bildung, Arbeit und Teilhabe an der Gesellschaft zentrale Aspekte. Oft sind MmB von Bildung und Arbeit ausgeschlossen und werden so an einer wirklichen Teilhabe an der Gesellschaft gehindert (vgl. Sozialministerium 2018).

#### **2.4.5 Förderung für MmB**

Seitens MmB kann Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe eingefordert werden, wobei der Grad der Behinderung mit mindestens 30 % festzustellen ist. Die Höhe dieser Beihilfe hängt vom Ausmaß der Gefährdung eines Arbeitsplatzes und vom Alter der DienstnehmerIn ab. Des Weiteren ist es auch möglich, Zuschüsse zum Ausgleich der Beeinträchtigung des MmB und des dadurch entstehenden Wettbewerbsnachteils zu erhalten (vgl. Sozialministerium 2018).

#### **2.4.6 Förderungen für Betriebe bei Beschäftigung von MmB**

Der Inklusionsbonus unterstützt bestimmte Betriebe bei der Aufnahme von Lehrlingen mit Behindertenpass. Er beträgt derzeit monatlich 262 Euro. Daneben gibt es Unterstützung für Unternehmen, die MmB (mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 %) einstellen, nach der Eingliederungsbeihilfe des Arbeitsmarktservices noch eine Förderung von 30 % des Bruttogehalts für einen Zeitraum von zwölf Monaten. Unternehmen, die nicht einstellungspflichtig sind, haben die Möglichkeit, eine Förderung in Höhe von 37,5 % des Bruttogehalts zu beziehen. Dies entspricht einer Inklusionsförderung Plus. Entgeltbeihilfe können jene Unternehmen beantragen, die eine begünstigt behinderte Person (mit einem Behinderungsgrad von mindestens 50 %) einstellen. Sie erhalten somit die behinderungsbedingte Leistungsminderung zurück (Sozialministerium, Stand August 2019). Die Förderungen sollen einen Anreiz für Betriebe darstellen, MmB einzustellen und längerfristig zu beschäftigen (vgl. BMASGK 2019: 5).

#### 2.4.7 Green Care in der Landwirtschaft

Zahlreiche landwirtschaftliche Betriebe, die sich mit Green Care und MitarbeiterInnen mit Behinderung auseinandersetzen, werden biologisch bewirtschaftet. Dies lässt darauf schließen, dass in biologischer Landwirtschaft auf konventionelle Pflanzenschutz- und Düngemittel verzichtet wird und auch der maschinelle Einsatz meist geringer ausfällt, da viele Arbeiten händisch erledigt werden müssen. In der Gesellschaft werden biologische Produkte vermehrt über Direktvermarktung abgesetzt. Das stellt eine zusätzliche Möglichkeit für einen Hofladen oder Direktvermarktung im Betrieb dar. Der Kontakt mit anderen Personen erlaubt es MitarbeiterInnen mit besonderen Bedürfnissen, das Bewusstsein und die dadurch entstehende Zufriedenheit zu stärken (vgl. Carl 2004: 13).

#### 2.4.8 Ziele und Auswirkungen auf MmB

*„Die Beschäftigung mit der Natur ist die unschuldigste“ (Johann Wolfgang von Goethe 1749–1832).*

Landwirtschaft mit pädagogischer Betreuung von MmB bietet einen guten Einstieg in die Berufswelt und das Kennenlernen der Lebenskreisläufe, wie das Keimen, Wachstum und Absterben einer Pflanze. Die Betroffenen eignen sich den Ablauf unterschiedlicher Tätigkeiten im Gartenbau an, um auf eventuelle zukünftige Arbeitsplätze vorbereitet zu sein. Psychisch erkrankte Personen können durch Arbeit im Gartenbau Ausgleich und Abwechslung finden. Das Ziel von und die Auswirkungen auf Menschen, die im Garten- und Zierpflanzenbau tätig sind, hängen von der individuellen Beeinträchtigung des jeweiligen Menschen ab. Das Bestreben von Personen mit kognitiver Einschränkung kann es sein, Abläufe zu erlernen, um später in der Arbeitswelt einen Job oder eine Lehrstelle zu erhalten. Für Menschen mit stärkeren kognitiven Einschränkungen kann die Arbeit auch als Beschäftigungstherapie dienen (American Occupational Therapy Association [AOTA] 2004).

*„Aber in der Beschäftigung selbst Vergnügen zu finden – dies ist das Geheimnis des Glücklichen“ (Sophie Mereau 1770–1806).*

Menschen mit Depressionen oder Burnout leiden an Stimmungsschwankungen, Erschöpfung, Apathie, Angst und Panik, bis hin zur Verzweiflung (vgl. Gapp-Bauß 2016: 6).

Psychisch erkrankte Menschen können in der Arbeit mit Pflanzen die Sinnhaftigkeit und Erfolge ihrer Tätigkeit erkennen. Strukturierung der Arbeitsabläufe und des Alltags kann Menschen mit Depressionen helfen, ihr Leben wieder selbst in die Hand zu nehmen und mit beiden Beinen im Leben zu stehen. Personen mit anderen psychischen Erkrankungen, wie Burnout, verhelfen die Therapie und Arbeit mit Pflanzen möglicherweise zu Ruhe, Stressfreiheit und geregelten Abläufen.

## 2.5 Weitere Begriffsdefinitionen

Weitere Begriffsbestimmungen rund um die Inklusion von MmB sind im Folgenden erklärt, insbesondere die Bedeutung inklusiver Entwicklung und Unterschiede zwischen Inklusion, Integration, Assimilation und Rehabilitation. Auch die Begriffe der *Leichten Sprache* und *Blended Learning* sowie *Grünen Pädagogik* werden näher erläutert.

### 2.5.1 Inklusive Entwicklung

Uneingeschränkte Teilnahme an diversen Aktivitäten für alle Menschen möglich zu machen, ist Ziel der Behindertenrechtskonvention und der Leitgedanke inklusiver Entwicklung (vgl. UN-Behindertenrechtskonvention 2006).

Inklusion ist ein Menschenrecht und in der UN-Konvention über die Rechte von MmB verankert. Ziel dabei ist es, dass alle Menschen einer Gesellschaft gleichberechtigt nebeneinander leben. MmB gehören dazu und sollen in allen Lebensbereichen selbst über Bildung, Arbeit, Wohnen und Freizeit bestimmen (vgl. Lebenshilfe Österreich o. D.).

Inklusion findet etwa dann statt, wenn sich eine Schule mit speziellen Vorkehrungen an ein neues Kind anpasst und nicht umgekehrt. Kein Schulsystem soll Kinder abweisen, sondern jeder SchülerIn mit seinen ArtgenossInnen lernen (vgl. Auðunsóttir 2006: 15ff).

Es soll ein gemeinsames Leben stattfinden und die Behinderung eines Menschen in die Normalität, den Alltag, übergehen. Für alle Personen, mit oder ohne Behinderung, sollte die gleiche Teilhabe möglich sein (vgl. UN-Behindertenrechtskonvention 2006).

Die Weiterentwicklung von Integration führt zu Inklusion. Diese gibt Anstoß zu einem neu definierten Gesellschaftsgedanken, der alle Menschen mit ihren Eigenschaften und Bedürfnissen miteinbindet. Eine menschliche Gesellschaft besteht immerhin aus allen Menschen.

Dänemark machte im Jahr 1969 hinsichtlich inklusiver Denkweise den ersten Schritt, gefolgt von Italien im Jahr 1971 und den USA im Jahr 1975. Der inklusive Gedanke ist eine Forderung aller Minderheiten, seien es ethnische Gruppen, alte Menschen, Arbeitslose oder MmB (vgl. Auðunsóttir 2006: 13ff).

In Artikel 24 der UN-Behindertenrechtskonvention garantieren die Vertragsstaaten ein „integratives Bildungssystem“ auf allen Ebenen. Jedes Kind, mit und ohne Einschränkung, soll das Recht auf geeignete Ausbildung haben, auch nach der Grundschule (vgl. UN-Behindertenrechtskonvention 2006).

### 2.5.2 Integration

Ein Mensch wird nur dann integriert, wenn er schon ausgeschlossen ist oder von außen kommt (vgl. Lebenshilfe Österreich o. D.). Als Integration kann ein Vorgang gesehen werden, welcher im Zuge dessen bereits getrennte Teile wieder zusammengefügt.

Was ist der Unterschied zwischen Integration und Inklusion?

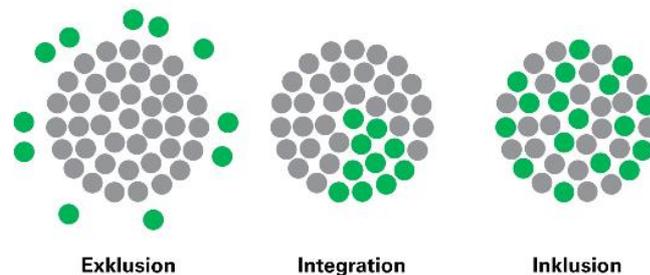


Abbildung 3: Unterschied Exklusion, Integration und Inklusion (Quelle: Integration in Deutschland, 2019)

Das Wort *Integration* kommt vom lateinischen *integrare* und bedeutet so viel wie *wiederherstellen* und *ergänzen*. *Integration* bedeutet Eingliederung in ein Ganzes. Einzelne Elemente werden aufgenommen, im Ganzen jedoch als ein spezieller Teil angesehen. Im Zusammenhang mit sozialem Zusammenleben heißt Integration, dass kulturell und in anderer Hinsicht verschiedene Personen und Personengruppen, wie MmB, in einer Gesellschaft gleichberechtigt zusammenleben (vgl. Integration in Deutschland, 2019).

Der Soziologe Esser unterscheidet zwischen Systemintegration, einem sozialen Konstrukt, und sozialer Integration, der Beziehung zwischen den Menschen. Diese Annahme bezieht sich auf MmB, die einerseits in das soziale Konstrukt der

Arbeitswelt und andererseits in die Gesellschaft integriert werden können (vgl. Esser 2005: 49ff).

### 2.5.3 Assimilation

Die *Assimilation* einer Gruppe ist die Verschmelzung einer Minderheit mit einer Mehrheit. Dabei wird versucht, Eigenschaften einer Gruppe einer anderen, meist einer Minderheit, aufzuzwingen. Ein häufiges Ereignis von Assimilation ist die Annahme der Sprache seitens Einwanderer. Dies kann durchaus als positive Assimilation erachtet werden. Die Assimilation von Juden in die Mehrheitsgesellschaft im 19. Jahrhundert ist als negative zu werten (vgl. Academic o. D.).

### 2.5.4 Rehabilitation

Der Begriff *Rehabilitation* wurde vom Theologen Franz Josef von Buß wie folgt definiert: „den heilbaren Armen in den Stand seiner Würde wiedereinzusetzen“. Damit behinderte Menschen Teil der Arbeitswelt sein können, bedarf es neben sozialrechtlichen Mitteln auch arbeitsrechtlicher Regelungen (vgl. Welti 2005: 1). Mit Rehabilitation sind Maßnahmen gemeint, die zur Erhaltung oder Wiedergewinnung der Fähigkeit notwendig sind, einen Beruf auszuüben und aktiv am Leben teilzuhaben.

Rehabilitation umfasst medizinische, berufliche und soziale Maßnahmen (vgl. Pensionsversicherung, 2019).

### 2.5.5 Leichte Sprache

Geschriebene Sprache richtig zu verstehen und weiterzuverarbeiten ist eine wesentliche Grundvoraussetzung dafür, am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben. Für manche Personen wird geschriebene Sprache zur großen Herausforderung, wenn es darum geht, Zusammenhänge zu verstehen. Ein Ansatz zur Lösung dieses Problems ist *Leichte Sprache*. Ziel ist es auch, damit Menschen zu unterstützen, denen es schwerfällt, lange und verschachtelte Sätze zu lesen und zu verstehen. Es wird davon ausgegangen, dass *Leichte Sprache* sowohl für MmB als auch für jene Menschen verständlich ist, die nicht in ihrer Muttersprache verfasste Texte lesen. Hier wird von *inklusive Kommunikation* gesprochen (vgl. Dede 2018: 13). Dazu zählt auch die Selbstwahrnehmung des eigenen Körpers. Die Auseinandersetzung mit inklusiver Kommunikation kann deswegen auch als

Auseinandersetzung mit sich selbst aufgefasst werden (vgl. Friesinger 2018:132). In dieser Arbeit wird von inklusiver Kommunikation im Zusammenhang mit gemeinsamer Kommunikation zwischen Menschen gesprochen.

## 2.6 Blended Learning – E-Learning

In der Literatur finden sich unterschiedliche Definitionen von *Blended Learning* und *E-Learning*. Kerres (2013: 6) versteht unter *Blended Learning* alle Möglichkeiten der Verwendung digitaler Medien für Lehr- und Lernzwecke und stuft dabei auch digitale Datenträger und das Internet als Teil davon ein. Für Arnold et al. (2015: 22) wird als *E-Learning* „ein vielgestaltiges gegenständliches und organisatorisches Arrangement von elektronischen sowie digitalen Medien zum Lernen, virtuellen Lernräumen und Blended Learning bezeichnet“.

E-Learning-Angebote sollen so konzipiert sein, dass sie für eine Unterstützung und Entwicklung der Qualität und der Möglichkeiten kommunikativer Lehr- und Lernprozesse sorgen (Arnold et al. 2015: 33). Ziel des Lernens ist dabei die Selbststeuerung der Lernenden (vgl. Kerres 2013: 6).

Die Einbindung von E-Learning im Unterricht erfolgt oft durch ein Zusammenspiel bisher bekannter Unterrichtsmethoden mit mediengestützten Angeboten. Der Begriff des *Blended Learnings* bedeutet, dass zusätzlich zum Frontalunterricht Medien zur Gestaltung eingesetzt werden (vgl. Kerres 2013: 9). Unterrichtseinheiten, in denen Anwesenheit erforderlich ist, können durch Lernen mithilfe digitaler Medien ergänzt oder damit kombiniert werden (vgl. Arnold et al. 2015: 23).

Der Einsatz neuer Medien kann die Möglichkeiten der Gestaltung des Unterrichts erweitern, muss diesen aber nicht gleichzeitig verbessern. Durch Abwechslung und Kombination mit herkömmlichen Lehr- und Lernmethoden können jedoch große Vorteile erreicht werden (vgl. Kerres 2013: 8f).

Zur Untersuchung der Vor- und Nachteile digitaler Medien muss die Medienkompetenz der Lehrenden und Lernenden beleuchtet werden. Die Entwicklung von Kompetenzen entsteht durch selbstständiges Handeln (vgl. Mattes 2011: 10). Medienkompetenz schließt die Nutzung von Medien, Medieninhalte und

deren kritische Bewertung sowie vielfältige Kommunikation ein. Sie bezieht sich auf alle Medien und ist eine Kompetenz der Entscheidungsfindung.

Für das Ziel, die Potenziale des Internets, des World Wide Web, ohne Risiko und kompetent nutzen zu können, ist Medienkompetenz erforderlich (vgl. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung [BMBWF] 2018). Das Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (2018) versteht darunter „einen kritischen, differenzierten und selbstbestimmten Umgang mit Medien“.

Für Lernerfolg sind Freiräume hinsichtlich der Selbstorganisation des Lernens, der Auswahl der eigenen Lerngeschwindigkeit und Bestimmung der Lernorte von Bedeutung. Lernende sollen auch selbstständig über die Art entscheiden können, ihre Interessen und Talente in die Lerngemeinschaft einzubringen. Unterricht wird zunehmend aus der Perspektive des Lernenden gesehen (vgl. Schrack 2008: 1). Nach Schrack (2008: 2) braucht es ein neues Rollenverständnis der Lehrenden und Lernenden. Ersterer wird zunehmend zur LernbegleiterIn und zum Coach.

Im Jahr 1998 begann mit dem eigenen Notebook die Einführung des E-Learnings in den Klassenraum, gefolgt von der Erstellung von Lernplattformen im Jahr 2001. Diese wurden zur kooperativen Lern- und Wissensbasis. Online- und Blended Learning unterstützen die Selbstorganisation der Lernenden sowie der Lerngemeinschaften in Kursen. Sie dokumentieren offen gestaltete Lernprozesse in einer nachvollziehbaren Weise, fördern den Austausch und regen zur Reflexion an. Im Jahr 2004 folgten weitere E-Learning-Instrumente (vgl. Schrack 2008: 5).

Zu den Einwänden und negativen Erkenntnissen im Zusammenhang mit Blended Learning zählen möglicherweise eine Verlangsamung der Lernprozesse und geringe Aufnahmefähigkeit im Hinblick auf die Lerninhalte. Versuche mit Blended Learning zeigen jedoch, dass Selbstorganisation des Lernenden sowie nachvollziehbare Lernergebnisse und Austausch in der Gruppe zu positiven Lernprozessen führen (vgl. Schrack 2008: 7).

Auch für MmB sind neue Lerntechnologien wie Online- und Blended Learning Hilfestellungen im Lernprozess, für sie müssen jedoch bestimmte Rahmenbedingungen geschaffen werden. Bisher waren für sehbehinderte

Menschen Berufe wie Bürstenbinder, Telefonist und Korbflechter typisch und leicht zu erlernen. Der Einsatz des Computers ermöglichte neue Wege, da mithilfe von Sprachversionen und Vergrößerungsprogrammen auch sehbehinderte Menschen die Möglichkeit haben, im Internet zu surfen und digitale Plattformen zu nutzen. Damit eröffneten sich für MmB neue Berufsfelder, etwa jene der Juristen, Programmierer und Netzwerkadministratoren sowie jenes der Datenverarbeitung (vgl. BMBWF 2003: 4).

*„Gemeinsam Knoten lösen, um neue Verknüpfungen zu finden“ (Ulrike Lotz Lange, 2006).*

Von der Web Accessibility Initiative (WAI) – als Teil des World-Wide-Web-Consortiums (W3C) – erarbeitete Richtlinien bilden die Grundlage für barrierefreie Websites. Es gibt unterschiedliche Stufen, wie eine Website oder Lernplattform aufgebaut werden kann. Je höher die Stufe ist, desto strenger sind die Richtlinien, aber für eine größere Zahl von MmB ist es möglich, die Website oder Lernplattform zu benutzen.

Für die Erstellung von Blended-Learning-Tools können die WAI-Richtlinien herangezogen werden. Beispiele für barrierefreies Blended Learning sind die Hinterlegung von Grafiken und Animationen mit Alternativtexten, Untertitel in Filmen und Kurzvideos oder Audiosequenzen, die auch gelesen werden können (vgl. BMBWF 2003: 14ff).

## **2.7 Grüne Pädagogik**

Im Zuge der Entwicklung des Studiums der Umweltpädagogik entstand die *Grüne Pädagogik*, ein national und international beachtetes pädagogisches Konzept zur Förderung nachhaltiger Entwicklung (Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik 2016).

„Im Fokus der Grünen Pädagogik steht die Inszenierung nachhaltiger Bildungsprozesse, welche ökologische, ökonomische und soziale Problemfelder thematisieren und Lernende in ihren individuellen Entwicklungsphasen durch Mentoring und Coaching begleiten“ (nach dem Konzeptpapier der Hochschuldidaktik 2010).

Die Prinzipien *Grüner Pädagogik* sind:

- greifbarer Zugang zu pädagogischen Inhalten,
- unterschiedliche Sichtweisen und Zusammensetzung ökologischer, ökonomischer und sozialer Themen,
- Verknüpfung von Fach- mit pädagogischem Wissen,
- Zukunfts- und Problemlösestrategien, die an Prozessen orientiert sind,
- Förderung von Selbstständigkeit, Partizipation und Mitverantwortung mit methodischer Vielfalt,
- eine ganzheitliche Praxis mit Lebens-, Raum-, Natur- und Kulturbezug sowie
- Umgang mit Offenheit und Widersprüchlichkeit

(vgl. Forstner-Ebhart 2013: 23).

In der *Grünen Pädagogik* werden folgende Aspekte berücksichtigt, mit dem Ziel, den Lernenden in den Mittelpunkt zu stellen:

- Kommunikation,
- Kooperation für eine Netzwerknutzung,
- exemplarisches Lernen sowie
- Handlungsmöglichkeiten und Reflexion.

„Lernprozesse sind Erkenntnisprozesse“ (Rolf Arnold, 2012).

In der *Grünen Pädagogik* sind Lernbereitschaft und der Perspektivenwechsel für Problemlösungen relevant. Die Weiterentwicklung des Lernprozesses, der Lerninhalte, steht im Vordergrund und nicht die reine Wiedergabe von Gelerntem (vgl. Forstner-Ebhart 2013: 30f).

Bei gärtnerischen Tätigkeiten finden sich einige Lernschritte von *Grüner Pädagogik* wieder. Die Problemstellungen, die für Lernende relevant sind, weist meistens die Natur. Fragen wie: Warum wächst die Pflanze so wenig? Wann kann man ernten? Wie viel Wasser braucht die Pflanze? Die Recherche und Analyse dieser Problemstellungen sind wesentliche Elemente. Auch Irritationen, wie Schädlingsbefall, treten im Laufe eines Gartenjahres auf. Hier sind die Lernenden gefordert, Lösungsansätze zu finden. Ein Gartenjahr eignet sich besonders dafür, Lernerfolge zu beurteilen und sie als Basis für das kommende Jahr heranzuziehen.

Diese Lernphasen können jedes Jahr durchlaufen werden (vgl. Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik, 2016).

*„Grüne Pädagogik fördert die Entwicklung von Persönlichkeiten“ (Haase, 2016).*

Lehrinhalte sind nach der *Grünen Pädagogik* anhand der didaktischen Prinzipien in Abbildung 4 dargestellt.

Im Mittelpunkt steht die allumfassende natürliche Säule mit Ökologie, Ökonomie und Sozialem. Zu Beginn erfolgt die Konfrontation mit einem Thema, gefolgt von der Rekonstruktion der aktuellen Ist-Situation mit anschließender Intervention, Interaktion und Dekonstruktion. Der Prozess ist ein immer fortlaufender. Am Ende jeder Spirale erfolgen Reflexion, Bewertung und Feedback.

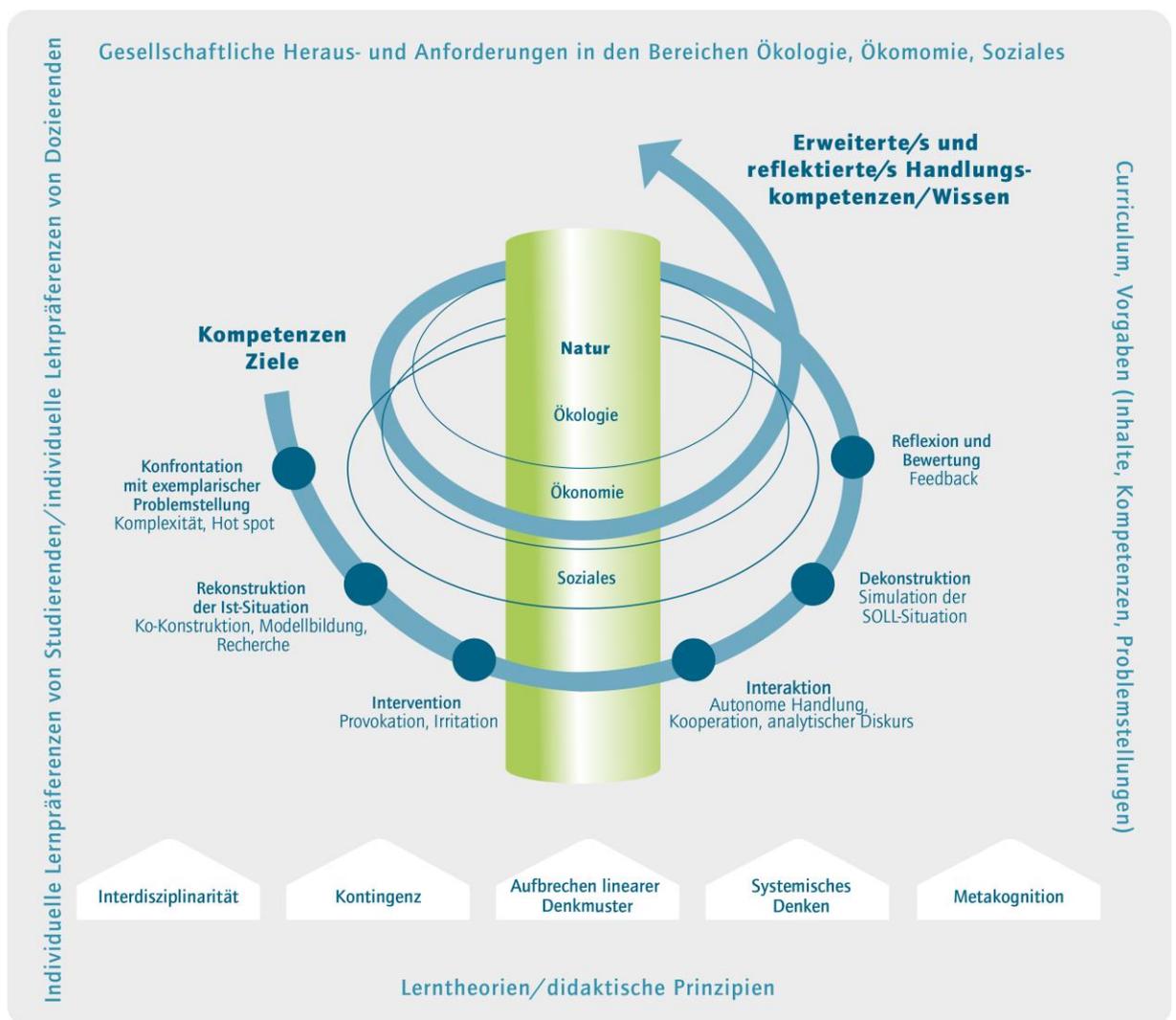


Abbildung 4: Modellierung des didaktischen Konzepts der Grünen Pädagogik (Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik)

Jede Phase orientiert sich an den Lernenden. Durch eine möglichst große Zahl an Optionen und Blickwinkeln werden Lernprozesse nachhaltig erprobt und wird der Austausch zwischen Lehrenden und Lernenden intensiviert (vgl. Grüne Pädagogik, Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik, 2016)

### 3 Zielsetzung

Ziel dieser Arbeit ist es, die Anforderungen an eine Schulung für MmB in Tagesstrukturen zu untersuchen, zu nachhaltiger Inklusion von MmB in das öffentliche Arbeitsleben im Gartenbau. In diesem Zusammenhang wurde angestrebt, MmB und deren BetreuerInnen in Fachkompetenz sowie BetriebsleiterInnen und FacharbeiterInnen des Gartenbaus in Sozialkompetenz über ein gemeinsames Programm zu schulen.

Hierfür waren Schulungsunterlagen für MmB in der Tagesstruktur zu entwickeln, die Anforderungen für diese gemäß Expertenmeinungen festzulegen sowie die danach erstellten Blended-Learning-Unterlagen durch MmB evaluieren zu lassen.

Mit dieser Vorgangsweise wurde eine bedarfsgerechte Ausgestaltung, insbesondere mit dem Ziel, den nötigen Schulungserfolg beim Erlernen ausgewählter Arbeitsprozesse, wie die Tomatenernte, zu erreichen, verfolgt.

Folgende Forschungsfragen waren zu beantworten:

- Welche Anforderungen haben Arbeitsanleitungen für MmB zu erfüllen?
- Wie sind Schulungen und Schulungsunterlagen für MmB zu konzipieren?
- Welche Prinzipien und Medien sind hierfür gut geeignet?
- Welche zusätzliche Ausbildung benötigen Sozial- und FacharbeiterInnen, um MmB in ihrer Tätigkeit im Gartenbau effizient zu unterstützen, am Beispiel des Arbeitsprozesses der Tomatenernte?
- Welche Verbesserungs- und Änderungsvorschläge sind im organisatorischen Ablauf und in der Ausgestaltung der Schulungsunterlagen nach einer praktischen Schulung für weitere Schulungen zu beachten?

## 4 Material und Methode

Im Folgenden werden das Material und die methodische Vorgehensweise dieser Arbeit beschrieben und begründet. Acht qualitative, leitfadengestützte Interviews wurden geführt, transkribiert und anschließend anhand der Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) ausgewertet. Zudem wurden halbstandardisierte Fragebögen zur Evaluierung der theoretischen und praktischen Schulung zur Tomatenernte herangezogen.

### 4.1 Material

Bei den InterviewpartnerInnen handelt es sich um Personen, die vor der Schulung zu den Anforderungen an Schulungsunterlagen befragt wurden sowie um Personen, die an der praktischen Schulung im Mai 2019 teilnahmen und diese evaluierten.

Sowohl die Befragung als auch die Antworten richteten sich nach den Erfahrungen der interviewten Personen. Die Evaluierung seitens der SchulungsteilnehmerInnen erfolgte anhand deren Eindrücke von der praktischen Schulung.

#### 4.1.1 Die interviewten Personen und TeilnehmerInnen der Schulung

Es wurden Personen aus dem Garten- und Zierpflanzenbau sowie SozialpädagogInnen der Tagesstruktur (Beschäftigungstherapie) befragt. Die InterviewpartnerInnen wurden von der Forscherin selbst ausgewählt. Bei der Mehrzahl der Befragten handelte es sich um StakeholderInnen des Projektes IRMA, das sozial nachhaltige Inklusion von MmB in die Arbeitsprozesse des Gartenbaus verfolgte. Insgesamt wurden acht Personen befragt.

Die interviewten Personen hatten alle eine pädagogische Aus- beziehungsweise Weiterbildung absolviert und waren in Sozialeinrichtungen oder Gartenbaubetrieben beschäftigt. Die praktische Erfahrung sowie direkter Bezug zu MmB und gartenbaulichen Tätigkeiten waren Grundvoraussetzung für die Teilnahme. Damit gartenbauliche Praxis bestmöglich einbezogen werden konnte, arbeitete eine der interviewten Personen nicht direkt mit MmB zusammen, sondern mit Kindergartenkindern im Projekt „Schule am Bauernhof“. Die Befragten – und auf Wunsch auch die jeweilige Institution – wurden aus datenschutztechnischen Gründen nicht namentlich erwähnt.

Die TeilnehmerInnen sind in Tabelle 2 mit deren Charakteristiken aufgelistet.

Tabelle 2: Interviewte Personen, n = 8, 2019

Person	Geschlecht	Alter	Ausbildung	Anmerkung
1	M	55	Sozialbetreuer <sup>1</sup>	+ Ausbildung im Gartenbau
2	W	38	Sozialbetreuerin	+ landwirtschaftliche Ausbildung
3	W	65	Sozialbetreuerin	Beschäftigungstherapie
4.1	W	32/54	Sozialbetreuerin	Beschäftigungstherapie + Direktvermarktung
4.2	W	54	Sozialbetreuerin	Beschäftigungstherapie + Direktvermarktung
5	W	46	Facharbeiterin Gartenbau, „Schule am Bauernhof“, pädagogische Weiterbildung, WIFI-Kurs	Gartenbau
6	W	28	Sozialbetreuerin	Beschäftigungstherapie
7	W	22	Sozialpädagogin <sup>2</sup>	Beschäftigungstherapie
8	W	58	Sozialpädagogin	Beschäftigungstherapie und Sonderschule

Die Personen sind nachfolgend vergleichend beschrieben, wobei auch deskriptive Parameter angeführt wurden, beispielsweise das Durchschnittsalter und die Standardabweichung.

#### 4.1.2 Vortragende Personen und deren Seminarinhalte

In folgender Tabelle ist die seitens der Teilnehmenden erfolgte Bewertung der ReferentInnen – differenziert nach wissenschaftlichem und Fachpersonal – sowie der theoretischen und praktischen Schulung dargelegt.

<sup>1</sup> SozialbetreuerIn: Person, die eine Ausbildung zum/zur SozialbetreuerIn absolviert hat.

<sup>2</sup> SozialpädagogIn: Person, die eine pädagogische Ausbildung absolvierte und im Sozialbereich tätig ist.

Tabelle 3: ReferentInnen und Vortragstitel

ReferentIn	Theoretische/ praktische Schulung	Vortragstitel	Wissenschaftliches (WP)/Fachpersonal (FP)
ReferentIn 1	theoretische Schulung	„Wer ist mein neuer Mitarbeiter? Wer ist meine neue Mitarbeiterin?“	FP
ReferentIn 2	theoretische Schulung	„Moderation, Kennenlernen“	WP
ReferentIn 3	theoretische Schulung	„Wer ist mein neuer Kooperationspartner, mein neuer Vorgesetzter? Wer ist meine neue Kooperationspartnerin, meine neue Vorgesetzte?“	FP
ReferentIn 4	theoretische Schulung	„Rechtssituation für die Beschäftigung“	FP
ReferentIn 5	theoretische Schulung	„Welche Beschäftigungsmodelle gibt es? Von der Tagesstruktur in den Job“	FP
ReferentIn 6	theoretische Schulung	„Arbeit ergonomisch gestalten“	WP
ReferentIn 7	theoretische Schulung	„Ergonomische Aspekte beim Arbeitsprozess ,Tomatenernte““	WP
ReferentIn 8	theoretische Schulung	„Psychische Aspekte in der Arbeit“	WP
ReferentIn 9	praktische Schulung; Gärtnerei I	„Theoretische Einführung Tomatenernte“	FP
ReferentIn 10	praktische Schulung; Gärtnerei II	„Theoretische Einführung Tomatenernte“	WP

Die ReferentInnen 9 und 10 waren Vortragende in Gärtnerei I beziehungsweise Gärtnerei II.

## 4.2 TeilnehmerInnen der Evaluierung der Schulung

Die Evaluierung der theoretischen und praktischen Schulung wurde von MmB, die in Beschäftigungstherapie sind, SozialpädagogInnen und ProjektpartnerInnen durchgeführt. Die Ergebnisse sind in folgender Tabelle zusammengefasst. Dabei erfolgte eine Differenzierung nach der Zahl der in der Schulung anwesenden Personen und der tatsächlich durchgeführten Evaluierungen.

Tabelle 4: TeilnehmerInnen und Evaluierende der theoretischen und praktischen Schulung (n = 39/100 %)

	Blended Learning (n=2)		Schulung HAUP (n=12)		Gärtnerei 1 (n=12)		Gärtnerei 2 (n=13)	
	Anwesende	Evaluierende	Anwesende	Evaluierende	Anwesende	Evaluierende	Anwesende	Evaluierende
MmB	k.A.	0	7	2	4	3	8	5
MoB*	13	2	17	10	11	9	8	8

\*SozialbetreuerInnen, ProjektpartnerInnen, TrainerInnen, ReferentInnen, Betriebsleitung

An der Evaluierung der theoretischen und praktischen Schulung nahmen insgesamt 39 Personen teil. Dies entspricht einer Quote von 70 % (39/55). Nicht alle TeilnehmerInnen konnten befragt werden, da einige die Schulung bereits früher verlassen mussten. Jene zum theoretischen Teil an der Hochschule, die neben Blended-Learning-Unterlagen Vorinformation zur praktischen Schulung lieferte, war am besten besucht. Sie wurde von 28 % (2/7) der MmB und 58 % (10/17) der teilnehmenden StakeholderInnen evaluiert. Die Blended-Learning-Schulungsunterlagen wurden von 15 % (2/13) jener Personen bewertet, die Zugang zur entsprechenden Plattform hatten, somit von MitarbeiterInnen der Sozialeinrichtungen. Es lagen allerdings keine Angaben darüber vor, ob und wie MmB den Online-Kurs mithilfe ihrer UnterstützerInnen nutzten, zumal ein Online-Zugang für sie eine Barriere darstellte und durch die MitarbeiterInnen der Sozialeinrichtungen gesteuert wurde.

An den beiden praktischen Schulungstagen in den Gärtnereien waren insgesamt 31 Personen anwesend, 15 davon in Betrieb 1 und 16 in Betrieb 2.

#### 4.2.1 Schulung

Die theoretische Schulung fand Anfang Mai 2019 an der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik statt. Die Themen wurden von verschiedenen ExpertInnen vorgetragen. Im Anhang dieser Arbeit befindet sich unter Punkt 13.2.1 auf Seite 105 das Programm der Schulungsinhalte.

Die theoretische Schulung wurde ganztags gemeinsam für MmB, SozialpädagogInnen, ProjektpartnerInnen und wesentlichen StakeholderInnen abgehalten. Die praktische Schulung fand jeweils halbtags in einer Gärtnerei statt, die von den ProjektleiterInnen ausgewählt wurden.

#### 4.2.2 TeilnehmerInnen der theoretischen und praktischen Schulung

TeilnehmerInnen der theoretischen und praktischen Schulung waren MmB in Sozialeinrichtungen mit Tagesstruktur, SozialpädagogInnen, SozialarbeiterInnen, BetriebsleiterInnen, StakeholderInnen und ProjektmitarbeiterInnen sowie die vortragenden FachreferentInnen. Sie wurden von den ProjektpartnerInnen ausgewählt und zu den Schulungen eingeladen.

#### 4.2.3 Grüne Pädagogik zur Inklusion von MmB

Die Erstellung und Konzipierung der Schulungsinhalte wurden nach der *Grünen Pädagogik* durchgeführt. Den Lernenden wurde Zeit gegeben, sich selbstständig mit dem Thema der Gärtnerei auseinanderzusetzen. Übungen und Lernaufgaben wurden so erstellt, dass sie zum Anregen animieren und dem Lernenden Freiraum für die Erledigung boten. Lernende durften die Aufgaben allein erforschen und aktiv durchführen. Mithilfe *Grüner Pädagogik* sollte MmB praxisnahes und nachhaltiges Lernen ermöglicht werden. Lernen in der Gruppe förderte und erweiterte die Entwicklung der Lernenden durch gegenseitige Unterstützung, nach den Prinzipien *Grüner Pädagogik*. Diese ist eine teilnehmerzentrierte Methode, da der Lernende im Mittelpunkt steht – im Gegensatz zur trainerzentrierten Methode, bei der die Vorlesung und Vorführung der Lehrenden in den Vordergrund rücken. Zu oft wurde bisher die trainerzentrierte Vorgehensweise angewendet, da fälschlicherweise davon ausgegangen wurde, dass sie den größten Mehrwert hat. Der Prozess des Lernens ist jedoch ein aktiver und kann nicht von den Lehrenden übernommen werden. Nur durch aktives Lernen findet wirkliches Lernen statt (vgl. Schüler und Fischer, 2015: 32).

Die Vorteile der Anwendung *Grüner Pädagogik* bei MmB im Lernprozess der Tomatenernte sind folgende:

- Zusammensetzung ökologischer, ökonomischer und sozialer Themen,
- Teilhabe am Prozess des Lernens,
- Förderung der Selbstständigkeit,
- mehrperspektivischer Zugang zum Thema und
- Austausch zwischen den Lernenden – der Lernprozess findet in der Gruppe statt.

#### **4.2.4 Ausgewählte Gärtnereien und Sozialeinrichtungen**

Jene Gärtnereien, in denen die praktischen Schulungen stattfanden, wurden von der ProjektleiterIn in Kooperation mit dem Verein Green Care Österreich vorab ausgewählt. Teil des Projektes IRMA war ebenfalls die Implementierung der Zusammenarbeit von Sozialeinrichtungen und Gartenbaubetrieben, erprobt am Arbeitsprozess der Tomatenernte. Die ausgewählten Gärtnereien hatten ihren Schwerpunkt in der Tomatenproduktion und waren beide Familienbetriebe. Gärtnerei I war auf Rispentomaten spezialisiert, baute aber nebenbei auch Salatgurken und andere Gemüsearten an. Gemüse wurde auch ab Hof verkauft. Gärtnerei II produzierte ausschließlich Ochsenherzentomaten. Diese wurden an den Großhandel und eine Supermarktkette geliefert. Beide Betriebe wurden konventionell geführt. Die Sozialeinrichtungen wurden vor Projektbeginn angeschrieben. Ihre jeweiligen LeiterInnen wählten jene MmB aus, die sich für die Tätigkeit der Tomatenernte eigneten, und gaben den ProjektleiterInnen ihr Interesse bekannt.

### **4.3 Methode**

Im Folgenden wird die methodische Vorgehensweise im Rahmen der Arbeit beschrieben und begründet. Insgesamt wurden acht qualitative Interviews durchgeführt, transkribiert und danach ausgewertet. Die anschließend stattfindende Schulung wurde auf Basis der Ergebnisse der Interviewleitfäden konzipiert, durchgeführt und mit halbstandardisierten Fragebögen evaluiert und beschrieben. Diese Methode wurde bei Augusteyns (2016) ebenfalls angewendet.

Mit den ausgewählten Verfahren wurde das Ziel verfolgt, Informationen für die Konzipierung und Gestaltung von Schulungsunterlagen und -einheiten zu erhalten, die den Bedürfnissen der Zielgruppe – MmB – bestmöglich entsprach.

Die Art der Behinderung wurde dabei nicht berücksichtigt; die Konzipierung sollte für jede Form von Behinderung geeignet sein.

Die Befragungsergebnisse wurden zur Ausarbeitung von Blended-Learning-Schulungsunterlagen, speziell für die Tomatenernte, herangezogen.

Diese wurden einem österreichweiten Bildungsanbieter, dem Ländlichen Fortbildungsinstitut (LFI) Österreich, zur Verfügung gestellt. Eine ProjektmitarbeiterIn konzipierte gemeinsam mit einer MitarbeiterIn des LFIs eine Blended-Learning-Schulung.

In einem ersten Testlauf, in der Implementierungsphase, wurden die Schulungsunterlagen im Hinblick auf ihre Brauchbarkeit evaluiert.

#### **4.3.1 Qualitative Sozialforschung**

Im Rahmen dieser Arbeit wurde die Sichtweise von SozialpädagogInnen und FacharbeiterInnen im Hinblick auf die Machbarkeit einer Schulung von MmB im Gartenbau, insbesondere in der Tomatenernte, ermittelt. Da nicht vorgefertigte Hypothesen erfragt wurden, sondern persönliches Wissen, sah die Forscherin die qualitative Forschungsmethode gegenüber der quantitativen als geeigneter an. Im Rahmen dieser Thesis wurde ausschließlich die subjektive Sichtweise der befragten Personen behandelt. Augusteyns (2016) befasste sich in ihrer Arbeit über die Tätigkeit von MmB und gezielte therapeutische Maßnahmen auch mit qualitativer Sozialforschung. Durch qualitative Inhaltsanalyse konnte individuell auf den Inhalt eingegangen werden, der nicht durch Quantität gekennzeichnet ist. Zum oben genannten Forschungsgegenstand lagen noch keine Literaturergebnisse vor, weshalb sich die qualitative Inhaltsanalyse dazu eignet, speziell auf die Problematik einzugehen.

Das zentrale Unterscheidungsmerkmal qualitativer und quantitativer Analyse ist die Verwendung mathematischer Formeln bei der Erhebung und Auswertung. Qualitative Begriffe stellen Gegenstände und Namen in Klassen dar, quantitative hingegen bestehen aus dem Wertbereich der Zahlen (vgl. Mayring 2010: 17).

Eine qualitative Inhaltsanalyse sollte Teil einer Kommunikationskette sein und an alltäglichen Prozessen des Verstehens und Interpretierens anknüpfen. Die Sicht der Betroffenen steht im Mittelpunkt des Interesses (vgl. Mayring 2010: 29/38).

Die Transkripte der Interviews wurden mithilfe qualitativer Inhaltsanalyse ausgewertet. Ziel war es, sie in ihrem Zusammenhang und ihrer Bedeutung

möglichst verständlich aufzubereiten und daraus Interpretationen abzuleiten (vgl. Gläser/Laudel 2009: 46ff). Die Aufbereitung der Inhaltsanalyse erfolgte in Zusammenfassen, Explikation und Strukturierung (vgl. Mayring 2008, 83f).

#### 4.3.2 Interviewleitfaden

Der Interviewleitfaden war die Grundlage für die Befragung zu diesem Forschungsthema. Für alle interviewten Personen wurde ein einheitlicher Fragebogenleitfaden verwendet, dessen erster Abschnitt persönlichen Merkmalen, Erfahrungen und Erlebnissen der TeilnehmerInnen sowie deren Betreuungseinrichtungen gewidmet war. Der zweite Abschnitt umfasste Fragen zur allgemeinen Durchführung eines Arbeitsprozesses, zu den Rahmenbedingungen einer Schulung und zur Konzipierung der Unterlagen. Des Weiteren wurde auch nach der Notwendigkeit sozialer Kompetenzen der FacharbeiterInnen im Gartenbau und fachlicher Kompetenzen der SozialarbeiterInnen gefragt, die im Gartenbau mit MmB zusammenarbeiten.

Im Zuge der vorliegenden Arbeit wurde insbesondere die Tomatenernte behandelt, folglich wurde auch nach den entsprechenden Inhalten gefragt, die von MmB im Rahmen einer Schulung zu lernen waren. Die Interviews wurden mit einer allgemeinen Frage zur Machbarkeit einer Schulung und eines Blended-Learning-Kurses abgerundet. Der Begriff *Blended Learning* wurde in Kapitel 2.6 näher erklärt. Neben den vorgegebenen wurden auch spontane Fragen eingeworfen, um zu beseitigen oder den Gesprächsfluss aufrechtzuerhalten. Der gesamte Interviewleitfaden ist Teil des Anhanges 13.1. Die Dauer der Interviews betrug je nach TeilnehmerIn eine Stunde bis zu einer Stunde und 40 Minuten.

Im ersten Abschnitt wurden die Ergebnisse der Interviews angeführt. Die Subkategorien einzelner Resultate haben sich im Laufe der Auswertung ergeben. Die Hauptkategorien wurden anhand des Fragebogens gebildet und beibehalten: Machbarkeit einer Schulung, Durchführung eines Arbeitsprozesses mit MmB, Schulungen im Detail, Aufbereitung der Unterlagen, unterschiedliche Kompetenzen und Schwerpunkt Tomatenernte. Die Abschlusskategorie beinhaltete sonstige Anmerkungen (siehe Abbildung 5).

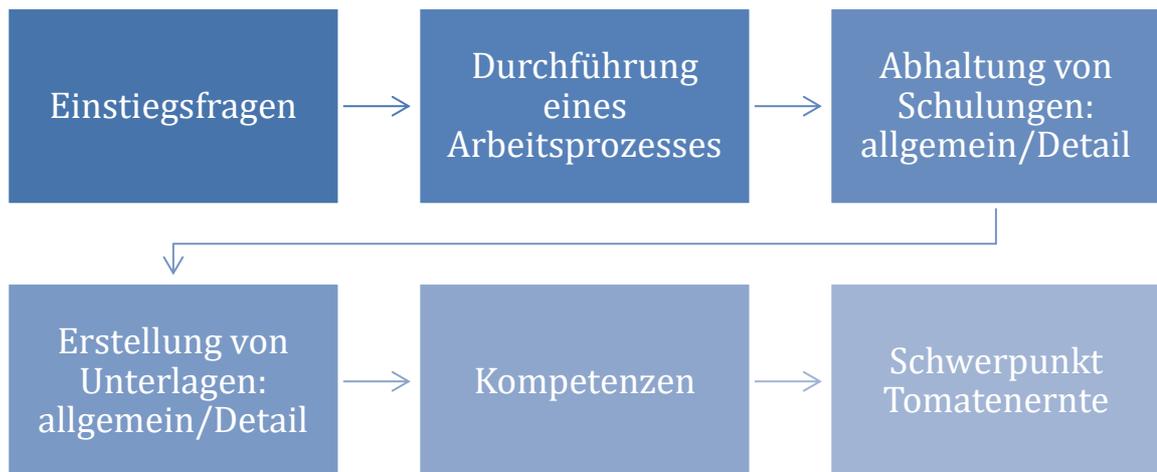


Abbildung 5: Aufbau eines Interviewleitfadens

Im Kapitel Ergebnisse und Diskussionen werden die Ergebnisse anhand des Interviewleitfadens dargestellt.

#### 4.3.3 Pretest

Mittels Durchführung eines Pretests wurde der halbstandardisierte Fragebogen in einem ersten Testlauf auf seine Zweckmäßigkeit überprüft. So konnten Unklarheiten in den Fragestellungen beseitigt, diese geändert oder weitere wesentliche Punkte ergänzt werden. Im Zuge des Pretests stellte sich heraus, dass die interviewten Personen ein jeweils anderes Wording für MmB hatten. Sie nannten diese *KlientInnen* oder überwiegend *MitarbeiterInnen*. Zur Vermeidung von Unklarheiten im Laufe der Interviews wurde gleich zu deren Beginn nach dem verwendeten Wording für MmB gefragt.

#### 4.3.4 Evaluierung

*„Die Evaluation ist ein auf transparenten Kriterien und überprüfbaren Beobachtungsverfahren beruhendes Konzept, das sich vor allem durch eins auszeichnet, es ist nützlich“ (Böttcher 2018: 50).*

Ein Ergebnis evaluieren heißt, einen Prozess nach Ausführung zu betrachten und zu bewerten. Folgende Fragen sind zu stellen: Was hat gut funktioniert? Wo gibt es Verbesserungspotenzial? Was sollte anders gemacht werden? Die Evaluation ist ein Verfahren, Prozesse zu reflektieren und daraus positive Schlüsse zu ziehen (vgl.

Böttcher 2018: 30). Nach der theoretischen Schulung an der Hochschule und den praktischen Einheiten in der Gärtnerei wurden die Evaluierungsbögen an die Teilnehmenden – MmB, SozialpädagogInnen und ProjektpartnerInnen – ausgeteilt. Darin wurde nach Fachwissen, Vortragsgestaltung, Seminarinhalten, Unterlagen und Gesamteindrücken der einzelnen ReferentInnen gefragt. Zudem wurden die individuelle Beurteilung der Schulung, der persönliche Nutzen und jener für den Betrieb ermittelt. Am Ende des Evaluierungsbogens folgten Fragen zu organisatorischen Rahmenbedingungen, zur Betreuung der Kursleitung sowie zur Zufriedenheit mit dem Seminarraum und der Verpflegung. Jede Kategorie konnte von 1 bis 6 beurteilt werden, wobei 1 für „sehr gut“ und 6 für „nicht zufrieden“ stand. Die Evaluierungsbögen der MmB waren einfacher ausgeführt. Hier konnten Symbole angekreuzt werden: Ein freundliches Gesicht bedeutete „sehr zufrieden“, ein neutrales „in Ordnung“ und ein wütendes „nicht zufrieden“.

Die eingesammelten Fragebögen wurden deskriptiv ausgewertet. Die Beantwortung der Fragen dauerte sechs bis zwölf Minuten. Anhand der von den MmB auszufüllenden Evaluierungsbögen sollte ermittelt werden, ob der Tag ihnen gefallen hatte, ob sie viel lernen konnten, ob die Inhalte verständlich waren, ob sie die Vortragenden als gut beurteilen würden und ob Raum und Verpflegung ausreichend waren. Die MmB wurden beim Ausfüllen der Evaluierungsbögen von den ProjektmitarbeiterInnen unterstützt.

Im Forschungsprojekt wurde eine formative Evaluation (vgl. Scriven, 1991: 169) durchgeführt, womit – in Anlehnung an Stockmann und Meyer (2014) – drei miteinander verbundene Ziele angestrebt wurden: Erkenntnisgewinn, das Ermöglichen von Lernprozessen und eines Dialoges zwischen den verschiedenen StakeholderInnen sowie die Dokumentation und Analyse von Problemen und Erfolgen.

#### **4.3.5 Transkription**

Die Transkriptionen wurden – wie auch die Interviews – von der Autorin selbst vorgenommen. Als Hilfe wurde die von der dr. dresing & pehl GmbH entwickelte Software „f4 transkript“ verwendet. Diese erlaubt es, Audiodateien in einer gewünschten Geschwindigkeit abzuspielen. Neben dieser Funktion ist es auch möglich, die Datei abzuhören und gleichzeitig in einer Textdatei zu arbeiten. Beim

Transkribieren wurden Pausen und Betonungen nicht übertragen, mit dem Ziel, einen flüssigen Leseverlauf zu gewährleisten. Es wurde darauf geachtet, Gesprochenes in Schriftform zu transkribieren. Manche Sätze wurden angesichts ihrer Nachvollziehbarkeit übernommen, auch wenn sie nicht vollständig waren. Bei Stockinger (2020) und Augusteyns (2016) wurden die Interviews zu ähnlichen Fragestellungen ebenfalls transkribiert und anschließend qualitativ ausgewertet.

#### **4.4 Erhebung und Auswertung der Daten**

Im Rahmen der Arbeit wurden zwei verschiedene Erhebungen durchgeführt: zum einen die qualitative Befragung von SozialbetreuerInnen zu Schulungsunterlagen und zum anderen die Evaluierung der Schulung.

##### **4.4.1 Interviews**

Die Auswertung der Interviewdaten erfolgte mit der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2010), da sich diese Methode für die Beantwortung der Fragen eignete. Sie besteht aus drei Schritten: Im ersten Schritt erfolgte die Sortierung und Zusammenfassung der Transkripte, weshalb nur die wesentlichen Inhalte der Antworten analysiert wurden. Der nächste Schritt bestand in der Explikation, wobei bei unklaren Textpassagen zusätzliches Material herangezogen wurde, mit dem Ziel, das Verständnis zu erweitern. Zuletzt wurde das Material nach festgelegten Ordnungskriterien strukturiert (vgl. Mayring 2015: 67).

Die qualitative Inhaltsanalyse wurde mit der Software „MAXQDA“ (Rädiker/Kuckartz 2019) durchgeführt. So wurden die Transkripte sortiert, analysiert und interpretiert. Kategorien und Begriffe konnten mit dieser Software sofort exportiert werden. Dies ermöglichte eine effiziente Arbeitsweise. Die Transkripte wurden segmentiert, sortiert, analysiert und interpretiert. Der Codeplan für die Interpretation entstand schon bei Erstellung des Interviewleitfadens. Die Ergebnisse wurden hauptsächlich aus Zitaten der Interviews erstellt.

##### **4.4.2 Deskriptive und analytische Auswertung der quantitativen Daten**

Im Zuge der Erstellung von Schulungsunterlagen für MmB, im Speziellen für die Tomatenernte, wurde ein Pilotlehrgang für Mai 2019 vorbereitet, der die gemäß den Leitfadeninterviews erstellten Schulungsunterlagen in der Praxis testete. Die Gespräche wurden zwischen Jänner und April 2019 durchgeführt. Dabei wurden Fragen zu Inhalten und zur Aufbereitung der Schulungsunterlagen gestellt. Die

Testschulung wurde unter Berücksichtigung wesentlicher Punkte der Antworten im Rahmen der Interviews durchgeführt.

Danach erfolgten Evaluierungen, wofür Menschen mit und ohne Behinderung befragt wurden. Der Testlauf der Schulung wurde Anfang Mai 2019 durchgeführt.

Die Praxisschulungen zur Tomatenernte im Mai 2019 fanden an drei unterschiedlichen Tagen statt. Der theoretische Teil wurde ganztags und die praktischen Schulungen wurden direkt im Gartenbaubetrieb halbtags durchgeführt. Für die Bearbeitung der anschließend ausgeteilten Evaluierungsbögen brauchten die Teilnehmenden zirka sechs bis zwölf Minuten. Jene MmB, die eine Leseschwäche hatten, wurden von der ForscherIn und MitarbeiterInnen der Universität für Bodenkultur beim Beantworten der Fragen unterstützt. Die Praxistage in zwei Gartenbaubetrieben wurden im Südosten der Stadt Wien realisiert. Mit der Schulung wurde das Ziel verfolgt, die teilnehmenden Personen, insbesondere im Arbeitsprozess der Tomatenernte zu unterstützen und deren gewissenhafte Durchführung zu ermöglichen. Nach korrekter Erledigung soll – unter Voraussetzung der Eignung – die Möglichkeit eines Praktikums mit nachfolgendem Übergang in den Ersten Arbeitsmarkt bestehen.

Neben der deskriptiven Statistik der Interviews wurde bei den Evaluierungsbögen die analytische Statistik angewendet. Die analytische Statistik setzt sich im Wesentlichen mit der Frage der Zufälligkeiten statistisch gemessener Phänomene auseinander. Sie stellt sich die Fragen, inwieweit ein Mittelwert, der in einer Stichprobe gemessen wird vom Mittelwert der Grundgesamtheit abweichen könnte (vgl. Univie, 2020)

## 5 Ergebnisse und Diskussion

Die Ergebnisse der Interviews wurden – den Forschungsfragen entsprechend – in Kategorien eingeteilt. Bei der Wiedergabe der Resultate wurde versucht, die Zitate der Befragten für sich sprechen zu lassen. Zur Veranschaulichung wurden grafische Darstellungen zu den Häufigkeiten der Nennungen erstellt. Die Resultate der halbstandardisierten Fragebögen wurden als Durchschnitt dargestellt und analytisch sowie deskriptiv ausgewertet. Die Ergebnisse dieser Untersuchung sind nachfolgend nach den aufgezeigten Schwerpunkten (Kategorien), Anforderung, Leistungsfähigkeit, Aufnahme- und Lernfähigkeit, Anforderungen an Schulungen deskriptiv und analytisch dargestellt sowie diskutiert.

### 5.1 Anforderungen an sowie geeignete und nicht geeignete Tätigkeiten für MmB im Gartenbau

Die genannten Anforderungen sowie aus Sicht der Befragten für MmB geeignete und nicht geeignete Tätigkeiten im Gartenbau sind nachfolgend angeführt (Abbildung 6).

Die Intensität der Farbe gibt die Wichtigkeit über die Häufigkeit der Nennungen wider.

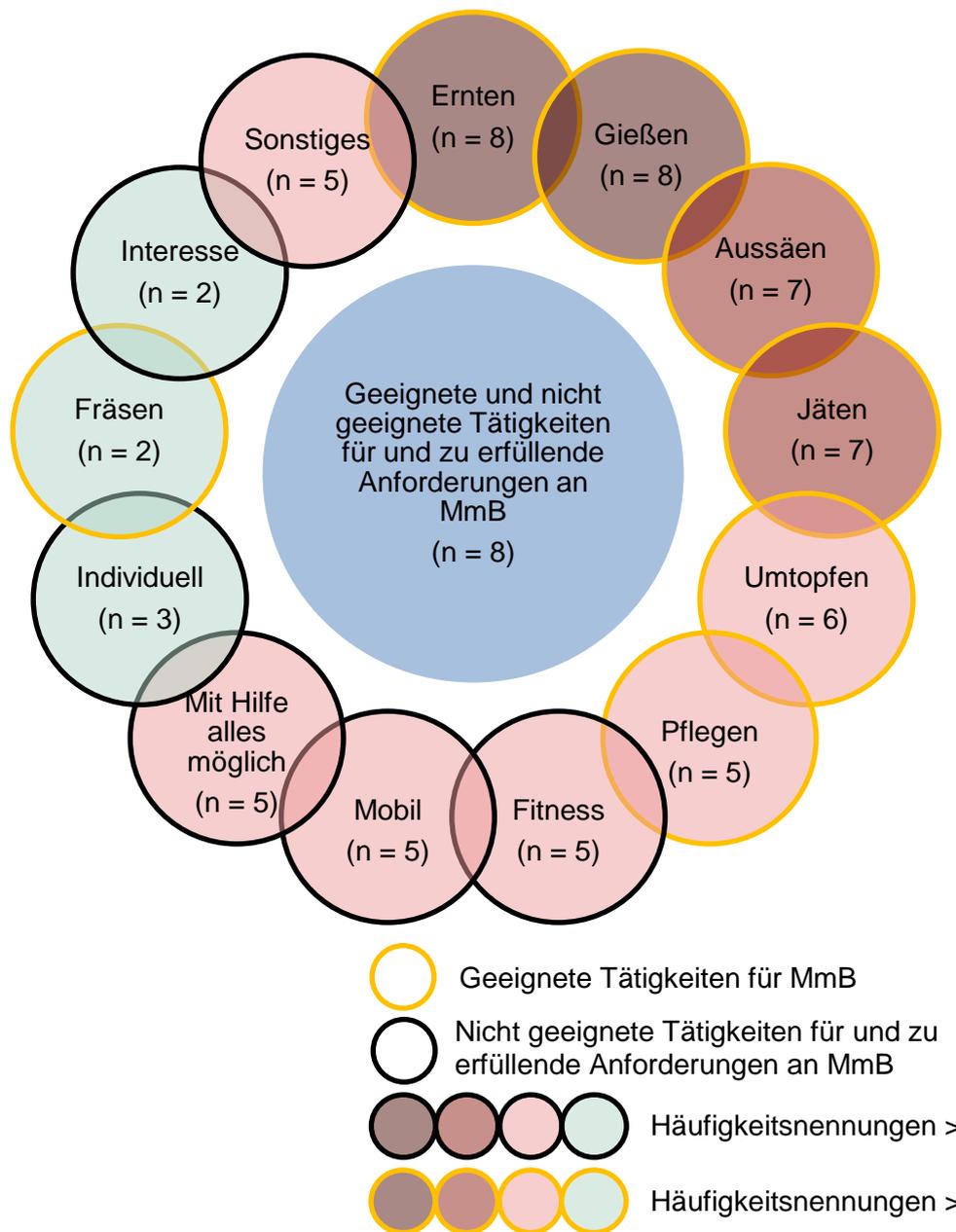


Abbildung 6: Tätigkeiten und Anforderungen für MmB aus Sicht der Befragten, n = 8, Mehrfachnennungen, 2019

Zur Durchführung gartenbaulicher Tätigkeiten nach bewährter fachlicher Praxis sind bestimmte körperliche und geistige Voraussetzungen zu erfüllen. Für unterschiedliche Behinderungsarten sind folglich verschiedene Arbeitsprozesse geeignet. Nach der Arbeitsgemeinschaft Ökologischer Landbau (2009) bietet der Zierpflanzen- und Gemüsebau die Möglichkeit, soziale, kognitive, methodische und psychomotorische Fähigkeiten zu fördern (Arbeitsgemeinschaft Ökologischer Landbau [AGÖL] 2000).

*„Mit wem an der Seite geht eigentlich alles. Zum Beispiel beim Zwiebelsetzen im Frühjahr, da kann man schauen: Kann er das Loch machen, legt er da die Zwiebeln rein, kann er das Loch wieder zumachen? Wenn das nicht möglich ist, werden die Arbeiten gemeinsam ausgeführt und für den Mitarbeiter vereinfacht: Ich mache das Loch, lass ihn die Zwiebel hineingeben und ich mache anschließend das Loch wieder zu. Irgendwann muss er aber alleine arbeiten. Grobe Arbeiten machen sie sehr gern. Beispiele dafür sind Scheibtruhe fahren, Einfassen oder Ausfassen. Eine weitere grobe Arbeit wäre die Komposterde. Man muss sie durch ein Sieb werfen und die Feinerde wieder einsammeln und dort hingeführt, wo sie hingehört – das lieben sie alle und das begreift auch jeder“ (Interview C, Zeile [Z.] 35, Frage 1d).*

*„Die, die wir in unserem Bereich, in unserem Haus, haben, die können das. Wir haben die ja auch darauf geschult. Es gibt welche, wie die in der Verpackungshalle, die können aus anderen Gründen, wie Kreislaufprobleme oder Allergien, nicht ins Gewächshaus. Solange wir aber nur an der Pflanzung sind, nehmen wir die MmB von der Verpackungshalle auch mit, weil da die Pflanzen noch klein sind und noch blühen. In dem Stadium der Pflanze gibt es keine Allergien. Da helfen uns viele, die sonst die Motorik nicht haben, wie zum Beispiel für das Ausgeizen. Die, die wir im Haus haben, trainieren wir so, dass sie überall arbeiten können, bis auf paar Spezialfälle. Es ist schwierig, aber wir versuchen, es machbar zum machen“ (Interview D, Z. 53, Frage 1f).*

Jeder kann etwas, es muss nur eruiert, evaluiert und individuellen Bedürfnissen angepasst werden. Mehr als die Hälfte, nämlich 63 % (5/8), meinten, dass mit Hilfe eigentlich alles geht. Für das Projekt IRMA ist dies durchaus ein positiver Anstoß.

*„Als geistige Voraussetzung sehe ich die Konzentrationsfähigkeit, die notwendige Motivation und auch, dass sie den Vorgang und die anstehende Arbeit verstehen und diese nachvollziehen können“ (Interview G, Z. 15, Frage 1d.).*

Die Antworten auf die Frage, welche Tätigkeiten für MmB prädestiniert sind, waren vielfältig. Dabei wurde immer wieder betont, dass der Großteil der MmB in gewissen Tätigkeitsbereichen Unterstützung benötigt.

Interessant ist, dass die Tätigkeit „Ernten“ am häufigsten genannt wurde. Es ist zu vermuten, dass gärtnerische Tätigkeiten mit Ernte assoziiert werden. Dem Bereich

„Fräsen“ wurden die wenigsten Zitate zugeordnet, vermutlich deshalb, weil diese Tätigkeit mit der Bedienung einer Maschine verbunden ist und somit eine zusätzliche Hürde für die Einschulung von MmB darstellt.

Die Mehrzahl der Tätigkeiten im Gartenbau sind für MmB machbar. Solche wie Ernten, Gießen, Aussäen, Jäten, Umtopfen und Pflegearbeiten wurden von den interviewten Personen bereits mit MmB gemeinsam durchgeführt.

*„Es kommt immer darauf an, wer die Arbeit ausführt, jeder kann etwas anderes besser. Überblicksmäßig gesagt, sind unsere Tätigkeiten viel Jäten, Rasenmähen, Fräsen, Umstechen und Ausstechen, Ernten, Aussaat, Bedienen der Pressballmaschine, wo man dann die Samen in Pressballen gibt. Es gibt verschiedene Samengrößen, die roten Rübensamen sind zum Beispiel sehr groß, diese einzusetzen können viele Mitarbeiter und dann gibt es Rucola-Samen, die sehr klein sind, mit welchen nur wenige Mitarbeiter hantieren können“* (Interview A, Z. 38, Frage 1e). Auch in Interview B fanden sich diese Tätigkeiten wieder. *„Aussäen, Jäten, genaue und sehr bedachte Arbeit, da musst du dahinterstehen, was du machst. Was sich sehr gut anbietet: Umtopf-Arbeiten. Topfen generell geht auch“* (Interview B, Z. 24, Frage 1e).

*„Eigentlich alles, von der Vorbereitung der Pflanzenflächen übers Pflanzen, übers Pflegen, übers Ernten, ob Klippen, Geizen, Kürzen oder Hebebühne fahren, die machen bei uns alles. Unsere Gurken und Tomaten werden von uns allen gepflanzt, von uns allen gepflegt, von uns allen geerntet und wieder rausgeräumt“* (Interview D, Z. 50, Frage 1e).

*„Ich denke bei diesem Thema vor allem an das Anpflanzen, das Pflegen und die anschließende Ernte der Früchte. Mit Unterstützung können das MmB auf jeden Fall erledigen. Und auch Arbeiten, die rund um die Pflanze erledigt werden müssen, sprich eigentlich die Pflege. Gießen, Jäten, Umtopfen. Ich denke, man muss mit kleinen Schritten anfangen, am Anfang mal nur Jäten mit Gießen und immer fordernde Arbeiten aufgeben. Manche entscheiden sich dann eventuell selbst für ihre Lieblingstätigkeit. Andere sind vielleicht dann auch gar nicht so gut für den Gartenbau geeignet. Das lässt sich alles mit praktischen Übungen herausfinden. Und man soll die Leute ja nicht zwingen. Nur wer gern seine Arbeit macht, macht sie dann auch richtig gut“* (Interview G, Z. 19, Frage 1e).

Nach Benda und Šmejkalová (2015) können sich geistig behinderte Menschen vor allem in eintönigen und einfachen Arbeiten verwirklichen. Daher ist Gartenbau einer der optionalen Bereiche, in denen sie erfolgreich sein können. In der Literatur werden Landwirtschaft und Tätigkeiten im Garten als durchaus positiv für MmB beschrieben. Sie sind nachfolgend in Tabelle 5 aufgezählt (Hermanowski 2006: 15).

Tabelle 5: Vorteilhafte Tätigkeiten für MmB (Hermanowski 2006)

- **Natürliche Regelmäßigkeiten:** In der Landwirtschaft gibt es regelmäßige, vertraute Arbeiten und täglich neue Herausforderungen.
- **Einsicht, Notwendigkeit:** Die Arbeit mit Lebensmitteln gibt den Arbeitenden Sinnhaftigkeit des Daseins. Sinnhaftigkeit der Arbeit ist für MmB hilfreich und gibt Sicherheit.
- **Selbstständigkeit:** Eigenes, selbstständiges Arbeiten
- **Vielfältige, abstufbare Anforderungen:** In der Landwirtschaft gibt es zahlreiche unterschiedliche Arbeitsprozesse und Verantwortungsbereiche. Sie richten sich nach der Art der Behinderung.
- **Identifikation mit der Arbeit:** MmB lernen einen Betrieb kennen und verstehen sich als Teil davon.
- **Körperliche Auslastung:** Durch körperliche Anstrengung kommt es zu entsprechender Auslastung.
- **Mitwirken bei der Lebensmittelerzeugung:** Der Stolz von MmB wächst durch ihr Mitwirken bei der Warenproduktion.

AGÖL (2000: 104) eruierten, dass Aggressionen durch ausreichende Bewegung im Außenbereich abgebaut werden können.

## 5.2 Leistungsfähigkeit von MmB

Für die Konzipierung der Schulungen und zielgruppengerechte Entwicklung von Schulungsunterlagen sind Informationen zur Leistungsfähigkeit, insbesondere der Aufnahme- und Lernfähigkeit sowie dem Durchhalte- und Konzentrationsvermögen von MmB nötig. In nachfolgender Tabelle sind die häufigsten Nennungen zu Leistungs-, Aufnahme- und Lernfähigkeit sowie Durchhalte- und Konzentrationsvermögen von MmB dargestellt.

Tabelle 6: Leistungs-, Aufnahme- und Lernfähigkeit sowie Durchhalte- und Konzentrationsvermögen von MmB nach Einschätzung der Befragten, n = 8, 2019

Leistungsfähigkeit	Aufnahme- und Lernfähigkeit	Durchhalte- und Konzentrationsvermögen
<ul style="list-style-type: none"><li>• halber Tag Arbeitsleistung</li><li>• individuelle Förderung</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 30 Minuten</li><li>• Unterstützung</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• bis zu 30 Minuten</li><li>• Motivation</li></ul>

Die detaillierten Ergebnisse werden im Folgenden angeführt und diskutiert.

### 5.2.1 Leistungsfähigkeit

*„Wenn die Eltern das Kind wie jedes andere Kind behandeln und dem alles mitmachen lassen, dann ist das Kind gleich ganz anders, als wenn es behandelt wird, als würde es in einem Glaskasten sitzen“ (Interview H, Z. 17, ZF).*

In Interview F wurde nach der Leistungsfähigkeit im Hinblick auf die Familienverhältnisse gefragt. InterviewpartnerIn H gab an, dass Leistungsfähigkeit nichts mit dem Wohlstand der Eltern zu tun hat.

In der Literatur verwiesen Wocken (2007) und van Essen (2013) jedoch auf Gegenteiliges. Ein Großteil der FörderschülerInnen kommt aus Familien und Haushalten, die schon armutsgefährdet sind (vgl. Wocken 2007 und van Essen 2013 nach Jochmaring & Rathmann 2018).

Jochmaring und Rathmann (2018) stellen fest, dass in der Ausbildung die gleichen Leistungsanforderungen wie bei „normalen“ Auszubildenden zu erwarten sind.

Pünktlichkeit, Verlässlichkeit und Ehrlichkeit werden als selbstverständlich vorausgesetzt.

*„Ich denke, wenn er einen halben Tag arbeiten kann, dann ist das gut so“ (Interview A, Z. 70, Frage 2d).*

*„Ich finde, man sollte da nichts voraussetzen, das ist ganz unterschiedlich. Mir ist schon klar, wenn jemand aufgenommen werden soll, dass der dann ein wenig arbeiten kann. Ich würde sagen, er sollte seine Arbeitsaufträge fleißig und genau und auch richtig erledigen, mit Pausen und dies schon einen halben Tag“ (Interview D, Z. 32, Frage 2d).*

*„Ich denke, dass es maximal fünf Stunden geht“ (Interview E, Z. 86, Frage 2d).*

*„[...] einen ganzen Tag, damit eine überbetriebliche Zusammenarbeit funktionieren kann. Dann gelingt es meiner Meinung nach durchaus, einige Stunden an diesen Prozessen teilzunehmen. Ich denke aber, dass man im Endeffekt auf bis vier effektive Stunden kommen kann“ (Interview G, Z. 32, Frage 2d).*

Filgueiras et al. (2013) versuchten, ein Werkzeug – eine Software – zu entwickeln, das individuelle Fähigkeiten von MmB und Anforderungen des Arbeitsplatzes zur Optimierung des Verhältnisses zwischen diesem und ArbeitnehmerInnen abbilden sollte. Das Handicap von Menschen ist in den Hintergrund zu stellen um die Leistungsfähigkeit dadurch zu steigern.

Die Software musste wegen der Notwendigkeit des einfacheren Verständnisses überarbeitet werden, um diese für MmB dementsprechend aufzubereiten.

### **5.2.2 Aufnahme- und Lernfähigkeit von MmB**

Für die Erstellung der Schulungsunterlagen und Ausrichtung der Schulung ist es wesentlich, zu wissen, wie lange die durchschnittliche Aufnahmefähigkeit von MmB ist und wie lange die Arbeit an einem Thema mit diesen möglich ist. Die Unterstützung der Lernprozesse anderer Menschen ist die wesentliche Leistung für eine berufliche Bildung. Dabei ist der Person nicht das zu Lernende abzunehmen, sondern diese bei Problemen zu unterstützen.

*„Zur Unterstützung der Lehrenden bezüglich der inklusionsorientierten Gestaltung ihrer Lehre bedarf es auf struktureller Ebene an Maßnahmen, die Lehrenden dafür*

*zu sensibilisieren und qualifizieren, proaktiv diversitätssensibel zu lehren und darüber hinausgehende (spezifische) Bedarfe zu erkennen und aufzudecken“ (Bender/Drolshagen 2018).*

*„Man kann nicht von einem auf den anderen gehen, aber ich würde sagen, so kurz wie möglich. Das Wiederholen ist auf jeden Fall sehr wichtig und eine Unterstützung durch Bilder und Symbole, also nicht nur eine verbale Schiene, bringt Fortschritte“ (Interview A, Z. 63, Frage 2a).*

Die Lernphase von MmB lässt sich sehr schwer ermitteln. Auch bei Menschen ohne Behinderung kann die tatsächliche Lernphase variieren und hängt individuell von der jeweiligen Person ab. Ein Großteil der Befragten verwies auf die Tagesverfassung, Behinderung und Individualität des Einzelnen.

*„Das kann man nicht so genau sagen. Je öfter Sachen wiederholt werden, desto besser werden sie verstanden. Das kann man genauso wenig bei gesunden Menschen sagen, wie lang dieser braucht, um das zu können. Wir können im Idealfall nur schauen, was braucht jeder Einzelne und wie kann ich denjenigen beim Lernprozess unterstützen“ (Interview A, Frage 2b, Z. 65).*

Walther (2014) beschrieb bei SchülerInnen den sogenannten „Cooling-out-Effekt“. Dieser besteht darin, dass Personen lernen, ihre eingeschränkten Leistungen einzuschätzen und ihre Ziele diesen anzupassen.

Im Interview H wurden alle Tätigkeiten für MmB als machbar dargestellt. Nur bei manchen Dingen werde Hilfe benötigt. *„Eigentlich haben das dann schlussendlich alle geschafft, manche halt mit ein bisschen Hilfe. Bei den schwerbehinderten Menschen geht es halt nicht oder man führt die Hände (Interview H, Z. 74, Frage 1f).*

Die Aufnahme- beziehungsweise Lernfähigkeit von MmB liegt laut den InterviewpartnerInnen bei maximal einer halben Stunde. Danach lässt die Aufmerksamkeit nach und die lernenden Personen werden unruhig.

*„Puh, schwer zu sagen. Am Anfang, wenn es neu ist, und ich anfangen, etwas zu erklären, geht das sicher nicht länger als eine halbe Stunde. [...] man entwickelt*

*dann ein Gefühl dafür, ob er mit den Gedanken noch da ist oder nicht“ (Interview C, Z. 51, Frage 2e).*

*„Sicherlich nicht mehr als 30 Minuten. Ich kenne das von einer Bekannten, die Sonderschullehrerin ist. Die haben zwar Schulstunden wie jede andere Klasse, aber manchmal ist schon nach fünf Minuten die Aufmerksamkeit weg“ (Interview B, Frage 2a, Z. 79).*

*„Je öfter Sachen wiederholt werden, desto besser werden sie verstanden. Das kann man genauso wenig bei gesunden Menschen sagen, wie lang dieser braucht, um das zu können. Wir können im Idealfall nur schauen, was braucht jeder Einzelne und wie kann ich denjenigen beim Lernprozess unterstützen“ (Interview A, Frage 2b, Z. 65).*

*„Je nach geistiger Behinderung würde ich sagen, unter 30 bis maximal 40 Minuten, mehr auf keinen Fall, da MmB oftmals leichter die Motivation verlieren und es dann schwerer ist, sie erneut zu motivieren. [...] also ja, maximal 30 Minuten“ (Interview G, Z. 25, Frage 2a).*

*„[...] ja, da gibt's auch strikte 50 Minuten“ (Interview H, Z. 84, Frage 2a).*

### *Lernprozess*

Roth (1976) unterscheidet drei Arten des Lernens, und zwar unwillkürliches, „indirektes“ Lernen – als Rückwirkung eigener Handlungen –, „zielbewusstes“, „direktes“ Lernen – als Ergebnis bewusster Lerneinstellung – und „veranlasstes“ Lernen – aufgrund von Anstößen durch den Lehrenden.

In dieser Arbeit liegt der Fokus auf allen drei Arten des Lernens. Indirektes Lernen passiert als Folge eigener Handlungen. Die Personen lernen das Ernten der Tomate – zielbewusstes und direktes Lernen erfolgt durch bewusste Lerneinstellung und den Besuch einer Schulung, mit dem Ziel, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Veranlasstes Lernen geschieht hier durch Weiterbildung in Schulungen.

Wie oben erwähnt, ist der Zeitraum aktiven Lernens bei MmB kürzer als bei jenen ohne Behinderung. Die Frage, wie lange sie für einen Lernprozess – in dieser Arbeit jenen der Tomatenernte – brauchen, wurde mit mehreren Wochen beantwortet. Wiederholungen sind dabei zur Festigung des Gelernten wesentlich. Emotionale Ereignisse können bei MmB schnell zu dessen Verlust führen.

*„Zwei bis drei Wochen“ (Interview B, Z. 34, Frage 2b).*

*„Es benötigt ganz viel Übung und ständige Wiederholung“ (Interview D, Z. 110, Frage 2b).*

*„Ich denke, es ist von Mensch zu Mensch unterschiedlich, mit oder auch ohne Behinderung [...]“ (Interview E, Z. 82, Frage 2b).*

*„Mit viel Auffrischung und ständiger Wiederholung würde ich sagen, so zirka zwei Wochen. Fehlt die Wiederholung, ist das Gelernte schnell wieder vergessen. [...] wenn irgendetwas vorfällt, kann das Gelernte gleich wieder ins Vergessene umgewandelt werden“ (Interview G, Z. 28, Frage 2b).*

### **5.2.3 Durchhalte- und Konzentrationsvermögen von MmB**

Für eine Aufnahme als MitarbeiterIn in einen Betrieb und ein funktionierendes Arbeitsverhältnis gelten bestimmte Anforderungen und Voraussetzungen im Hinblick auf Durchhalte- und Konzentrationsvermögen. Dieses kann von Person zu Person unterschiedlich sein. Ein wesentlicher Faktor ist die Tagesverfassung. In den Interviews wurde immer wieder betont, dass es an einem Tag ganz gut gehen kann, die KlientIn aufmerksam und konzentriert ist, und an einem anderen Tag gehen die einfachsten Dinge nicht. Tas und Tatnal (2010) nach Benda und Šmejkalová (2015) berichteten, dass der Großteil der Menschen mit geistiger Behinderung Lernschwierigkeiten und Konzentrationsstörungen aufweist, besondere Bedürfnisse hat und Unterstützung in der Ausbildung benötigt.

*„Das ist wieder sehr unterschiedlich und schwankend, denn jeder Einzelne ist anders. Es kommt auf den Menschen sowie die Tagesverfassung und Stimmung an. Es kommt ebenfalls auf die Umgebung an, zum Beispiel wie heiß es gerade ist, wie motiviert und gelaunt die Mitarbeiter sind. Grundsätzlich aber ist es wichtig, regelmäßige Pausen zu machen, um dann wieder motivierend weiterarbeiten zu können. Im Grunde sind Menschen mit Behinderung gleich wie wir, sicher kann ich einmal zehn Stunden am Tag durcharbeiten, aber dann braucht man wieder eine Pause und Regelmäßigkeit im Alltag.“ (Interview A, Frage 2c, Z. 69).*

*„Wenn die Leute Aufmerksamkeitsstörung haben, gebe ich denen Aufgaben, die er genau machen muss. Man sieht dann zwar nicht gleich den Fortschritt, aber trotzdem muss er dies ganz feinfühlig machen“ (Interview B, Z. 44, Frage 2c).*

So wie die Zeit der Lernfähigkeit von MmB wird auch ihr Durchhalte- und Konzentrationsvermögen eingeschätzt, das bei zirka 30 Minuten liegt. Danach sind Pausen mit Auflockerungsübungen einzulegen.

*„Ich denke an eine Steigerung der Arbeitstätigkeit von kleinen Einheiten, wie etwa 30 Minuten, bis zu längeren Einheiten [...]“* (Interview G, Z. 32, Frage 2d).

*„[...] zirka eine halbe Stunde bis Stunde, bei abwechslungsreichen Tätigkeiten eventuell etwas länger sogar.“* (Interview G, Z. 30, Frage 2c).

*„Es kann durchaus sein, dass es eine halbe Stunde ist, aber das ist wirklich individuell von Person zu Person [...]“* (Interview B, Z. 40, Frage 2c).

### 5.3 Anforderungen an Schulungen hinsichtlich Sinnhaftigkeit und Organisation

In diesem Kapitel werden die Anforderungen an Schulungen im Hinblick auf Mehrwert und Sinnhaftigkeit erklärt.

#### 5.3.1 Mehrwert und Sinnhaftigkeit von Schulungen und einheitliches Schulungskonzept

Die interviewten Personen waren der Meinung, dass Schulungen für MmB unter bestimmten Voraussetzungen durchaus sinnvoll sind.

#### 5.3.2 Anforderungen an Schulungen

Für eine erfolgreiche Schulung sind bestimmte Prinzipien und Rahmenbedingungen zu klären.

#### 5.3.3 Durchführung von Schulungen – Organisation und Ablauf

Im Folgenden werden die Anforderungen an Schulungen hinsichtlich Örtlichkeit, Theorie und Praxis, Infrastruktur und Betreuung sowie Pausengestaltung beschrieben.

##### *Örtlichkeit*

Die Mehrzahl (88 %) der Befragten vertritt die Ansicht, dass theoretische und praktische Schulungen nicht an unterschiedlichen Orten stattfinden sollten. Nur 12 % sehen in der Abwechslung einen Vorteil. Die Mehrheit favorisiert eine geregelte Struktur und gewohnte Umgebung.

*„Nein, am besten alles gleich am gleichen Platz, wie vorhin erwähnt. Praktische Schulungen gleich im Gewächshaus oder so, wie wir es hier machen, einen kleinen Schulungsraum am Betrieb. Wenn es Fragen gibt, kann man gleich raus und was erklären. Ich denke, das ist die beste Lösung“* (Interview E, Z. 95, Frage 3c).

*„[...] die meisten MmB brauchen nämlich eine Konstante im Leben, zu viel Veränderung bringt für sie eine Belastung“* (Interview B, Z. 58, Frage 5a).

##### *Theorie und Praxis*

Für 100 % der Befragten sollen theoretische und praktische Schulung unmittelbar aufeinanderfolgen. Genau die Kombination aus Theorie und Praxis führt zum Erfolg, wie in Abbildung 7 dargestellt.

„Ich denke, die Kombination ist immer gut, ich würde das nicht strikt trennen, gibt für mich keinen Sinn“ (Interview F, Frage 3b, Z. 153).

„Puhh, das kann ich nicht sagen. Aber eines ist klar, die Kombination macht es aus. Ich würde generell weniger Theorie machen, viel mehr Praxis. Ich würde die Theorie mit der Praxis verbinden, das würde am meisten Sinn machen. Ein Beispiel und dann, zack, gleich mal ausprobieren. Da können sie sich das viel besser vorstellen“ (Interview E, Frage 3b, Z. 92).

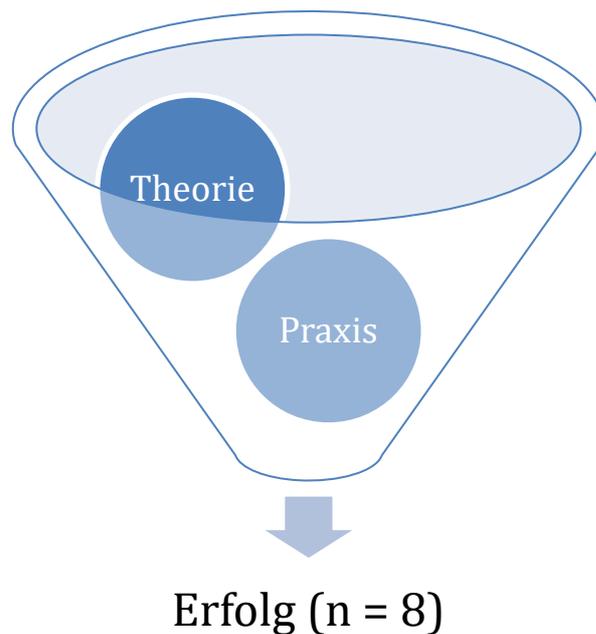


Abbildung 7: Vereinbarkeit theoretischer und praktischer Inhalte nach Aussage der Befragten, n = 8, 2019

Beim Großteil der Menschen fördert Bewegung den Lernprozess. Sie baut Stress ab und wirkt regulierend auf Psyche und Kreislauf. Durch aktive Bewegung wird der Stoffwechsel angekurbelt und Stresshormone werden abgebaut, wodurch die Muskulatur entspannen kann (vgl. Härdt 2000: 68). „Lernen durch Nachahmen“ setzt bei behinderten MitarbeiterInnen Vertrauen und Akzeptanz gegenüber der BetreuerIn voraus (vgl. Sonnentag 1991: 50f). Durch praktische Arbeit im Garten lernen die TeilnehmerInnen Form, Farbe, Geruch und Textur sowie Zahlen, die natürlichen Elemente, Jahreszeiten, Größen, Zeit sowie Sprache und Kommunikation (vgl. Spurgeon/Underhill 1979: 346)

### *Zu erfüllende Infrastruktur*

Nach Augusteyns (2016: 96f) benötigen die KlientInnen für einen erfolgreichen Arbeitsalltag viel Zeit und Platz, keinen psychischen Druck, ihre eigene individuelle Arbeitsgeschwindigkeit und ein Betreuungsverhältnis. Kleinheitz und Hermanowski (2008: 3) eruierten ebenso, dass die Landwirtschaft pädagogische Vorteile für die Ausführung einer Tätigkeit bietet.

*„Das Tolle ist, man kann in der Landwirtschaft die Aufgaben auf so ein einfaches Level herunterbrechen, dass wir für jeden etwas finden, auch wenn jemand nur Kräuter zupfen kann“* (Interview F, Z. 5).

Für MmB sind verschiedene Infrastrukturmaßnahmen notwendig. Als erhebliche Herausforderung im Gartenbau wurde das Fahren im Rollstuhl genannt, bedingt durch Stufen, starke Steigungen und schmale Wege in den Gewächshäusern. Diese Hindernisse sind für RollstuhlfahrerInnen nicht zu bewältigen. Jede Behinderung erfordert spezifische Anpassungen. Mit kostengünstigen Maßnahmen, wie höher gestellten Beeten, können MmB häufig produktiver arbeiten. In vielen Fällen sind diese Anpassungen erforderlich, damit die Person mit Behinderung überhaupt im Garten arbeiten kann (vgl. Leonhard Cheshire Disability and Inclusive Development Centre 2013: 7). Behrendt (2018) plädiert dafür, MitarbeiterInnen mit Unterschieden im Leistungsniveau und fachlichen Hintergrund durch den Einsatz von Assistenzsystemen zu unterstützen und ihnen so sinnvolle und nachhaltige Beschäftigung zu ermöglichen. Es wurden drei Personengruppen mit abweichendem Unterstützungsbedarf untersucht. Dabei wurden die Auswirkungen von Assistenzsystemen auf die Arbeitsschnelligkeit, Fehlerquote sowie individuelle psychische Beanspruchung und Akzeptanz ermittelt. Nach Behrendt (2018) sind Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung von beruflichem Ausschluss am Ersten Arbeitsmarkt stärker betroffen, weil sie nicht die erforderliche Eignung besitzen. Assistenzsysteme sollen Inklusionsdefizite vermindern, weil durch ihren Einsatz die Arbeitssituation der NutzerIn verbessert wird.

*„Dabei denke ich nur an die Barrierefreiheit und die leichte Zugänglichkeit an die Pflanzen oder Beete, je nachdem. Ich denke aber, wenn man einen MmB einstellt, der jetzt nur kognitiv eingeschränkt ist, braucht der nichts anderes wie ein normaler*

*Mensch, sag ich mal. Es ist nur sehr wichtig, dass die Menschen vor Ort eine Ansprech- oder Vertrauensperson haben, an die sie sich wenden, wenn sie etwas brauchen. So etwas verschafft ihnen enorme Sicherheit“ (Interview G, Frage 1g, Z. 23).*

#### *Erforderliche Unterstützung für MmB*

Unterstützung bei der Ernte, Maschinenbedienung oder Auswahl der richtigen Werkzeuge sind wesentliche Arbeitsschritte, die von den interviewten Personen genannt wurden, wodurch größerer Bedarf an Hilfe entstehen kann. Für all diese Tätigkeiten ist richtige Betreuung unumgänglich. In mehreren Interviews wurde anstelle von Barrierefreiheit auf die große Bedeutung der Ansprechpersonen zur Überwindung der „psychischen“ Barriere hingewiesen (vgl. Thielicke 2003).

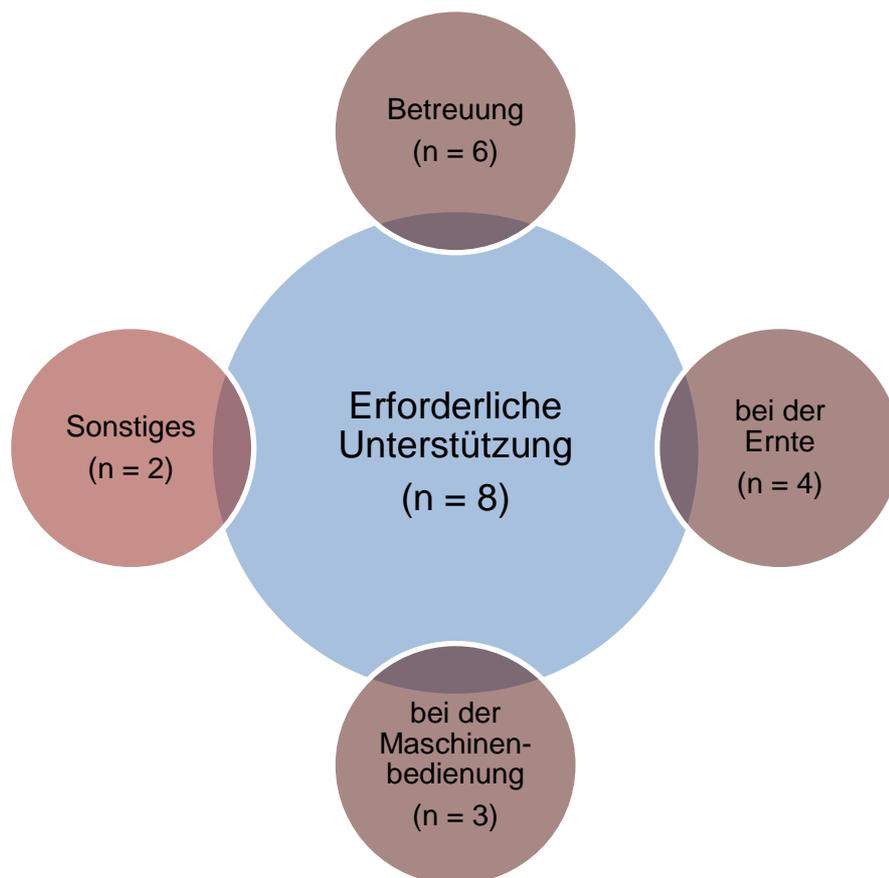


Abbildung 8: Erforderliche Unterstützung von MmB bei der Ausführung gärtnerischer Tätigkeiten, n=8, Mehrfachnennungen, 2019

*„Unterstützung sehe ich als sehr wichtigen Teil. Es gibt MmB Sicherheit, die sie oft brauchen, um überhaupt arbeiten zu können. Nach längerer Zeit, also einigen Monaten, kann diese Unterstützung dann vielleicht schon weniger werden. Deshalb ist es wichtig, dass diese Menschen eine Ansprechperson im Betrieb haben und mit dieser Person vertraut sind“ (Interview G, Z. 34, Frage 2e).*

### *Betreuung*

Thielicke (2003) betont, dass im Rahmen eines Workshops mit MmB Ansprechpersonen sowie Lob und Anerkennung von großer Relevanz sind. Individuelle Förderung einer behinderten MitarbeiterIn kann nach Erfahrung der InterviewpartnerInnen und BetriebsleiterInnen nur gewährleistet werden, wenn sich eine MitarbeiterIn ausschließlich mit Betreuungsaufgaben befasst. Routine im Arbeitsalltag wird von BetriebsleiterInnen als „Sicherheitsgefühl“ für behinderte MitarbeiterInnen beschrieben. Für die Betreuten ergibt sich aus diesem Gefühl der Vertrautheit mit täglich wiederkehrenden Tätigkeiten die Möglichkeit, den Arbeitsablauf zu modifizieren und individuelle Anpassungen zu entwickeln. Insbesondere die Mitbestimmung behinderter MitarbeiterInnen stärkt deren Selbstvertrauen und Motivation (Meidlinger/Elsen, 2009: S.399).

*„[...] deshalb gibt es Pläne, die die Betreuungspersonen erstellen und evaluieren“ (Interview B, Z. 40, Frage 2c).*

*„[...] es wäre sicher gut, wenn man Betreuungspersonen hätte, die Erfahrungen haben, dass sie das betreuen“ (Interview C, Z. 88, Frage 4e).*

*„Ich denke, dass immer eine gewisse Unterstützung erforderlich ist. Es braucht erstens einmal eine Ansprechperson auf einem Betrieb, eine Vertrauensperson, an die sich die MmB wenden können, wenn sie Fragen oder ein Problem haben und dann braucht es noch Personen, die die Arbeitsprozesse auch überwachen“ (Interview H, Z. 96, Frage 2e).*

*„Wichtig ist immer eine Ansprech- oder Vertrauensperson, zu der sie immer kommen können und sie dann bei Fragen und Unklarheiten unterstützen“ (Interview B, Z. 47, Frage 2e).*

*„Und für MmB ist es auch sehr wichtig, dass sie eine Ansprechperson haben, die immer da ist, wenn es Fragen gibt“ (Interview E, Z. 88, Frage 2e).*

*„Aber sie brauchen eine zuständige Ansprechperson in einem Betrieb, also im normalen Betrieb dann. Eine Person, die genau auf diese Menschen schaut. Das ist sicher schlau. Und auch, dass die MmB wissen, an wen sie sich wenden können. Das ist sehr wichtig“* (Interview F, Z. 13, Frage 2e).

*„Es ist sehr wichtig, dass die Menschen vor Ort eine Ansprechperson oder Vertrauensperson haben, an die sie sich wenden, wenn sie etwas brauchen, so etwas verschafft ihnen enorme Sicherheit“* (Interview G, Z. 23, Frage 2e).

*„Deshalb ist es wichtig, dass diese Menschen eine Ansprechperson im Betrieb haben und mit dieser Person vertraut sind“* (Interview G, Z. 34, Frage 2e).

## *Pausen*

*„Wichtig ist, den Klienten zu zeigen, was ist die Arbeit, wo fängt sie an, wo hört sie auf, und danach wird eine Pause gemacht. Natürlich ist das oft schwer, vor allem bei stressigen Zeiten wie die Ernte, weil vieles erledigt werden muss. Strukturen und klare Zeiten, die flexibel sein können, sind auf jeden Fall hilfreich“ (Interview A, Z. 69, Frage 2c).*

*„Wenn ich einen Gartenbaubetrieb hätte, würde ich auf jeden Fall nach einer halben Stunde eine kurze Pause machen, niedersetzen oder etwas trinken, denn danach geht derjenige wieder ganz anders zur Arbeit. Nach einiger Zeit sieht man, ob es funktionieren würde, mit weniger Pausen oder nicht. Wenn ich sehe, dass er es probiert und versucht, fleißig zu sein, ist das okay. Aber natürlich muss man da auch ein bisschen, wie soll ich sagen, für Neues offen sein“ (Interview C, Z. 57, Frage 2d).*

*„Wichtig sind halt die Pausen. Eine halbe Stunde Vormittagspause, dann eine Stunde Mittagspause und dann am Nachmittag nochmal Pause und dann ist der Tag auch schon vorbei. Ich hab aber auch schon Leute gehabt, da war es nach zehn Minuten vorbei“ (Interview F, Z. 7, Frage 2a).*

*„Sollte man sonst noch irgendetwas beachten? Struktur ist voll wichtig bei solchen Leuten. Immer die Pausen gleich, die Pausenstruktur. Morgenbesprechung und am Ende der Wochen eine Besprechung. Saft trinken gemeinsam und alles besprechen. Was ist gut gelaufen, was ist nicht gut gelaufen, wie war es so“ (Interview, F, Z. 34, Frage 5b).*

*„Wichtig sind ganz viele Pausen. Sie dürfen nicht den Druck spüren. Bei MmB ist es meistens so, dass sie überhaupt keinen Druck aushalten. Schon beim geringsten Stress blockieren sie und dann geht nichts mehr“ (Interview G, Z. 30, Frage 2c).*

*„Aber wie vorher gesagt, wenn sie die Möglichkeit auf genug Pausen bekommen und nicht allzu viel Druck aushalten müssen, dann geht das“ (Interview H, Z. 92, Frage 2d).*

Nach Oppolzer (2006) sind stündliche Pausen zur Erholung für die Produktivität der Arbeit wertvoll. Es empfiehlt sich, Kurzpausen von fünf bis zehn Minuten pro Stunde abzuhalten (Oppolzer 2006: S.3). Durch Kurzpausen wird die Zufriedenheit der arbeitenden Personen erhöht, es kann auch zu einer Leistungssteigerung kommen. Pausen sind keineswegs ein Zeichen für nicht zu erbringende Leistung. Aus arbeits-

und gesundheitswissenschaftlicher Sicht sind zusätzliche Erholungszeiten in Form von stündlichen Kurzpausen wertvoll (Oppolzer, 2006: S. 15f).

### *Ernte*

Im Ernteprozess ist es für MmB schwierig, den richtigen Reifegrad zu erkennen. Dies merkten die InterviewpartnerInnen B und E an, wie nachfolgend ausgeführt.

*„Manche brauchen auch Hilfe bei der Ernte, damit du sagst, ja, die geht, und nein, die geht nicht“* (Interview B, Z. 47, Frage 2e).

*„Hilfe brauchen sie sicherlich, wenn sie Fragen haben, ob eine Tomate schon reif ist. Da kann ich mir vorstellen, dass es Schwierigkeiten geben kann oder Unsicherheiten“* (Interview E, Z. 88, Frage 2e).

### *Maschinenbedienung*

Bei landwirtschaftlichen Tätigkeiten ist die Bedienung von Maschinen unumgänglich. MmB brauchen dabei Unterstützung.

*„Naja, was mir gleich einfällt, ist die Bedienung der Maschine, zu 98 % muss da wer von uns dabeistehen und aufpassen, alleine geht das nicht“* (Interview B, Z. 47, Frage 2e).

*„Und auch der Umgang mit der Hebebühne, da braucht es sicherlich Unterstützung“* (Interview E, Z. 88, Frage 2e).

### *Sonstiges*

Neben der korrekten Bedienung von Maschinen ist auch die Auswahl der richtigen Werkzeuge relevant. In Interview B wurde in diesem Zusammenhang Vergesslichkeit, die korrekte Auswahl zu treffen, angemerkt. Hier braucht es Unterstützung, damit MmB im Gartenbau die für die aktuelle Tätigkeit richtigen Werkzeuge auswählen.

*„Bei der Auswahl der richtigen Werkzeuge. Ich weiß nicht, wieso, aber manchmal vergessen sie das einfach und du musst ihnen dann sagen, bitte nimm die Schaufel, nein, bitte nimm diese Harke dafür. Das können sie oft nicht so gut einschätzen“* (Interview B, Z. 49, Frage 2e).

#### 5.4 Schulungskonzept: Anforderungen an Schulungsunterlagen, präferierte Medien, Schulungsinhalte sowie Durchführung theoretischer und praktischer Schulung für MmB, SozialarbeiterInnen und BetriebsleiterInnen

Für ein erfolgreiches Schulungskonzept sind entsprechende Anforderungen an die Unterlagen sowie präferierte Medien mit abgestimmten Inhalten notwendig. In Abbildung 8 sind die in diesem Zusammenhang von den InterviewpartnerInnen genannten Aspekte dargestellt.

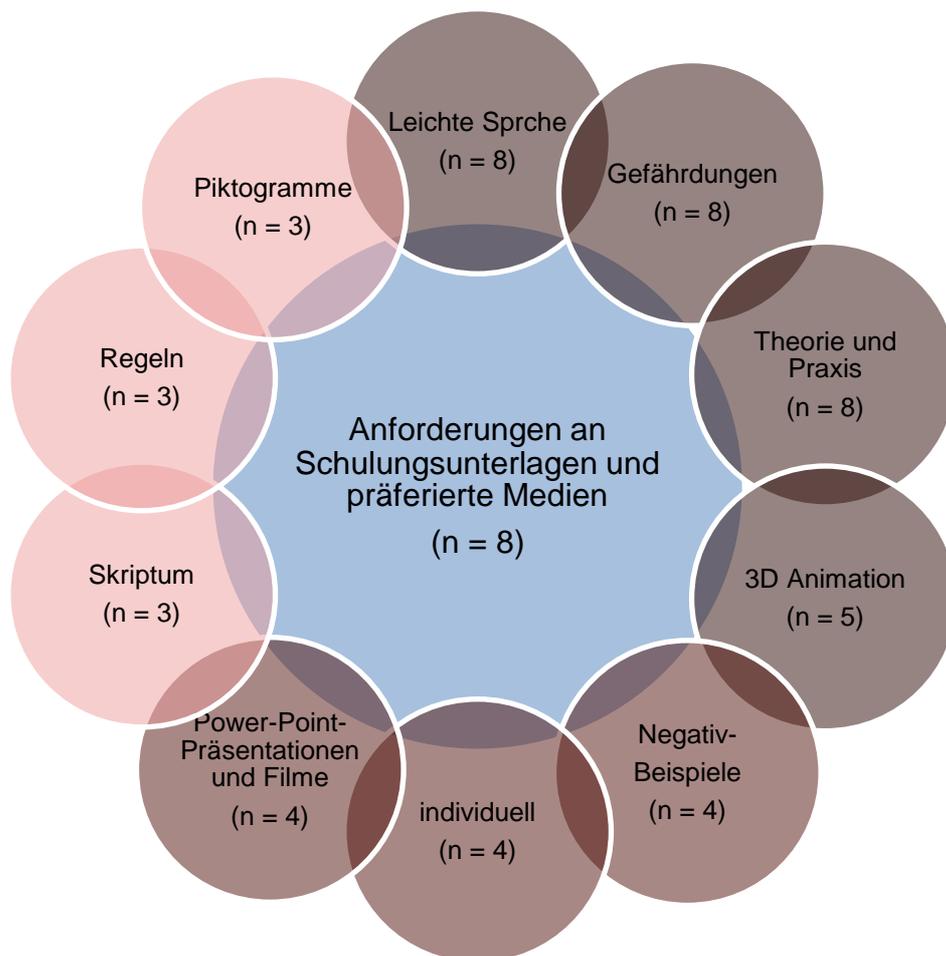


Abbildung 9: Präferierte Medien und grafische Aspekte für Unterlagen zur gemeinsamen Schulung von MmB in der Tagesstruktur, Sozial- und FacharbeiterInnen sowie BetriebsleiterInnen nach Aussagen der Befragten, n = 8, Mehrfachnennungen, 2019

Diese Aspekte sind im Folgenden näher beschrieben und diskutiert.

#### 5.4.1 Anforderungen an Schulungsunterlagen

Zu den wesentlichen Anforderungen an Schulungsunterlagen zählt die *Leichte Sprache*.

##### *Leichte Sprache*

„Ja, du musst alles komplett herunterbrechen und langsam erklären. Ich mach es oft mit Fotos und Schrift und zusätzlich noch verbale Anleitungen. Wenn etwas nicht auf Fotos erkennbar ist, dann sollte man dann noch zusätzlich Piktogramme verwenden. Es gibt auch noch die ‚Einfache Sprache‘, das man beachten sollte. Ich hab da eine Ausbildung gemacht. Da heißt es, dass man wirklich mit ganz einfachen Worten arbeitet und das ist gar nicht so einfach. Alle Materialien kann man da mit den Regeln der Einfachen Sprache konzipieren. Das ist wirklich spannend. So etwas sollte man bei Schulungen auch bedenken, und eines ist auch noch wichtig – der Bezug zu den Sachen“ (Interview F, Z. 10, Frage 4h).

Unternehmen, die in den vergangenen Jahren MmB ausgebildet haben, schätzten es oder fanden es förderlich, wenn die Ausbildenden bei Bedarf auf Material in klar verständlichen Worten (*Leichter Sprache*) zurückgreifen konnten. Des Weiteren sollen MmB eine zentrale Anlaufstelle bei Fragen haben (vgl. Metzler et al. 2016: 27).

Nach Abend (2014) ist *Einfache Sprache* verständlicher als *Leichte Sprache*. Letztere ist im A1 Level, wobei die *Einfache Sprache* von A2 bis B1 geht (S. 76). Für MmB sind Texte in *Leichter Sprache* zur Förderung des Verständnisses zu schreiben, wobei die wesentlichsten und prägnantesten Inhalte des Originaltextes zu vermitteln sind (vgl. Abend 2014, 78f).

Grundvoraussetzung für die Teilhabe von MmB an der Gesellschaft sind einfach lesbare Informationsmaterialien und barrierefreier Zugang zu Kommunikationsmitteln. MmB können zwar häufig lesen und schreiben sowie das Internet nutzen, es fehlt jedoch an entsprechend verständlicher Lektüre. Mit *Leichter Sprache* werden auch diese Menschen erreicht (vgl. Dworsky/Völz 2016: 4ff).

In der Forschungsarbeit von Bergelt et al. (2016) wurde festgestellt, dass die Konzepte *Leichter Sprache* dem Großteil der MitarbeiterInnen von Institutionen schon bekannt sind. Fast die Hälfte der befragten MitarbeiterInnen benutzte die *Leichte Sprache* bereits im Alltag. Menschen mit Lernschwierigkeiten konnten in

den untersuchten Institutionen mit geringeren Schwierigkeiten durch Verwendung der *Leichten Sprache* informiert werden, da sie die aufbereiteten Texte besser verstanden.

## Regeln

In den Interviews wurde immer wieder betont, dass Regeln für MmB wesentlich sind, da sie diese Orientierung verschaffen. InterviewpartnerIn C befürwortet Regeln und sieht sie als Ersatz zu Negativbeispielen.

*„[...] Ich würde es nicht explizit in den Schulungen einbauen, sondern eher, das musst du so machen, das so. Also Hinweise und Regeln“* (Interview C, Z. 105, Frage 4h).

*„Da würd ich dann einfach nur sagen, aufpassen. Aber hinweisen ist ganz wichtig und eher Positivbeispiele. Dass ich vielleicht sage: Wir gehen immer nur am Weg! Regeln funktionieren sehr gut. Man kann zum Beispiel einen Regelkatalog aufstellen. Bei uns hat es immer Hausregeln gegeben und auf das weist man immer hin. Wir rauchen nur vor dem Glashauss. Vor dem Arbeiten Hände waschen. Das akzeptieren sie auch“* (Interview F, Z. 25, Frage 4h).

*„Es gibt ja Schulregeln oder auch in der Therapie gibt es Regeln und diese kann man sehr schön mit Symbolen, Piktogrammen, darstellen“* (Interview G, Z. 68, Frage 4j).

Auch Brinkmann et al. (2011) verweisen darauf, dass Selbstregulation durch die Verbesserung der Aufmerksamkeitslenkung und Selbststrukturierung durch wirksame pädagogische Führung gefördert werden kann. Eindeutige, positiv formulierte und kurze Regeln sollten festgelegt werden, wie Klassenregeln, wenn etwas zu fragen oder anschließend aufzuzeigen ist, oder es sind Standardregeln zu verwenden, wie „Ich spreche ruhig und höflich“ (vgl. Brinkmann et al. 2011: 142).

## Theorie und Praxis

Wie im vorigen Kapitel im Zusammenhang mit der Abhaltung von Schulungen beschrieben, sollen auch in den Unterlagen Theorie und Praxis möglichst eng verbunden sein.

Lernen besteht nicht lediglich darin, neues Wissen in vorhandenes einzugliedern, wie Herbart (o.D.) es beschreibt. Vielmehr vollzieht es sich in der aktiven Auseinandersetzung mit einer zu lösenden Aufgabe. Deshalb kommt es gerade beim schulischen Lernen, d. h. in der Regel beim Erlernen eines Stoffes, entscheidend darauf an, den Unterricht möglichst als Begegnung mit einem Problem zu sehen.

*„Der Mensch hat dreierlei Wege, klug zu handeln; erstens durch Nachdenken, das ist das Edelste, zweitens durch Nachahmen, das ist das Eleganteste, und drittens durch Erfahrung, das ist das Schmerzhafteste“ (Konfuzius, chinesischer Philosoph und Staatsmann, 551–479 v. Chr.).*

### *Gefährdungen und Negativbeispiele*

Im Hinblick auf die Anwendung von Negativbeispielen in Schulungen gab es unter den befragten Personen keine Mehrheit. Die Hälfte (50 %) stimmte dagegen.

Folgende Gründe wurden genannt:

*„Ich hab bei den Erstkommunionkindern gelernt, man soll eh das sagen, was man machen soll. Mir ist gesagt worden, ein Kind hört ein ‚Nein‘ nicht. Bei ‚Du sollst nicht auf den Sessel steigen‘ hören Kinder ‚Du sollst auf den Sessel steigen‘. Meine Kinder waren brav. Wir haben einen Hund, mit dem haben wir viel mehr Schwierigkeiten, nicht weil er so viel anstellt, sondern weil sie sich total viel niederlegt und wir nicht wissen, was mit ihr los ist“ (Interview E, Frage 4h, Z. 127).*

Die Hälfte (50 %, n=4/8) der Befragten stimmte mit folgender Begründung dafür:

*„Ja, natürlich, aber man soll es halt nicht übertreiben. Glas halbvoll und nicht halbleer, das ist bei uns der Grundsatz. Wir müssen ein positives motivierendes Auftreten haben. Mit einer aufklärenden Art soll das gemacht werden“ (Interview B, Frage 4h, Z. 82). „Weil das einfach auch dazu gehört. Das Leben besteht nicht nur aus guten Sachen“ (Interview H, Frage 4h, Z. 122).*

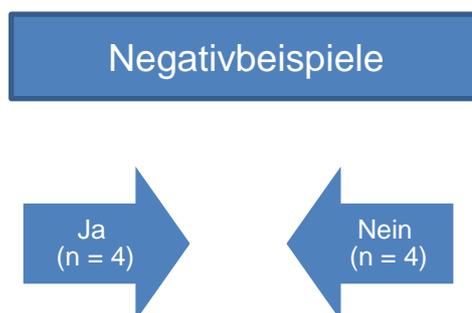


Abbildung 10: Auswahl von Beispielen für Schulungen zur Ausführung von Arbeitsprozessabschnitten nach Aussagen der Befragten, n = 8, 2019

Im Rahmen einer Schulung für MmB, Sozial- und FacharbeiterInnen sollte auf Gefährdungen hingewiesen werden. Sicherheitsvorschriften können im Betrieb anhand von Regeln vermittelt werden. Bei der Bedienung von Maschinen, wie für Umtopf-Arbeiten, soll klar auf Gefahren hingewiesen werden. Im Gewächshaus befinden sich weitere Risiken, wie Stolperfallen zwischen den Tomatenreihen oder giftige Pflanzen im Freien. Im Zuge einer Schulung sollten Gefahren gesondert behandelt werden. Eine Absprache mit dem jeweiligen Betrieb, falls dieser bereits bekannt ist, muss unbedingt schon vorab erfolgen.

*„Hingewiesen werden muss auf den richtigen Umgang und Sicherheit bei der Handhabung von Maschinen. Die Sicherheitsvorschriften gehören beachtet. Zum Beispiel bei der Motorsense ist es wichtig, eine lange Hose zu tragen oder feste Schuhe beim Rasenmähen oder sonstige Sachen“ (Interview A, Z. 110, Frage 4g).*

Des Weiteren werden MmB im Gartenbau auch mit Insekten, wie Hummeln, konfrontiert. Diese sind in einem Gewächshaus für die Bestäubung von großer Bedeutung. Damit keine Panik ausbricht und es nicht im schlimmsten Falle sogar zu einem Stich kommt, sollen MmB und SozialarbeiterInnen für richtiges Verhalten sensibilisiert werden.

*„[...] wenn zum Beispiel Stolperfallen sind, darauf sollte man schon hinweisen oder auf die Hummeln im Glashaus oder auf giftige Pflanzen. Das muss unbedingt beachtet werden, damit Verletzungen vorgebeugt werden können. Und auch auf Sicherheitskleidung“ (Interview B, Z. 76, Frage 4g).*

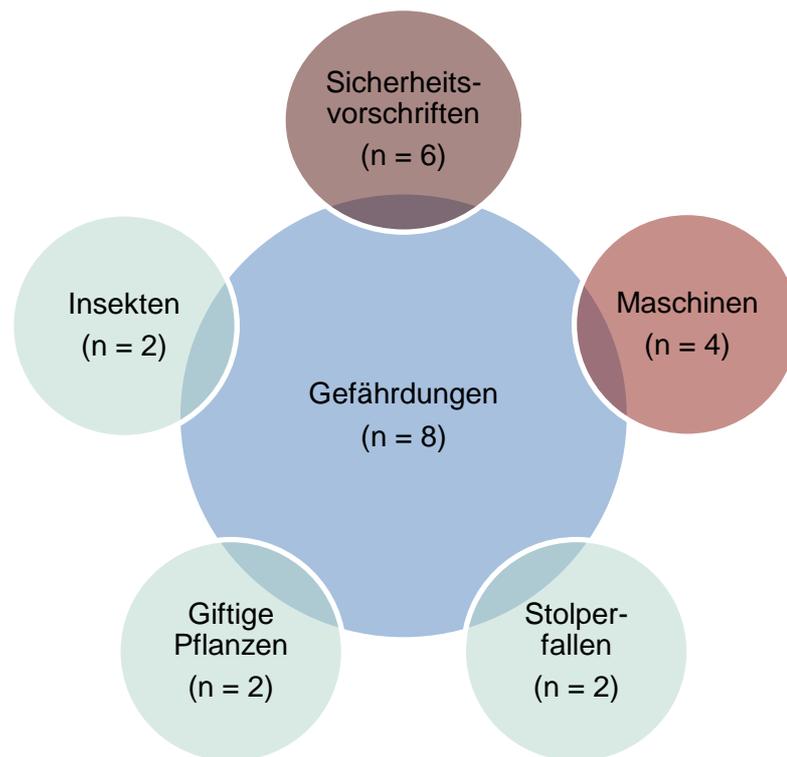


Abbildung 11: Erforderliche Hinweise zu Gefährdungen im Gartenbau nach Aussagen der Befragten, n = 8, Mehrfachnennungen, 2019

Bei Augusteyns (2016: 94) wird erwähnt, dass nur BetreuerInnen gefährliche Arbeit, wie jene mit Motorsäge, machten.

#### 5.4.2 Präferierte Medien

Medien, die sinnvoll zum Schulen eingesetzt werden können, sind nachfolgend ausgeführt. Präferierte Medien sind Animationen, Power Point Unterlagen, Filme Skripten, Piktogramme und Blended Learning Unterlagen.

##### 3-D-Animationen

*„3-D spiegelt die Wirklichkeit eher als 2-D, alles was realistisch ist, ist besser, was in die Tiefe geht“* (Interview B, Z. 97, Frage 4l).

*„3-D ist doch sehr lebensnah. Ich denke lebensnahe Sachen sind immer gut“* (Interview C, Z. 113, Frage 4l).

*„Alles, was der Realität sehr nahe ist, ist sinnvoll“* (Interview E, Z. 113, Frage 4l).

*„Da können sie sich viel vorstellen“* (Interview F, Z. 26, Frage 4l).

### *Power-Point-Präsentationen und Filme*

*„Nur Power-Point-Folien und Frontunterricht kann nichts. Filme, wie vorher erwähnt, wären zwischendurch als Auflockerung gut oder auch Gruppenübungen, [...]“* (Interview H, Z. 167, Frage 4d).

Die Länge gezeigter Filmmaterialien soll drei Minuten nicht überschreiten, Untertitel sollen vermieden werden. Für den Lernprozess und Wiederholungsphasen können Filmausschnitte wertvolle Medien sein.

### *Skriptum*

*„Ich finde es ganz gut, wenn es ein Skriptum gibt, wenn die Arbeitsschritte in einem Skriptum aufgelistet sind“* (Interview F, Z. 20, Frage 4c).

### *Piktogramme*

*„Da brauch ich auch Piktogramme. Ja, genau, die würden sich gut eignen. Oder Karten wie Memory, damit sie das spielerisch lernen“* (Interview A, Z. 101, Frage 4f).

*„Wenn das Regelwerk foliert und unterstützt mit Piktogrammen ist, dann kann man das immer hernehmen. Das soll überall hängen. Man muss die Leute aber immer wieder drauf erinnern. Bei uns war das mit den Hygienebestimmungen ganz schlimm. Bis sie sich das merken. Man muss da immer wieder drauf hinweisen“* (Interview F, Z. 25, Frage 4h).

Švarcová (2006, nach Benda und Šmejkalová, 2015) gibt an, dass die häufigste Erziehungsmethode für Kinder und Erwachsene mit schwerer Behinderung *Social Reading* ist. Im Mittelpunkt dabei stehen Erkenntnis, Interpretation und angemessene Reaktion im Zusammenhang mit visuellen Zeichen und Symbolen, Piktogrammen, Wörtern und Wortgruppen, die in der Umwelt oder in einem größeren Kontext häufig vorkommen. Direktes Lernen in einer realen Situation sollte dem Lernen dieser Symbole vorausgehen und folgen, und zwar in einer kontrollierten Umgebung, beispielsweise im Klassenzimmer oder zuhause. Beide Etappen sollten von Texten, Bildern oder Piktogrammen begleitet werden. Švarcová (2006) präsentierte eine weit verbreitete Art von Piktogrammen – Verkehrszeichen. Durch Piktogramme soll den Menschen schnelle Orientierung gegeben werden, wenn Textnachrichten ein Hindernis darstellen. Auch Špinar (2004, nach Benda und

Šmejkalová, 2015) verweist darauf, dass Piktogramme für Menschen mit Lern- und Konzentrationsstörung von Bedeutung sind. Die Aufmerksamkeit kann auf sie gerichtet und die Bedeutung von Inhalten einfacher veranschaulicht werden.

### *Schulungen mit Blended Learning*

Als zusätzliches Tool sollen Online-Schulungen in Form von *Blended Learning* implementiert werden. Die InterviewpartnerInnen wurden zu ihrer Meinung über Online-Schulungen im Zusammenhang mit dem Lernprozess der Tomatenernte befragt.

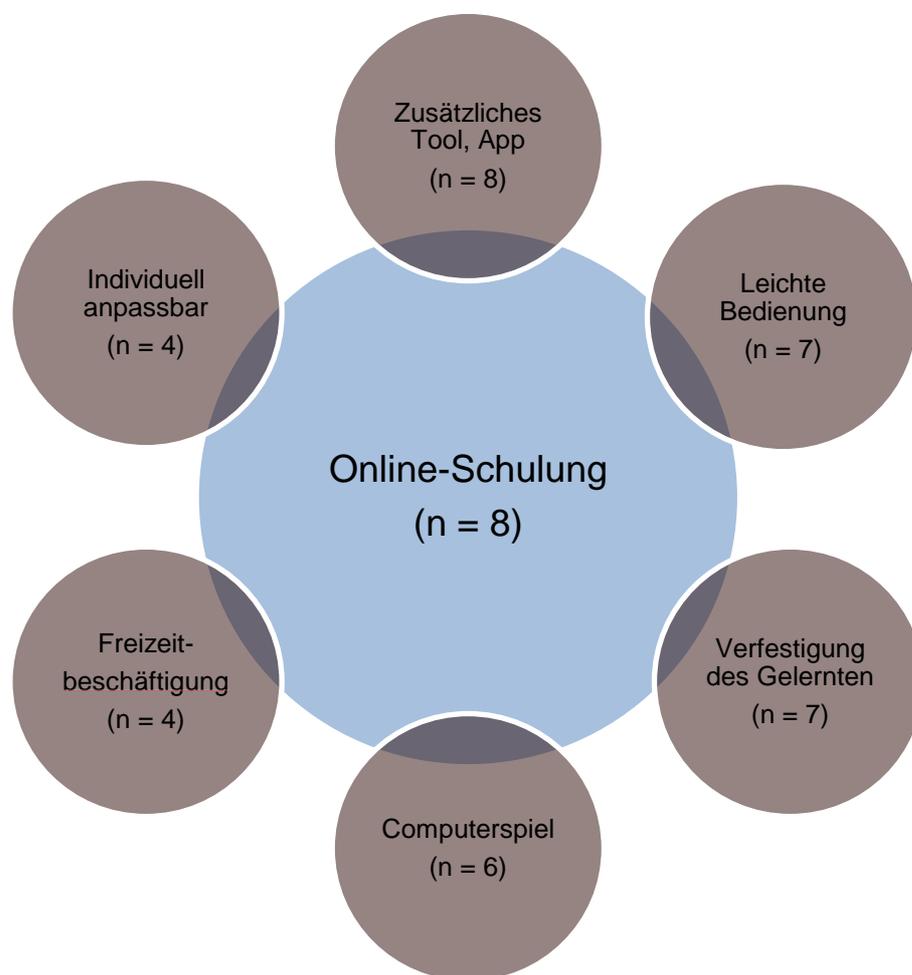


Abbildung 12: Online-Schulung und Blended Learning, Mehrfachnennungen, n = 8, 2019

Korten et al. (2019) entwickelten ein Blended-Learning-Fortbildungskonzept für inklusiven Mathematikunterricht. Sie teilten die zu untersuchenden Personen in zwei Gruppen – eine wurde begleitet, der anderen wurden nur Unterlagen zur

Verfügung gestellt. Im weiteren Forschungsverlauf könnten im Rahmen von *Blended Learning* für MmB ebenfalls zwei Gruppen mit unterschiedlichen Konzepten angedacht werden.

Nach Rövenmeier (2005) werden die Themen Blended und E-Learning in unserer Gesellschaft künftig integrierter und selbstverständlicher sein.

Benda und Šmejkalová (2015) erforschten den Lernprozess geistig behinderter Menschen mit digitaler Unterstützung. Es wurden verschiedene Technologien angewendet, wie sie den Menschen am besten unterstützen können. Dabei stellte sich heraus, dass ein Umdenken passieren muss. Menschen mit geistiger Behinderung fiel es schwer, mit gewohnter Tastatur und Maus an einem PC zu arbeiten. Einfache Piktogramme und Click-and-Touch-Systeme führten zu schnelleren und besseren Lernergebnissen. Das Design der Webseite, auf der gearbeitet werden soll, muss zweckmäßig für MmB und möglichst einfach gestaltet sein. Am besten eignen sich für Menschen mit geistiger Behinderung einfache Piktogramme anstelle von Textmaterialien sowie Touchscreens. Mesiti et al. (2011, nach Benda und Šmejkalová, 2015) verwiesen darauf, dass der Einsatz elektronischer Hilfsmittel eine große Rolle bei der Gestaltung des Wissens und der Fähigkeiten dieser Menschen spielen kann. Keblová (2006, nach Benda und Šmejkalová, 2015) bestätigte, dass Menschen mit geistiger Behinderung von digitalen Technologien profitieren, die dabei helfen, geistige, körperliche und sensorische Fähigkeiten zu verbessern.

*„Wie gesagt, ich persönlich halte nicht viel davon, aber als Ergänzung“* (Interview A, Z. 134, Frage 6a).

*„[...] und ja, ich kann mir auch gut Blended Learning vorstellen“* (Interview H, Z. 167, Frage 4d).

*„[...] ich find es gut als Lernunterstützung“* (Interview F, Z. 23, Frage 4e).

Es mangelt an Forschung und wissenschaftlichem Material im Zusammenhang mit der Nutzung neuer Medien für Menschen mit Lernschwierigkeiten und der Erstellung notwendiger und möglicher Kommunikationsmittel, wie Apps (Dworsky/Völz 2016: 6). E-Learning-Plattformen bieten die Vorteile, ständig

aktualisiert, unabhängig von Ort und Zeit verwendet sowie individuell an die Voraussetzungen der Lehrenden angepasst werden zu können (Kerres/de Witt 2004: 78).

Rövenmeier (2005) erwähnt auch die Nachteile von Blended-Learning-Methoden. Eine kostspielige Infrastruktur mit damit verbundenem Know-how sind erforderlich. Zudem ist die zur Nutzung des Mediums nötige Selbstdisziplin groß. Zahlreiche Inhalte sind nicht über Blended Learning vermittelbar. Außerdem erfordert die Nutzung des Mediums Akzeptanz.

*„Viele haben ja ein Handy und spielen den ganzen Tag. Vielleicht wäre eine App besser, wo sie sich durchklicken können [...] die meisten besitzen auch gar keinen PC“ (Interview G, Z. 51, Frage 4e).*

### 5.4.3 Schulungsinhalte

Ein einheitliches Schulungskonzept erachten 63 % der InterviewpartnerInnen als sinnvoll, wenn es die Bedürfnisse aller beteiligten Personen deckt. In Abbildung 13 sind die Theorieteile einer gemeinsamen Schulung dargestellt.

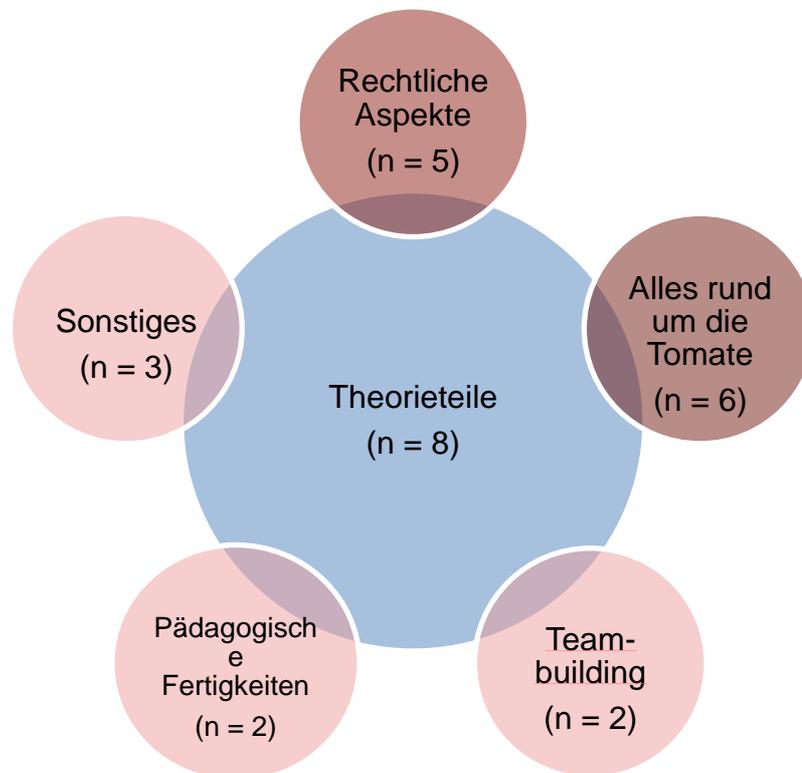


Abbildung 13: Theoretische Lehrinhalte einer gemeinsamen Schulung zu Fach- und Sozialkompetenz für MmB, Sozial- und FacharbeiterInnen, n = 8; Mehrfachnennungen; 2019

Die Mehrzahl der genannten rechtlichen Aspekte und gärtnerisches Wissen, wie alles rund um die Tomate, werden im Folgenden genauer beschrieben und diskutiert.

#### *Rechtliche Inhalte*

*„Ja, rechtliche Sachen sind gut, das schadet nicht, wenn man sich damit auskennt“  
(Interview A, Z. 90, Frage 4a).*

*„Sie haben Arbeitsrecht erwähnt. Das würde ich gut finden, aber als Zusatz“  
(Interview C, Z. 80, Frage 4a).*

Für MmB, BetriebsleiterInnen und Sozialpädagoginnen ist rechtliches Wissen über Krankenstand unumgänglich. Jedoch muss man aufpassen, dass dieses Wissen nicht schamlos ausgenutzt wird. InterviewpartnerIn C gab dies zu bedenken: *„Und auch ein paar rechtliche Sachen über MmB und für MmB, die Basics über Krankenstand, Pausen, Arbeitseinteilung. Aber man muss da auch aufpassen, dass die das nicht ausnützen, wenn sie das wissen, dass sich die Menschen dann nicht immer krankmelden, weil sie glauben, ein kleiner Schnupfen ist gleich ein Grund für den Krankenstand“* (Interview C, Z. 80, Frage 4a).

Auch bei Angelika Thielicke (2003) waren die rechtlichen Grundlagen, die jeder Einzelne tun kann, um seinen Arbeitsplatz zu erhalten, aufgezeichnet, Beispiele wie höflich und freundlich sein, Hygienevorschriften einhalten, passende Bekleidung tragen und Sicherheitsbestimmungen sind einzuhalten.

#### *Basiswissen Garten, alles rund um die Tomate*

*„Die Grundkenntnisse einfach, damit jeder weiß, wie pflücke ich eine Tomate, was mache ich dann, wo kommt sie hin, wie werden sie gelagert [...] und ich könnt mir gut Sortenkunde und Produktkunde vorstellen. Was aus den Paradeisern gemacht wird“* (Interview H, Z. 161, Frage 4a).

*„[...] dann auch noch das Eigentliche, die Tomatenernte, wie halte ich eine Tomate richtig und auch noch das Drumherum könnt ich mir vorstellen. Was passiert aus der Tomate oder wo bekomme ich die Tomate dann zu kaufen? Das würde ich alles einbauen“* (Interview E, Z. 97, Frage 4a).

*„Die Tomatenernte wirklich allen erklären, das ist das Wichtigste“* (Interview C, Z. 80, Frage 4a).

Kam und Siu (2010) forschten mit 24 TeilnehmerInnen für ein Gartenbauprogramm. Eine Gruppe durfte für die Dauer von zwei Wochen im Gartenbau arbeiten, die andere war in geschützter Werkstattausbildung. Die Studie untersuchte das Wohlbefinden der Menschen. Für diese Arbeit war der Lerninhalt, den die Menschen vermittelt bekamen, relevanter. Das Programm umfasste folgende Themen: Orientierung im Gartenbau, Kulturarten und Wachstum, kleine Schritte zum Erfolg, der große Tag (Praxis: Ernte), Kräuter zur Entspannung, Basteleien für den Garten (Vogelscheuche), Herstellung von Kräutermischungen, Pflanzen und

Feedbackrunden. Kam und Siu stellten am Ende fest, dass der Versuch für bessere und nachhaltigere Ergebnisse länger als nur zwei Wochen dauern sollte.

Grassauer (2003) beschrieb das Werkstufenkonzept der Schule am Winterrain. Bei der Werkgruppe *Landschaftspflege* sowie *Holz* stand das Erlernen von Landschaftspflege im Vordergrund. Beispiele waren Rasenmähen, Jäten, regelmäßiges Gießen, Hacken und Rechen. Bei Schlechtwetter wurde mit Holz im Innenraum gearbeitet. Im Bereich Garten erlernten die SchülerInnen den Anbau und die Verwendung von Kräutern und Gewürzen sowie deren weitere Verarbeitung.

#### 5.4.4 Sozial- und Fachkompetenzen

SozialarbeiterInnen benötigen für gärtnerische Tätigkeiten entsprechende Ausbildung. FacharbeiterInnen im Gartenbau brauchen wiederum bestimmte soziale Kompetenzen, um MmB betreuen zu können.

*„Es geht viel darum, seine eigenen Ressourcen zu stärken, weil es eben ein anstrengender Job ist und eigentlich ein Doppeljob, weil man einerseits die betrieblichen Anforderungen und andererseits die sozialen Anforderungen erfüllen muss. Persönlichkeitsentwicklung ist ein sehr wichtiger Punkt bei der Ausbildung“*  
(Interview A, Z. 129, Frage 5a).

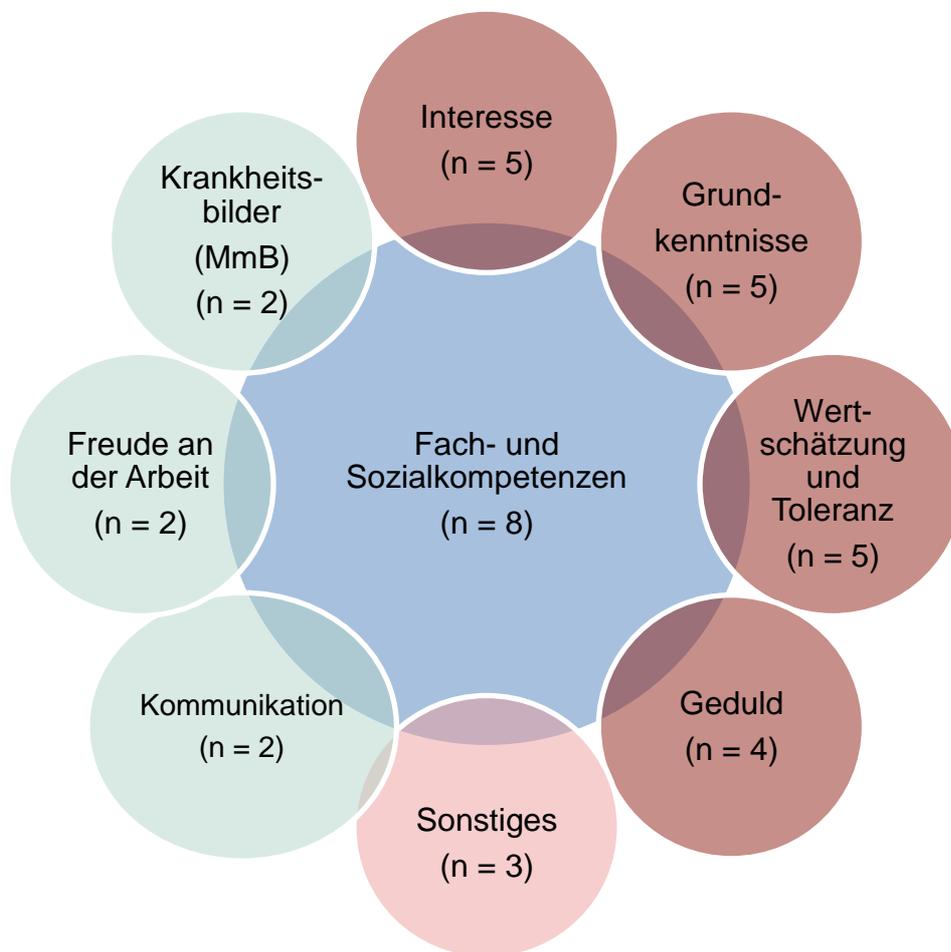


Abbildung 14: Erforderliche gartenbauliche und soziale Fachkompetenzen für das gemeinsame Erledigen von Arbeitsprozessen im Gartenbau durch MmB in der Tagesstruktur, FacharbeiterInnen und BetriebsleiterInnen nach Aussagen der Befragten, n = 8, Mehrfachnennungen, 2019

In Abbildung 14 wurden die notwendigen gartenbaulichen und sozialen Aspekte für das gemeinsame Erledigen von Arbeitsprozessen durch MmB skizziert. Im Folgenden werden einzelne Interviewpassagen zu den erforderlichen Kompetenzen hervorgehoben.

Berufliche Bildung heißt, dass die Möglichkeit grundlegender Arbeitserfahrungen in einer eigenen Ausbildung in verschiedenen Arbeitszusammenhängen stattfindet. Die Ausbildung soll in Verbindung mit dem Arbeitsplatz stehen (Küchler, 2007, nach Klauß et al. 2009: 16).

Soziale Landwirtschaft schafft es, dass sich Menschen besser fühlen. Hine et al. (2008) konnten eine signifikante Besserung des Selbstbewusstseins feststellen. Im Gegensatz dazu wurden Frust, Wut, Depressionen und Erschöpfung vermindert (Hine et al. 2008: 255). Hine et al. (2008) untersuchten unterschiedliche Parameter hinsichtlich der Besserung der Gesundheit von MmB auf Care-Farmen in Großbritannien.

*„Den anderen schätzen“* (Interview E, Z. 132, Frage 5a).

*„Offener und wertschätzender Umgang, keine Kleidung, keine sexuelle Orientierung, open minded eingestellt“* (Interview B, Z. 92, Frage 5a).

*„Man muss mit denen ja kommunizieren können, und das auf einer ordentlichen normalen Weise, auf einer Ebene, Geduld und Ausdauer ist ganz wichtig“* (Interview D, Z. 236, Frage 5a).

Gemäß Angelika Thielicke (2003) erwähnten in einem Workshop auch MmB, dass ihnen Akzeptanz am Arbeitsplatz sehr wichtig ist. Sie wollen von ihren MitarbeiterInnen und BetreuerInnen ernst genommen werden. InterviewpartnerIn B (Z. 99, Frage 5a) spricht von *„Toleranz, Weltoffenheit, überparteiisch [...]“*.

Insbesondere Kenntnisse über typische Krankheitsbilder von MmB sind für Sozial- und FacharbeiterInnen relevant.

*„Das Krankheitsbild, das typische Krankheitsbild“* (Interview F, Z. 31, Frage 5a).

Geplante Fortbildungsprogramme sind für die zukünftige Entwicklung essenziell (Spurgeon/Underhill, 1979: 347). Die Sinnhaftigkeit der Arbeit durch Identifikation

mit den Produkten ermöglicht eine Motivationsgrundlage (Kleinheitz/Hermanowski, 2008: 4). Demnach können sich MmB mit der Tomatenernte auseinandersetzen. Im Rahmen eines Schulungskonzeptes sind die zentralen Schritte und Folgen ihrer Tätigkeit zu lehren. Deren Sinnhaftigkeit ist ausschlaggebend für die Arbeitsqualität der Menschen (Hauff/Kirchner, 2013: 340). Nach Augusteyns (2016: 94) betonten auch interviewte KlientInnen mehrere Punkte der Sinnhaftigkeit ihrer Tätigkeit. Für sie war es von Bedeutung, deren Hintergründe und Abläufe zu kennen sowie zu verstehen, warum, für wen oder was und wie die auszuführende Arbeit verrichtet wird.

## **6 Evaluierungsergebnisse der theoretischen sowie praktischen Schulungen zur Tomatenernte mit MmB**

In Kapitel 6 sind die Ergebnisse der halbstandardisierten Fragebögen, die von den SchulungsteilnehmerInnen – Menschen mit und ohne Behinderung – ausgefüllt wurden, vergleichend beschrieben, einschließlich der theoretischen und praktischen Schulung sowie Evaluierung der Blended-Learning-Lehrinhalte. Die Fragen wurden von den Personen selbstständig beantwortet. Für MmB erfolgte Hilfestellung durch die Forscherin, da manche MmB nicht lesen konnten.

### *Analytische Auswertung der Evaluierungsbögen*

#### **6.1 Theoretische Schulung**

Der theoretische Teil wurde von acht ReferentInnen vorbereitet und vorgetragen, vier der ReferentInnen waren wissenschaftliches Personal (WP) und vier Fachpersonal (FP).

Abbildung 15 zeigt die Evaluierung der SchulungsteilnehmerInnen, Menschen ohne Behinderung, zu den Befragungsinhalten der theoretischen Schulung auf. Es sind die mittleren Noten der theoretischen Schulung und die jeweilige Standardabweichung (SD) dargestellt.

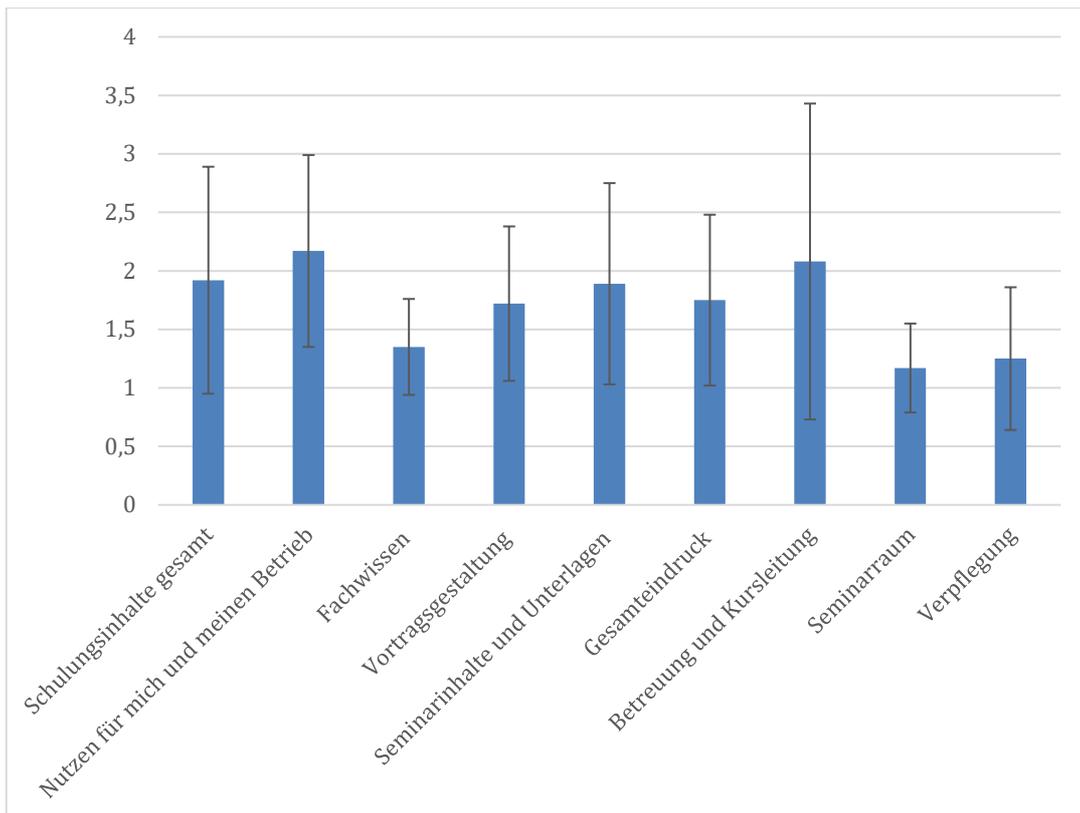


Abbildung 15: Mittlere Evaluierungsergebnisse (Noten<sup>3</sup>) der theoretischen Schulung der SchulungsteilnehmerInnen ohne Behinderung (MoB), n=12, 2019

Die SD der Schulungsinhalte verweist auf eine größere Streuung. Die schlechteste Bewertung gab es für den Schwerpunkt „Betreuung und Kursleitung“, begleitet von einer relativ hohen SD, sodass die Beurteilung der Betreuung und Kursleitung sehr differenziert ausfiel.

#### *Evaluierungsunterschiede zwischen wissenschaftlichem und Fachpersonal*

Eine vergleichende Evaluierung von WP versus FP erfolgte über die *Schwerpunkte Fachwissen*“, „*Vortragsgestaltung*“, „*Seminarinhalte und Unterlagen*“ sowie „*Gesamteindruck*“, über Mittelwerte, da sich diese explizit auf die ReferentInnen mit deren Expertisenschwerpunkten bezogen.

In Abbildung 16 sind die „*Schwerpunkte Fachwissen*“, „*Vortragsgestaltung*“, „*Seminarinhalte und Unterlagen*“ sowie „*Gesamteindruck*“ von FP und WP in einem Säulendiagramm grafisch dargestellt.

<sup>3</sup> Bewertungsschema: 1 = sehr gut, 2 = gut, 3 = befriedigend, 4 = ausreichend, 5 = mangelhaft, 6 = schlecht

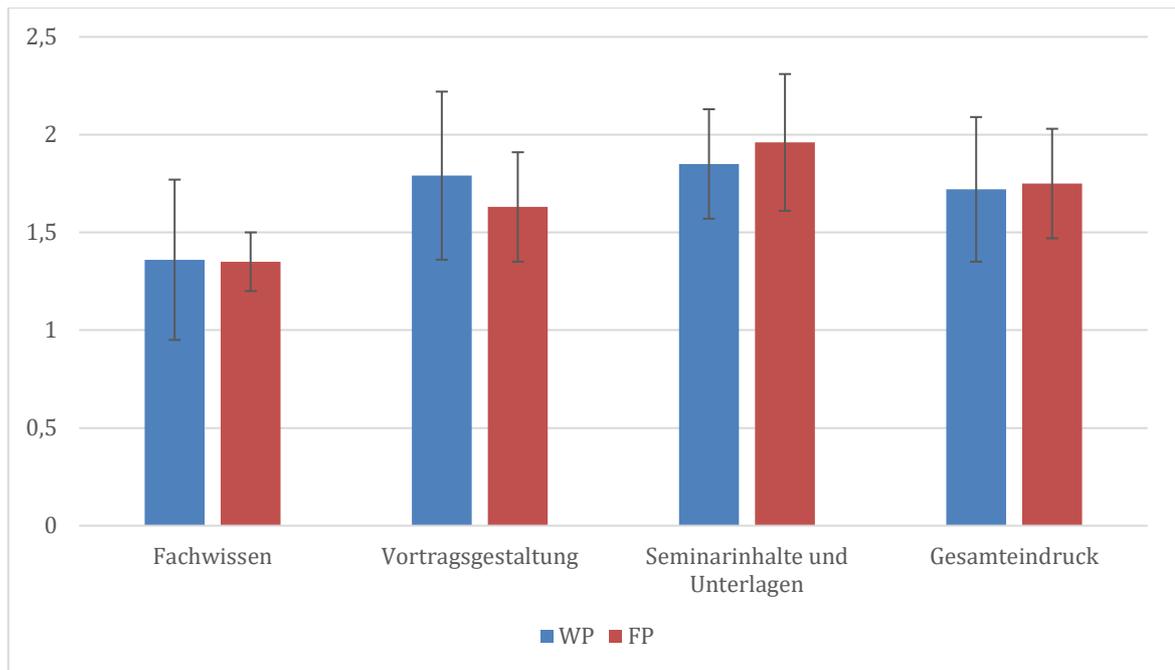


Abbildung 16: Bewertung (Noten<sup>4</sup>) FP und WP nach Fachwissen, Vortragsgestaltung, Seminarinhalte und Unterlagen, Gesamteindruck und theoretische Schulung von MoB als SchulungsteilnehmerInnen, n=12, 2019

Bei "Fachwissen" sowie "Seminarinhalten und Unterlagen" wurde WP gegenüber FP etwas besser beurteilt.

FP und WP unterschieden sich in der „Vortragsgestaltung“ aus Sicht der befragten MoB, WP wurde von diesen schlechter bewertet.

Die ReferentInnen 1, 2, 6, 7 und 8, die zur Kategorie WP zählten, entwickelten bereits vor der gemeinsamen Schulung zusammen das Schulungskonzept. WP bildeten jene Vortragenden, die ein Anstellungsverhältnis mit der Universität für Bodenkultur oder der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik aufwiesen und folglich wissenschaftlich tätig waren (tabellarische Darstellung siehe Anhang).

Das FP, die externen ReferentInnen, brachten fachlichen Input zur Beschäftigung von MmB in Gartenbaubetrieben ein, über welches diese durch ihre Tätigkeit in öffentlichen Institutionen für MmB oder als ExpertInnen im Gartenbau verfügten.

Steinhausen und Bessler (2008) beschrieben die Art der TrainerIn als wesentlichen Erfolgsmotor. In ihren Untersuchungen wurde ebenfalls nach wissenschaftlichen

<sup>4</sup> Bewertungsschema: 1 = sehr gut, 2 = gut, 3 = befriedigend, 4 = ausreichend, 5 = mangelhaft, 6 = schlecht

und Fachpersonal differenziert. Bei Ersterem wurden größere Effekte bestätigt als in Untersuchungen mit Fachpersonal.

Bekkema et al. (2014) belegten, dass Krankenpfleger- und SozialarbeiterInnen die Qualität der Versorgung von Menschen mit geistiger Behinderung am Lebensende zwar positiv bewerteten, die Mehrheit sich jedoch unzureichend ausgebildet fühlte, um diese Versorgung zu gewährleisten. Da die Zahl jener Menschen mit geistiger Behinderung zunimmt, die am Lebensende Pflege benötigen, sollten Organisationen zusätzliche relevante Schulungen anbieten und Informationen zur Verfügbarkeit externer Expertenberatung für Krankenpfleger- und SozialarbeiterInnen bereitstellen.

## **6.2 Praktische Schulung**

Die Ergebnisse der praktischen Schulung wurde von MmB und MoB evaluiert und sind anschließend beschrieben und diskutiert.

### **6.2.1 Menschen ohne Behinderung**

An der Evaluierung der praktischen Schulung (Gärtnerei I und Gärtnerei II) nahmen 14 MoB teil, wobei 9 Personen in der Gärtnerei I (FP) und 5 in der Gärtnerei II (WP) diese evaluierten.

Die evaluierten Bewertungsinhalte sind, wie im Methodenteil aufgezeigt, in der, über die durchschnittlichen Noten der 9 untersuchten Parameter, "Gesamteindruck", "Fachliche Kompetenz von der Referentin I", "Vermittlung der Inhalte", "Eingehen auf die TeilnehmerInnen", "Unterlagen (falls vorhanden) gut aufbereitet und verständlich, "Veranstaltungsraum- und Veranstaltungsort, "Organisation durch die BOKU/Hochschule", "Der Inhalt ist für mich beruflich und/oder persönlich von Nutzen", und "Meine Erwartungen an den Kurs wurden erfüllt", vergleichend dargestellt.

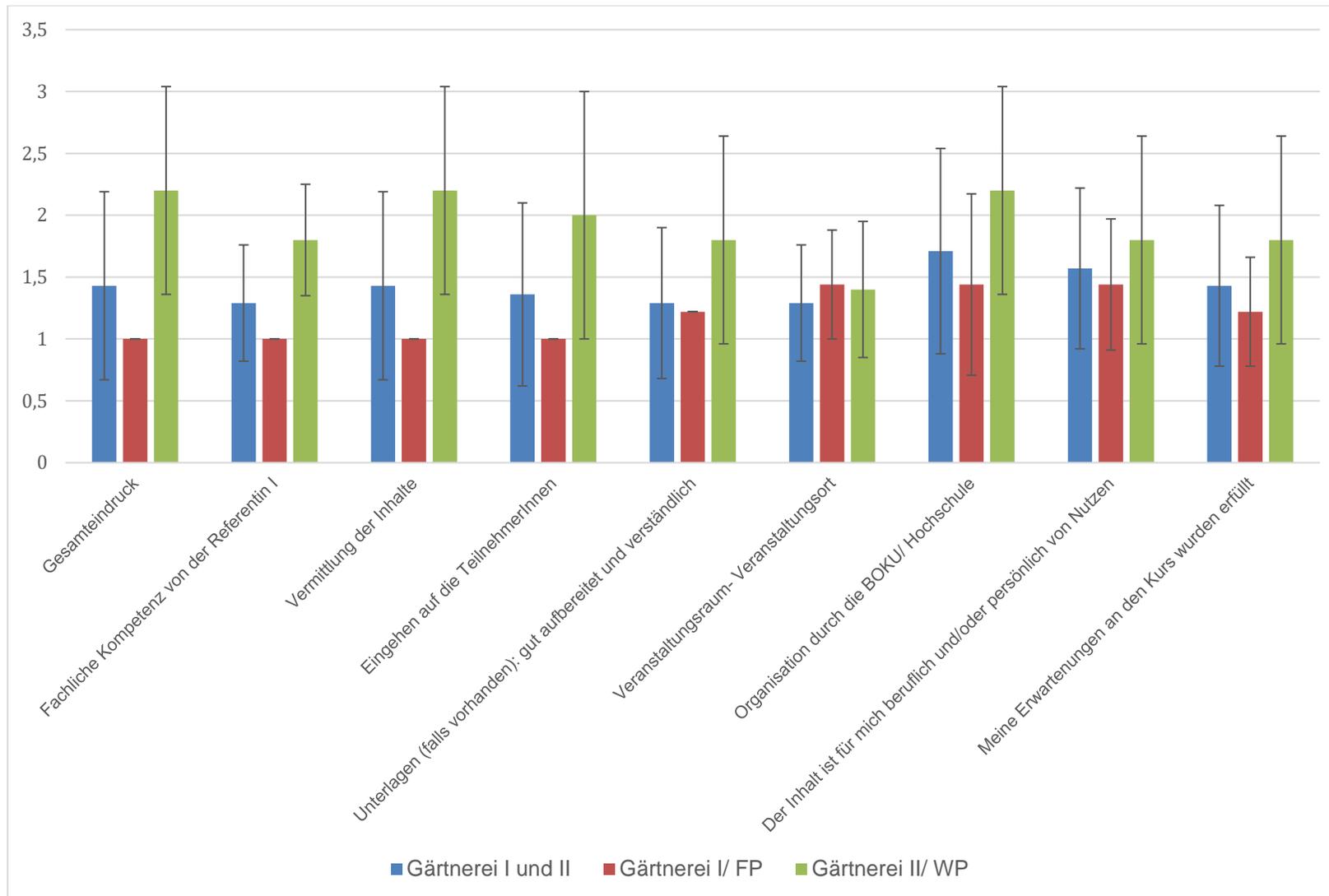


Abbildung 17: Bewertung (Noten<sup>5</sup>) von FP und WP Schwerpunkten der praktischen Schulung nach MoB als SchulungsteilnehmerInnen, n=14, 2019

<sup>5</sup> Bewertungsschema: 1 = sehr gut, 2 = gut, 3 = befriedigend, 4 = ausreichend, 5 = mangelhaft, 6 = schlecht

Fast in allen Fällen zeigte sich ein eindeutiges besseres Bewertungsergebnis zugunsten des FP. Anhand des P-Wertes kann man die Signifikanz des Einflusses beurteilen. Ein Wert von 0 ist die höchste Signifikanz. Im Anhang sind die Tabellen mit den jeweiligen p-Werten aufgelistet.

Die einzelnen Variablen sind unter 6.3 im Detail mit den Bewertungen von MmB beschrieben und diskutiert.

Link et al. (2017) beschreibt in seinem Buch „*Schulische Inklusion und Übergänge*“ ebenfalls, dass es einen Bedarf an qualifizierten Fachpersonal gibt, die praktische Unterstützung den SchülerInnen bieten. Fachpersonal wird vor allem in der Früherziehung benötigt (vgl. Oberhuemer/Schreyer 2010)

Die Evaluierungsergebnisse der praktischen Schulung belegten wesentliche Unterschiede in der Benotung der Schulung anhand der unmittelbaren relevanten Aspekte zur fachlichen Wissensvermittlung zwischen FP und WP.

### 6.2.2 Menschen mit Behinderung

Die 11 TeilnehmerInnen der praktischen Schulung absolvierten diese zu dritt in der Gärtnerei I (FP) und zu acht in der Gärtnerei II (WP).

Abbildung 18 zeigt die durchschnittlichen Noten der Evaluierungsinhalte „Der Tag hat mir gefallen, *Die Vortragende war sehr gut.*, *Die Inhalte waren für mich verständlich.*“, *Ich konnte heute sehr viel lernen.*“, *Die Gärtnerei hat mir gefallen.*“ und *Die Verpflegung, Getränke waren ausreichend und gut*“.

Die mittleren Noten waren teils sehr eindeutig, die Variablen „*Die Verpflegung, Getränke waren ausreichend und gut.*“ und „*Die Vortragende war sehr gut.*“ verhielten sich identisch, belegt auch über die Streuung (Abbildung 18).

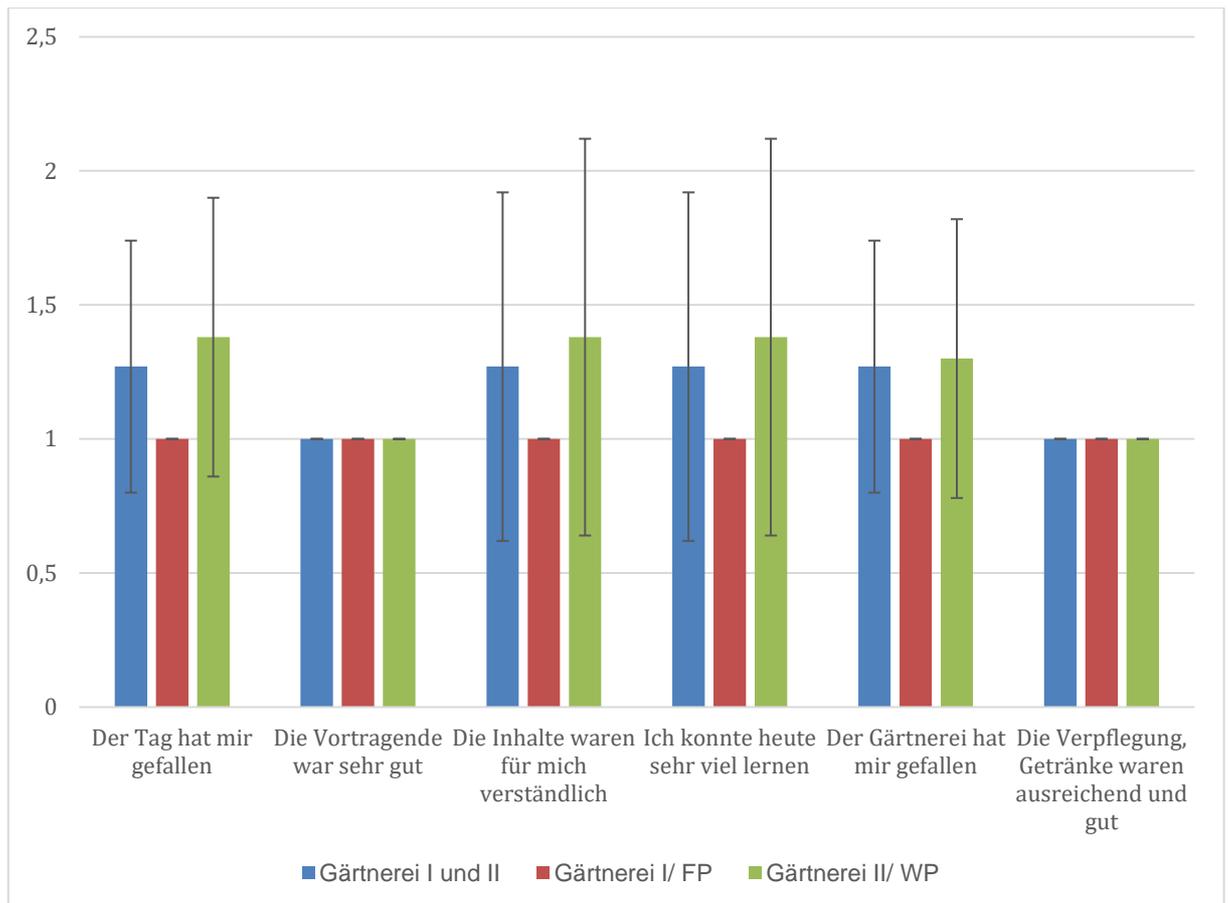


Abbildung 18: Bewertung (Noten<sup>6</sup>) FP und WP Schwerpunkten der praktischen Schulung von MmB als SchulungsteilnehmerInnen, n=11, 2019

Hinsichtlich der Variablen „Der Tag hat mir gefallen.“, „Die Inhalte waren für mich verständlich.“, „Ich konnte heute sehr viel lernen.“ und „Die Gärtnerei hat mir gefallen.“ wurde FP etwas besser beurteilt als WP. Bei „Die Verpflegung, Getränke waren ausreichend und gut.“ und „Die Vortragende war sehr gut.“ war kein Unterschied aufzeigbar, da die mittleren Benotungen identisch waren.

Die Variablen sind unter 6.3 im Detail vergleichend mit den Ergebnissen von MoB beschrieben und diskutiert.

Im Zuge der Evaluierung wurde versucht individuell Feedback von den TeilnehmerInnen einzuholen. MmB benötigen Individualisierung, dies bedeutet man geht speziell auf deren Bedürfnisse ein (vgl. Rohrman 2007).

<sup>6</sup> Bewertungsschema: 1 = sehr gut, 2 = gut, 3 = befriedigend, 4 = ausreichend, 5 = mangelhaft, 6 = schlecht

### 6.3 Blended Learning

Der Kurs wurde insgesamt mit der Note *Gut* (MW: 1,61, MIN: 1, MAX: 4, SD: 0,98, n = 2) beurteilt. Der Punkt „Eingehen auf die TeilnehmerInnen“ wurde mit einem *Befriedigend* (MW: 3, MIN: 2, MAX: 4, SD: 1,41, n = 2) bewertet. Die geringe Beurteilungsquote, die vorlag, ist auf den Login-Bereich zurückzuführen, der für die teilnehmenden MmB eine Herausforderung war. MmB mussten, um sich einzuloggen, Hilfe in Anspruch nehmen. Die Beurteilung der Unterlagen und Verständlichkeit der Aufbereitung erfolgte mit *Gut* bis *Befriedigend* (MW: 2,5, MIN: 1, MAX: 4, SD: 2,12, n = 2). Die Organisation durch die Universität für Bodenkultur in Kooperation mit der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik wurde mit der Note *Gut* bewertet (MW: 1,5, MIN: 1, MAX: 2, SD: 0,71, n = 2).

Der Blended Learning Kurs wurde insgesamt mit der Note *Gut* beurteilt (MW: 1,61, MIN: 1, MAX: 4, SD: 0,98, n = 2).

Diese gute und nicht sehr gute Beurteilung wurde überwiegend auf die Inhalte in Fachsprache sowie den beschränkten Zugang zurückgeführt, die nicht in *Einfacher* oder *Leichter Sprache* und barrierefrei für MmB gestaltet waren.

Auch in den Antworten auf die offenen Evaluierungsfragen wurde festgehalten, dass der Blended-Learning-Kurs eine große Hürde für MmB darstellte, da die gewählte Fachsprache für diese zu schwierig war. Des Weiteren wurde die begrenzte Verfügbarkeit von PCs für jene MmB in Tagesstrukturen erwähnt, die sich für die Schulungsteilnahme entschieden haben (n=2/2).

Konzepte des Blended Learning sollten nicht nur Anwesenheitszeiten und Phasen des E-Learning beschränken, sondern auch curriculare und virtuelle Lerngemeinschaften miteinbeziehen (vgl. Sauter/Sauter 2002, 122).

In der Literatur wurde auch der Begriff *Teletutoring* genannt. Dieser beschreibt die Verbindung selbstgesteuerten Lernens mit der Option, telekommunikative Unterstützung Lehrender oder anderer lernender Personen zu erhalten (vgl. Euler 2001, 33).

### *Verbesserungen des Blended-Learning-Kurses*

Aus den Evaluierungen der Blended-Learning-Lehrinhalte ging hervor, dass bei den verschiedenen Behinderungsarten – nicht nur Lernbehinderungen – zu berücksichtigen sind. Eine Vereinfachung für MmB ist beispielsweise der Umstieg vom PC zum Handy zur Nutzung der Blended-Learning-Plattform. Die einfachere Bedienung einer App und der bessere Zugang zu einem Handy als zu einem PC oder Laptop können für eine verbesserte und einfachere Teilnahme von MmB an Blended-Learning-Lehrinhalten sorgen. Dies sollte in Zukunft als Weiterentwicklung angestrebt werden. Der Kursinhalt ist künftig auch von einer ExpertIn in barrierefreier beziehungsweise *Leichter Sprache* zu verfassen, sodass es zu keinen sprachlichen Hürden für MmB aus der Tagesstruktur kommen kann. Der Blended-Learning-Kurs ist als Wiederholung und Lernunterstützung zu forcieren, mit dem Ziel, das Gelernte bei MmB längerfristig zu verankern.

In einer Pilot-Studie von Wong und Li-Tsang (2007) wurde ein Maschinenschreibtraining bei MmB erprobt. Als Conclusio wurde festgestellt, dass bei künftigen Studien eine größere Stichprobe rekrutiert und eine größere Kontrollgruppe miteinbezogen werden sollte, für das Ziel, die Wirkung der Strategie zu untersuchen. Das Forschungsprojekt dieser Arbeit lässt ebenfalls auf das Problem einer zu klein gewählten Gruppe schließen. Für künftige Untersuchungen in diesem Bereich sollte eine größere Auswahl an Personen, Stichprobengröße, getroffen werden.

Die zukünftige Entwicklung hängt nicht nur vom technologischen Fortschritt ab, sondern auch vom Denken über die eigenen Aktivitäten und insbesondere vom Verstehen der Interaktion zwischen Mensch und Computer (vgl. Cromby et al. 1996: 498).

Die Ergebnisse sind nachfolgend im Detail nach den obigen Bewertungsschwerpunkten ergänzend und vergleichend beschrieben.

### *Der Nutzen einer Schulung*

In den Evaluierungsbögen zur theoretischen Schulung wurde nach dem persönlichen und betrieblichen Nutzen gefragt. Von den TeilnehmerInnen wurde durchschnittlich die Note *Gut* (Mittelwert [MW]: 2,2, Minimum [MIN]: 1, Maximum [MAX]: 3, Standardabweichung [SD]: 0,84, n = 12) vergeben. Die praktische Schulung wurde ebenfalls mit der Note *Gut* bewertet. Die Evaluierung der Schulungen von den MmB fiel um eine Note besser (*Sehr gut*) aus (MW: 1,18, MIN: 1, MAX: 3, SD: 0,46, n = 11).

Die große Bedeutung der Schulung wurde von den teilnehmenden Personen mit der Neuigkeit der Inhalte sowie der erfolgreichen Zusammenarbeit mit MmB begründet. Positiv wurden insbesondere der inklusive Gedanke, die Vielfalt und der Austausch zwischen den teilnehmenden Personen sowie die praktischen Übungen nach der theoretischen Schulung bewertet.

Deren Nutzen für die TeilnehmerInnen könnte mit einer größeren Zahl praktischer Einheiten verbessert werden. Angesichts der lange gestalteten Vorträge wurde das Verhältnis zwischen Zeit und Nutzen für die TeilnehmerInnen als zu gering eingeschätzt.

### *Seminarinhalte*

Die Seminarinhalte und Unterlagen der ReferentInnen wurden im Durchschnitt, wie aus der Abbildung 15 hervorgeht, mit der Note *Gut* (MW: 1,93, MIN: 1, MAX: 5, SD: 1,16, n = 12) beurteilt. Das Fachpersonal (MW: 1,96, MIN: 1, MAX: 5, SD: 0,35, n = 12) wurde ähnlich wie die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen (MW: 1,85, MIN: 1, MAX: 5, SD: 0,28, n = 12) evaluiert, die Streuung verhielt sich unterschiedlich. Daraus ließ sich schließen, dass das wissenschaftliche Personal vor der Schulung deren Inhalte in Kleingruppen erarbeitet hatte. Das Fachpersonal sprach sich nicht mit den anderen ReferentInnen ab und arbeitete die Seminarinhalte unabhängig, gemäß Titelvorgabe der Veranstaltungsorganisation aus.

### *Vortragsgestaltung*

Die Vorträge der ReferentInnen unterschieden sich in ihrer Gestaltung. Als Medium wurde in allen Fällen eine Power-Point-Präsentation gewählt. Zusätzlich fanden zu zwei Vorträgen Einheiten mit praktischen Übungen statt, die vom

wissenschaftlichen Personal geleitet wurden. Wortwahl und fachliche Sprache der ReferentInnen (6 und 4) wurden teilweise bemängelt. Fachliche anstatt *Einfache* oder *Leichte Sprache* wurde von den Vortragenden auch auf den Folien verwendet. Diese Gestaltung war aufgrund fehlender *Leichter Sprache* für MmB nicht geeignet und spiegeln sich in der nicht sehr guten Beurteilung wider. Die Beurteilung erfolgte beim FP und WP jeweils mit der Note *Gut*, FP (MW: 1,63, MIN: 1, MAX: 4, SD: 0,28, n= 12); WP (MW: 1,79, MIN: 1, MAX: 5, SD: 0,43, n= 12).

Für die praktische Schulung waren die Power-Point-Folien von der FachreferentIn für Gartenbau in *Leichter Sprache* aufbereitet. Neben Folien wurden auch Übungen mit Memory-Karten eingesetzt. Diese standen für unterschiedliche Reifegrade der Tomate, die der passenden Stimmung eines Gesichtes zugeordnet werden mussten. Die FachreferentIn (MW: 1, MIN: 1, MAX: 1, SD: 0, n = 9) der ersten praktischen Schulung, wie obig unter Evaluierung der praktischen Schulung angedeutet, kannte den Umgang mit nicht deutschsprachigem Personal, da jährlich Saisonfachkräfte aus dem Ausland im Gemüsebau von ihr eingeschult werden. Diese Erfahrung unterstützte die ReferentIn im Umgang mit MmB sowie bei der Wissensvermittlung an diese. Die zweite praktische Schulung in Gärtnerei II wurde von ReferentIn II des wissenschaftlichen Personals abgehalten. Diese wurde mit der Note *Gut* beurteilt (MW: 1,80, MIN: 1, MAX: 2, SD: 0,45, n = 5). Ausschlaggebend dafür war die verwendete fachliche Sprache, die für MmB zu schwierig war, um die Inhalte bezüglich der Arbeitsschritte der Tomatenernte leicht aufzunehmen und zu verinnerlichen.

#### *Organisatorische Rahmenbedingungen*

Die organisatorischen Rahmenbedingungen der theoretischen Schulung wurden mit *Sehr gut* (MW: 1,21, MIN: 1, MAX: 3, SD: 0,51, n= 12) und jene der praktischen mit *Gut* (MW: 1,5 MIN: 1, MAX: 3, SD: 0,69, n= 14) bewertet. Der Fragebogen für MmB enthielt diese Kategorie nicht, da sie von den organisatorischen Rahmenbedingungen im Vorfeld nicht betroffen waren, zumal diese von den BetreuerInnen kommuniziert und erledigt wurden. Als Kritikpunkt wurde der enge und straffe Zeitplan angeführt, der von den Teilnehmenden als nicht passend beurteilt wurde.

Die theoretische Schulung wurde mit einem Gesamtnotendurchschnitt von 1,68 (MW: 1,68, MIN: 1, MAX: 5, SD: 0,94, n=12) bewertet.

Grund für die Beurteilung beider Schulungen mit der Note *Gut* war bei der praktischen Schulung die Nichtanwesenheit der verantwortlichen Personen am Schultag. Die verantwortliche ProjektmitarbeiterIn war am Tag der Durchführung krankheitsbedingt nicht anwesend. Bei der theoretischen Schulung wurden Änderungen im Zeitplan und zu geringe Kommunikation der anwesenden TeilnehmerInnen bemängelt.

Im Endbericht der primären Prävention im Einsatzwesen (2006) wurden Empfehlungen zur Umsetzung von Schulungen in einer Organisation beschrieben. Ein wesentlicher Punkt war dabei die Benennung einer kompetenten und anerkannten Gesamtleitung beziehungsweise Steuerungsgruppe in der Zielorganisation. Die Leitung sollte Grundwissen über die Thematik und ausreichend Zeit für die Tätigkeit haben, anerkannt und kompetent sein sowie eine Schlüsselrolle zur Durchsetzung der Thematik einnehmen (vgl. Burtollo 2008: 64).

Auch die Verpflegung während der praktischen Schulung in den Betrieben war für die TeilnehmerInnen zufriedenstellend (MW: 1,25, MIN: 1, MAX: 3, SD: 0,62, n = 12). Die TrainerInnen nahmen sich genügend Zeit für jeden und praktische Übungen wurden im Einzeltraining durchgeführt, das sich positiv auf die teilnehmenden MmB aus der Tagesstruktur und jene SozialarbeiterInnen auswirkte, die erstmalig diesen Arbeitsprozess erprobten.

Auch Sicht der Teilnehmenden wurden die Betriebe sehr gut ausgewählt und erfüllten alle Bedingungen. Die BetriebsleiterInnen waren für die MmB ideal, da sie durch ihre ruhige und angenehme Art die relevanten Fachinhalte zur Tomatenproduktion verständlich und ohne Druck erklärten. Die durchschnittliche Beurteilung der teilnehmenden Gartenbaubetriebe betrug 1,2 (MW: 1,18, MIN: 1, MAX: 3, SD: 0,46 n = 11). Die MmB beurteilten alle mit der Note *Sehr gut* (MW: 1, MIN: 1, MAX: 1, SD: 0, n = 3). Für Gärtnerei II war die Durchschnittsnote 1,3 (MW: 1,25, MIN: 1, MAX: 3, SD: 0,53, n = 11), wobei die StakeholderInnen die praktische Schulung im Betrieb II mit durchschnittlich 1,9 evaluierten (MW: 1,91, MIN: 1, MAX: 3, SD: 0,76, n = 5).

Zur Klärung offener Punkte sollte den Teilnehmenden genügend Zeit gegeben werden, Fragen zu stellen. In der Schulung ist Zeitdruck zu vermeiden. Den

teilnehmenden Personen waren praktische Übungen sehr wichtig. Im Sinne einer effizienten Zeiteinteilung ist in Zukunft eine genaue Absprache mit den MmB in der Tagesstruktur und ihren BetreuerInnen anzustreben.

#### 6.4 Verbesserungen für die wiederholte Durchführung von Schulungen

In diesem Unterkapitel sind auf Basis der Evaluierungsergebnisse Verbesserungsvorschläge für zukünftige Schulungen von MmB im Gartenbau dargelegt. Die Evaluierung dieser thematisierten Schulung sollte das Optimierungspotenzial für die Konzipierung von Folgeschulungen aufzeigen. Die Ergebnisse wurden mit der Literatur diskutiert. Weiteres wurde in jedem Punkt Bezug zur *Grüne Pädagogik* genommen.

##### *Weniger ist mehr*

Für zukünftige Schulungen ist der Lehrinhalt zu reduzieren. Bestimmten Themen sollte mehr Zeit gewidmet und detaillierte Themen, wie rechtliche Aspekte und Jobmöglichkeiten, sind in einer gesonderten Schulung zu behandeln. „Weniger ist mehr“ trifft ebenfalls auf den Text der Folien zu. Diese sind mit weniger Text und einer größeren Zahl an Bildern und Piktogrammen zu gestalten, wie ReferentIn I in Gärtnerei II dargelegt hat. Die Schulungen sollen kompetenzorientiert und den Fokus auf einen Lernprozess haben (vgl. Weinert, 1996: 45). Durch die Verwendung von *Grüner Pädagogik* sind Methoden zur Förderung von Systemkompetenz und zur Begleitung des Lernenden zu entwickeln. Die Systemkompetenz braucht situationsbezogenes und spezifisches Wissen und Handeln. In der Arbeit mit Pflanzen, in dieser Studie speziell mit der Tomate, sind vor allem die sozialen Komponenten der lernenden Personen zu unterstützen. Die Inhalte sollen für das lebenslange Lernen konzipiert werden. Es soll nicht die Förderung der zahlreichen Inhalte einer Schulung im Vordergrund stehen, sondern der mehrperspektivische Zugang zu der gelernten Tätigkeit. Dem Lernenden ist nicht durch Frontalunterricht der Lerninhalt näher zu bringen, sondern der Lernende soll durch eigenständiges Lernen im Spannungsfeld nachhaltige Lösungen finden, um zum Lernergebnis selbstständig zu gelangen. Dabei spielt nicht die Menge des Lerninhaltes eine Rolle, sondern die nachhaltige Erkenntnis aus dem Lernprozess (vgl. Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik, 2016).

### *Klarer Text*

Zur Verbesserung der praktischen Schulung ist die durchgehende parallele Verwendung *Leichter Sprache* nötig, damit TeilnehmerInnen mit Behinderung den Inhalten besser folgen können. *Leichte Sprache* sollte im Vortrag und auf Folien, sowie bei klaren Anweisungen gegeben sein. Die *Grüne Pädagogik* wird in Prozessen umgesetzt, welche die nachhaltige Entwicklung fördern. Die Bildung soll durch richtige Verwendung und Aufbereitung der Lerninhalte zum Gelingen des Lebens beitragen (vgl. Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik, 2016).

### *Zeitliche Rahmenbedingungen*

Für Schulungen, die künftig geplant und durchgeführt werden, sollte ein Zeitplan erstellt werden. MmB haben eine geringere Aufnahmefähigkeit als MoB. Pausen ermöglichen es den teilnehmenden Personen, sich auszutauschen und näher kennenzulernen. Die an der Hochschule durchgeführten theoretischen Schulungen erwiesen sich für Austausch und Netzwerken als durchaus positiv. Praktische- Ergonomische- und Entspannungsübungen könnten bei Wiederholung der Schulung als Auflockerung eingeplant und ausgeführt werden. Aus organisatorischer Sicht ist darauf zu achten, die Wegbeschreibung zum Schulungsort genauer in der Einladung zu definieren und den Teilnehmenden eventuelle Fahrplanänderungen öffentlicher Verkehrsmittel mitzuteilen. Schlussendlich führt die Arbeitsqualität zur Produktqualität und dies wiederum zum betrieblichen Erfolg. Die aktuellen mentalen Befindlichkeiten können tagesabhängig und einflussnehmend auf eigenständiges Lernen sein (vgl. Arnold, 2005). Im Schritt Interaktion der *Grünen Pädagogik* soll es Zeit für Partizipation geben. Bei wiederholter Schulung ist unbedingt darauf zu achten, dass dem Teil mit praktischen Übungen genügend Zeit gegeben wird. Im nächsten Schritt der Dekonstruktion soll auch ausreichend Zeit für die Soll-Situation eingeplant sein, dadurch sollen die Schritte der Tomatenernte sowie die realitätsnahen Situationen durch den Lernenden, die SchulungsteilnehmerInnen, erprobt und selbstständig erlernt werden. Die Kontingenz, eigenes Wissen bewusst zu machen, ist für den Lernenden von großer Bedeutung. Dies kann

beispielsweise durch Kennenlernspiele und kleine Übungen zur Einführung in das Thema durchgeführt werden. Durch gezieltes Training kann das bereits aneignete Wissen dem Lernenden bewusstgemacht werden (vgl. Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik, 2016).

.

## 7 Synthese der zentralen Ergebnisse

In diesem Kapitel sind die zentralen Ergebnisse diskutierend dargestellt.

### 7.1 Einfache Sprache als Schlüssel

Die Verwendung leichter und verständlicher Sprache wurde am häufigsten (von 70 % der Befragten) in der Beantwortung der Frage genannt. Dieser Aspekt ist künftig bei der Konzipierung von Schulungsunterlagen für MmB zu beachten. Komplexe Wörter, Floskeln und Sprichwörter können MmB nicht deuten.

### 7.2 Praxisnahe Schulungen

Praxisnahe Schulung wurde von den InterviewpartnerInnen häufig (zu 80 %) angesprochen. MmB können nicht stundenlang in einem Seminarraum sitzen, Inhalte aufnehmen und später auch anwenden. Der Lernprozess für einen genauen Arbeitsprozess muss zeitlich hintereinander erfolgen. Der theoretische Inhalt ist mit dem praktischen Teil zu verknüpfen.

### 7.3 Wille und Wertschätzung führen zum Erfolg

Sehr oft wurde von den InterviewpartnerInnen erwähnt, dass der Wille und selbstständige Schritt zu einem Arbeitsprozess ausschlaggebend für Qualität und Schnelligkeit sind.

Antriebslosigkeit von Menschen mit und ohne Behinderung führt zu schlechterer Arbeitsleistung. Ein Mensch, der gewillt ist, eine Tätigkeit auszuführen, erbringt auch entsprechende Leistung. An die 60 % der interviewten Personen bestätigten, dass mit Wille und Wertschätzung der SozialarbeiterInnen gegenüber MmB alles machbar sei.

### 7.4 Grüne Pädagogik als inklusive Schulungsmethode

Gärtnerische Tätigkeiten fördern die Kreativität und die Fähigkeiten, sich und andere zu motivieren, aktiv zu werden und selbstständig oder in der Gruppe zu planen und zu handeln. Im Arbeitsprozess der Tomatenernte können MmB in der Tagesstruktur pflegerische Tätigkeiten im Gartenbau ausüben und Verantwortung übernehmen. Aufgaben können selbstständig erledigt und auf unvorhergesehene Ereignisse schnell reagiert werden. Als Beispiel dafür dient der Fall, dass eine Tomate, die aus der Kiste fällt und zerdrückt wird, sofort

aufgehoben und entsorgt werden muss. Für Arbeit im gärtnerischen Umfeld sind entsprechendes Verständnis und biologisches Grundwissen zu erwerben. In der *Grünen Pädagogik* ist die Zusammensetzung ökologischer, ökonomischer und sozialer Themen im Fokus. In dieser Arbeit wurden alle drei Aspekte berücksichtigt. Aus sozialem Blickwinkel müssen MmB interagieren und im Prozess der Tomatenernte zusammenarbeiten. Unter ökonomischem Aspekt wurden MmB in den Arbeitsalltag inkludiert, um Geld zu verdienen. Diese wurde über ein Praktikum sowie eine Honorierung durch die Sozialeinrichtung gelöst. Der ökologische Gesichtspunkt war durch die Tätigkeit der Tomatenernte abgedeckt. In der vorliegenden Arbeit sind alle Grundgedanken *Grüner Pädagogik* präsent. Diese fördert die Selbstständigkeit der Akteure. Ziel dabei war es, MmB unterstützend bei der Tomatenernte zur Seite zu stehen, sie den Arbeitsprozess aber selbstständig durchführen zu lassen.

Alle Lernprozesse waren gemäß *Grüner Pädagogik* so gestaltet, dass Lernende die Möglichkeit zur Teilhabe und Kooperation in möglichst kreativen und praxisnahen Lerneinheiten hatten, wenngleich der Inhalt teils etwas zu fachlich und umfangreich war. Rückmeldungen von Lernenden zu den Ergebnissen trugen zur Qualitätssicherung des Lernprozesses bei und wirken auf künftige Schulungen regulierend (vgl. Forstner-Ebhart 2013: 30f). Alle Lebensbereiche und damit auch der Bereich der Erwachsenenbildung sind von Inklusion betroffen. Dies bedeutet nicht Verzicht von Unterstützung, sondern angemessene Vorkehrungen zur Sicherung des Lernerfolgs, insbesondere über barrierefreie Medien und *Leichte Sprache*, in weiteren inklusiven Schulungen zu treffen (vgl. Burtscher et al 2013: S.37).

## 8 Schlussfolgerung

Das Thema der Inklusion von in Tagesstruktur-Einrichtungen befindlichen MmB in den Arbeitsalltag ist noch wenig erforscht. Diese Arbeit dient dazu, einen Beitrag zu leisten, mit dem Ziel, die Beschäftigung und Inklusion von MmB im öffentlichen Arbeitsleben durch nachhaltiges Schulen in ausgewählten Arbeitsprozessen, die ihren Fähigkeiten entsprechen, zu ermöglichen, weiterzuentwickeln und voranzutreiben. Anhand der Evaluierungsergebnisse und positiver Bestätigung von MmB im Projekt IRMA und im Rahmen dieser Arbeit soll ein Folgeprojekt zur Professionalisierung von Schulungsunterlagen forciert werden. Die Ergebnisse zeigen, dass Bedarf der Weiterentwicklung besteht und MmB gewillt sind, in den Arbeitsmarkt einzusteigen, um persönliche Selbstverwirklichung sowie gesellschaftliche Akzeptanz zu erreichen.

Die gewählte Methode des qualitativen Interviews zur Ermittlung der Anforderungen an inklusive Schulungsunterlagen für den Gartenbau und die Evaluierung der Schulungen mit halbstandardisierten Fragebögen erwiesen sich als geeignet für die Zielgruppe der Menschen ohne Behinderung (MoB). In Folgeprojekten sollten auch MmB mit Interviewleitfaden qualitativ befragt werden, mit dem Ziel, zusätzliche, detailliertere Informationen zu inklusiven Schulungen zu erhalten.

Diese Arbeit wurde der inklusiven Forschung nach Breinlinger (2011) gerecht, da mit MmB gearbeitet und nicht nur über diese geforscht wurde (vgl. Breinlinger, 2011: 56). Für die Praxis konnten neue konkrete Punkte abgeleitet werden, die für die zukünftige Gestaltung von Schulungen relevant sind. Die hier dargestellten konkreten Maßnahmen zur Erstellung beziehungsweise Konzipierung von Schulungsunterlagen können für WeiterbildungsanbieterInnen und SozialpädagogInnen in der Beschäftigungstherapie (Tagesstruktur) sowie für BetriebsleiterInnen, die MmB einstellen wollen, von großer Bedeutung sein. Kritisch ist die Anzahl der befragten Personen zu sehen, da an der stattgefundenen Schulung nur ein kleiner ausgewählter Personenkreis teilnahm und somit die Rücklaufquote der Evaluierung gering ausfiel.

## 9 Weiterführende Arbeiten und Ausblick

In dieser Studie wurden die Kriterien für Schulungsunterlagen und Schulung zum Thema der Tomatenernte ermittelt. Weiterführende Arbeiten könnten Kriterien im Zusammenhang mit einer anderen Gemüsesorte oder anderen Tätigkeiten und Arbeitsvorgängen, nicht zwingend im Gemüsebau, erheben. Im Sinne der Digitalisierung könnten auch appbasierte Schulungsunterlagen inklusiv erstellt und evaluiert werden. MmB besitzen ein Smartphone, mit dem sie täglich Zeit verbringen. Für den Arbeitsprozess der Tomatenernte, besonders im Hinblick auf den Reifegrad der Tomate, könnten Apps Hilfestellung und wesentliche Unterstützung bieten, sowohl für MmB als auch für SozialarbeiterInnen. Die erstellte App soll zum Lernen motivieren und den Lernprozess verbessern.

Diverse Bildungseinrichtungen, wie das LFI, könnten Kurse in ihr Bildungsprogramm aufnehmen, um SozialarbeiterInnen und BetriebsleiterInnen für die Arbeit mit MmB gezielt zu schulen und Unterlagen über eine Blended-Learning-Plattform zur Verfügung zu stellen.

Die Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik bietet bereits einen Studienlehrgang zu Green Care an. Darauf aufbauend oder als Erweiterung könnten speziell abgestimmte Schulungen für die Inklusion von MmB in die Arbeitsprozesse des Gartenbaus, beispielsweise der Tomatenernte, stattfinden. Den Teilnehmenden sollten alle wesentlichen Inhalte vermittelt werden, die im Laufe der vorliegenden Arbeit eruiert wurden.

Neben dem Studienlehrgang besteht auch die Möglichkeit, Weiterbildung im Lehr- und Fortbildungsplan für PädagogInnen und interessierte TeilnehmerInnen anzubieten sowie Module zur Inklusion in der Facharbeiterausbildung.

In weiterführenden Arbeiten empfiehlt es sich, eine Differenzierung zwischen Menschen mit geistiger und körperlicher Behinderung vorzunehmen, da es grundsätzliche Unterschiede in Arbeitsweise und -fortschritt gibt.

In dieser Thesis stehen Schulungsunterlagen als Hilfestellung für den Arbeitsprozess der Tomatenernte im Mittelpunkt, in künftigen Untersuchungen könnte die Konzipierung von Entgelt- und Leistungsvergütungssystemen für MmB in einem Arbeitsprozess angedacht werden.

Im Sinne *Grüner Pädagogik* und aus Erfahrung durch die vorliegende Arbeit würde die Forscherin in einem nächsten Schritt die Adaptierung der

Schulungsunterlagen in einem Prozess der Partizipation aller Beteiligten empfehlen. Ein gemeinsames Konzept soll so erstellt werden, dass all deren Interessen Berücksichtigung finden, die damit arbeiten.

## 10 Zusammenfassung

Green Care hat in den vergangenen Jahren in der Landwirtschaft an Bedeutung, auch in Zusammenhang mit der Inklusion von MmB in Österreich, gewonnen.

Österreich strebt auf Basis des Nationalen Aktionsplanes Behinderung (NAP) eine inklusive Gesellschaft an. Der Gemüseanbau, insbesondere die in dieser Arbeit behandelte Tomatenernte, eignet sich für die überbetriebliche Zusammenarbeit mit MmB in der Tagesstruktur, da ein beachtlicher Anteil der österreichischen Gemüsebaubetriebe kleinstrukturiert ist und nichtmaschinelle Arbeiten überwiegen. Landwirtschaftliche Tätigkeiten werden auch als Beschäftigungstherapie in sozialen Einrichtungen genutzt. Für das Gelingen der Inklusion ins aktive Arbeitsleben sind barrierefreie Schulungen für MmB in Tagesstrukturen unverzichtbar. Mit der Konzeption und Durchführung einer Schulung sollten die teilnehmenden Personen, insbesondere im Arbeitsprozess der Tomatenernte unterstützt werden, um eine qualitätsorientierte Arbeitserledigung zu ermöglichen.

Ziel dieser Arbeit war es, die Anforderungen an eine Schulung für MmB in Tagesstrukturen zu untersuchen, um zu nachhaltiger Inklusion von MmB in das öffentliche Arbeitsleben im Gartenbau beizutragen. In diesem Zusammenhang wurde angestrebt, MmB und deren BetreuerInnen in Fachkompetenz sowie BetriebsleiterInnen und FacharbeiterInnen des Gartenbaus in Sozialkompetenz über ein gemeinsames Programm zu schulen.

Zur Erstellung dieser, beispielhaft für die Tomatenernte, waren ExpertInnen, die Erfahrung in der Schulung und Arbeit mit MmB aus Tagesstruktur-Einrichtungen haben, zu befragen. Es wurden acht Interviews mit SozialbetreuerInnen und SozialpädagogInnen geführt, die die wesentlichsten Fragen zur Konzipierung von Schulungsunterlagen beantworteten. Die Interviews wurden alle mit einem digitalen Aufnahmegerät aufgezeichnet, vollständig transkribiert und nach der Inhaltsanalyse nach Mayring (2010) ausgewertet. Die erfragten Ergebnisse wurden bei der Konzeption einer Probeschulung berücksichtigt, die von den SchulungsteilnehmerInnen evaluiert wurde. Nach Durchführung einer eintägigen theoretischen Schulung an einer Hochschule und der halbtägigen praktischen Schulung in zwei Gemüsebetrieben in Wien erfolgte eine Evaluierung durch die MmB, SozialarbeiterInnen, ProjektmitarbeiterInnen und StakeholderInnen.

Die Inklusion von MmB von Tagesstrukturen ist unzureichend erforscht und umgesetzt sowie barrierefreie Schulungen sind unabdingbar für das Gelingen der Inklusion ins öffentliche Arbeitsleben. Als erfolgversprechende Maßnahmen der theoretischen und praktischen Probeschulung zur Umsetzung von überbetrieblicher Kooperation in der Arbeitserledigung bis zu einem Beschäftigungsverhältnis wurden *Leichte Sprache*, praxisnahe Schulungen, Wille und Wertschätzung sowie die Implementierung der Grünen Pädagogik eruiert, die bei der Erstellung zukünftiger Schulungsunterlagen zu beachten sind. Verbesserungsvorschläge zur wiederholten Durchführung von Schulungen sind die Konzentration auf die wesentlichen zu schulenden Inhalte, klarer Text durch Verwendung der *Leichten Sprache* und gut koordinierte zeitliche Rahmenbedingungen. Die Entwicklung barrierefreier Schulungsunterlagen ist der erste und wichtigste Schritt, der das Abhalten von praxisnahen tätigkeitsbezogenen Schulungen zur Inklusion von MmB aus der Tagesstruktur in den Arbeitsalltag zu folgen hat.

## 11 Abkürzungsverzeichnis

Bzw.	beziehungsweise
BMASGK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz
d.h.	das heißt
et al	et alii (lateinisch: und andere)
FP	Fachpersonal
IRMA	Projekt zur sozial nachhaltigen Inklusion von Menschen mit Behinderung
k.A	keine Angaben
Max	Maximum
Min	Minimum
MmB	Menschen mit Behinderung
MoB	Menschen ohne Behinderung
MW	Mittelwert
SD	Standardabweichung
vgl.	vergleiche
WP	wissenschaftliches Personal
Z.	Zeile
z.B.	zum Beispiel

## 12 Literaturverzeichnis

- Abend, Sonja (2014): Leichte Sprache: Ein immer noch unterschätzter Aspekt in der Kommunikation mit Menschen mit geistiger Behinderung, in: Ernst Wüllenweber (Hrsg.), *Einander besser verstehen: Hilfen und Ansätze für Menschen mit geistiger Behinderung, mit Lernbehinderung und bei Autismus*, Bd.1, Marburg, Deutschland: Lebenshilfe-Verlag, S. 76–86.
- Academic (o. D.): Assimilation (Soziologie), [online]  
<https://deacademic.com/dic.nsf/dewiki/106358> [10.07.2019].
- American Occupational Therapy Association (AOTA) (2004): Consumer information: What is occupational therapy? July 28
- Arbeitsgemeinschaft Ökologischer Landbau (AGÖL) (2000): *Leitfaden Ökologischer Landbau in Werkstätten für Behinderte*, Darmstadt, Deutschland: VAS.
- Arnold, Patricia / Lars Kilian / Anne Thillosen / Gerhard Zimmer (2015): *Handbuch E-Learning: Lehren und Lernen mit digitalen Medien*, Bielefeld, Deutschland: wbv.
- Auðunsóttir, Ingibjörg (2006): *Inklusive Schulentwicklung: Planungs- und Arbeitshilfen zur neuen Schulkultur*, Weinheim, Deutschland: Beltz.
- Augusteyns, Ella I. A. (2016): Lebens- und Arbeitsqualität von Menschen mit Behinderung durch Tätigsein in der Landwirtschaft und gezielte pädagogisch-therapeutische Maßnahmen - Am Beispiel des Vereins Silbersberg, Masterarbeit, Landtechnik, Wien, Österreich: Universität für Bodenkultur.
- Behrendt, Hauke (2018): Berufliche Inklusion von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen durch technische Assistenz am Arbeitsplatz, in: *Zeitschrift für Inklusion*, Jg. 12, Nr. 2.
- Bekkema, Nienke / Anke J. E. de Veer / Gwenda Albers / Cees M. P. M. Hertogh / Bregje D. Onwuteaka-Philipsen / Anneke L. Francke (2014): Training needs of nurses and social workers in the end-of-life care for people with intellectual disabilities: A national survey, in: *Nurse Education Today*, Jg. 34, Nr. 4, S. 494-500.
- Benda, Petr / Martina Šmejkalová (2015): Web interface for education of mentally disabled persons for work in horticulture, in: *Agris on-line Papers in Economics and Informatics*, Jg. 7, Nr. 1, S. 13-19.
- Bender, Carsten / Birgit Drolshagen (2018): Inklusion inklusiv lehren, in: *heiEDUCATION Journal*, Jg. 3, S. 101-112.
- Bergelt, Daniel / Anne Goldbach / Anja Seidel (2016): Leichte Sprache im Arbeitsleben: Analyse der Nutzung von Texten in Leichter Sprache im

- beruflichen Kontext von Menschen mit Lernschwierigkeiten, in: *Magazin der Bundesgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung*, Jg. 78, Nr. 3, S. 6-12.
- Böttcher, Wolfgang (2018): *Evaluation auf den Punkt gebracht*, Frankfurt am Main, Deutschland: debus Pädagogik.
- Breinlinger, Stefanie (2011): Forschen nicht ‚über‘ sondern ‚mit‘ Menschen mit Behinderung: Peer-Interview als Möglichkeit der Erfassung der Lebensqualität von Menschen mit Behinderung anhand eines Beispiels aus dem Wohnbereich der Lebenshilfe Salzburg, Dissertation, Soziologie und Politikwissenschaft, Salzburg: Universität Salzburg.
- Brinkmann, Anette / Rita Burrichter / Claudia Decker (2009): *Lernprozesse professionell begleiten*, Berlin, Deutschland: LIT.
- Bundesländerbeauftragte (o. D.): Integration in Deutschland, [online] <http://www.bundesauslaenderbeauftragte.de/integration.html> [08.08.2019].
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMASGK) (2017a). Bericht der Bundesregierung über die Lage der Menschen mit Behinderung in Österreich 2016, [online] <https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=428> [15.05.2019].
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMASGK) (2017b): Informationen zum Pflegegeld: Erklärt in leichter Sprache, [online] <https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=181> [15.05.2019].
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMASGK) (2017c): Österreichische Behindertenpolitik 2008-2016: Auf Basis des Berichts der Bundesregierung über die Lage der Menschen mit Behinderung in Österreich, Wien, Österreich: Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz.
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMASGK) (2019): Richtlinie Inklusionsförderung und InklusionsförderungPlus, [online] [https://www.behinderungsvorarlberg.at/images/aktuelles/richtlinie\\_inklusionsfoerderung\\_2019.pdf](https://www.behinderungsvorarlberg.at/images/aktuelles/richtlinie_inklusionsfoerderung_2019.pdf) [15.05.2019].
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) (2003): Ohne Barrieren: Neue Wege für Menschen mit Behinderung, Wien, Österreich: BMBWF.
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) (2018a): Digitale Bildung: Masterplan für die Digitalisierung im

- Bildungswesen, [online]  
<https://bildung.bmbwf.gv.at/schulen/schule40/index.html> [27.04.2019]
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF)  
 (2018b): E-Learning als Chance zur Individualisierung des Lernens?  
 Individualisierung und Sozialisierung im kollaborativen e- Learning:  
 Modelle für die Berufsbildung.
- Burtscher, Reinhard / Eduard J. Ditschek / Karl-Ernst Ackermann / Monika Kil /  
 Martin Kronauer (2013): *Zugänge zu Inklusion: Erwachsenenbildung,  
 Behindertenpädagogik und Soziologie im Dialog*, Bielefeld, Deutschland:  
 wbv.
- Carl, Martina (2004): *Therapeutische Wirkung von Land- und Gartenbau bei  
 Menschen mit geistiger und seelischer Behinderung*, München,  
 Deutschland: GRIN.
- Cromby, John J. / Penny J. Standen / David J. Brown (1996): The potentials of  
 virtual environments in the education and training of people with learning  
 disabilities, in: *Journal of Intellectual Disability Research*, Jg. 40, Nr. 6, S.  
 489-501.
- Dede, Zoe (2018): *Leichte Sprache: Für Migranten und Menschen mit geistiger  
 Behinderung gleichermaßen geeignet?* München, Deutschland: Studylab.
- Dworski, Anja / Christiane Völz (2016): Kritik ohne ExpertInnen – Menschen mit  
 Lernschwierigkeiten werden von der Debatte um Leichte Sprache  
 ausgeschlossen, in: *Magazin der Bundesarbeitsgemeinschaft für  
 Unterstützte Beschäftigung*, Jg. 78, Nr. 3, S. 6-12.
- Esser, Hartmut (2005): Welche Alternative zur „Assimilation“ gibt es eigentlich?  
 In: IMIS-Beiträge, Nr. 23, S. 41-59.
- Euler, Dieter (2001): High Teach durch High Tech: Von der Programmatik zur  
 Umsetzung- neue Medien in der Berufsbildung aus deutscher Perspektive,  
 in: *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, Jg. 97, Nr. 1, S. 25-43.
- Filgueiras, Ernesto / Elisângela Vilar / Francisco Rebelo (2012): Support system  
 for the professional integration of people with disability into the labour  
 market, in: *Special Section: Work on Ergonomics and People with  
 Disabilities*, Jg. 50, Nr. 4, S. 563–573.
- Fonds Soziales Wien (o. D.): Anerkannte Einrichtungen, [online]  
<https://www.fsw.at/p/anerkannte-einrichtungen> [5.05.2019].
- Forstner-Ebhart, Angela (2013): Konzeptualisierung der Grünen Pädagogik.  
 Warum Grüne Pädagogik an der Hochschule für Agrar- und  
 Umweltpädagogik? Im Vizerektorat für Umweltpädagogik, Grüne  
 Pädagogik- vom Theoriefundament bis zu professionsorientierten  
 Lernarrangements, Wien, Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik

- Friesinger, Theresia (2018): *Fühlen was wir brauchen, die inklusive Kommunikation*, 2. Aufl., Norderstedt, Deutschland: Books on Demand.
- Gapp-Bauß, Sabine (2016): *Depression und Burn-out überwinden: Ihr roter Faden aus der Krise: die wirksamsten Selbsthilfestrategien*, Kirchzarten bei Freiburg, Deutschland: VAK.
- Gläser, Jochen / Grit Laudel (2009): *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse*, 3. Aufl., Wiesbaden, Deutschland: Springer VS.
- Grassauer, P. (2003): Die Werkstufe-Aufgaben, Ziele, Konzeption, in: *Magazin der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung*, Jg. 29, Nr. 5, S. 25-30
- Green Care (2020): Green Care Machbarkeitsstudie, [online] <https://www.greencare-oe.at/irma+2500+++1081> [10.06.2019].
- Härdt, Bärbel (2000): *Besser lernen durch Bewegen und Entspannen: Grundlagen und Übungen für die Sekundarstufe I*, Berlin, Deutschland: Cornelsen.
- Hauff, Sven / Kirchner Stefan (2013): Wandel der Arbeitsqualität- Arbeits- und Beschäftigungstherapie zwischen 1989 und 2005 in einer evaluativ-relationalen Perspektive, in: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 42, Nr. 4, S. 337-355
- Herbart, Johann Friedrich (o.D.): *Allgemeine Pädagogik*, Hg. Sallwürk in Langensalza 1903ff, Bd. 1
- Hermanowski Robert (2006): Soziale Leistungen der Landwirtschaft, in: *Ökologie und Landbau*, Jg. 139, Nr. 3, S. 14-17.
- Hine, Rachel / Jo Peacock / Jules Pretty (2008): Care farming in UK: Context, benefits and links with therapeutic communities, in: *Therapeutic communities*, Jg. 29, Nr. 3, S. 245-260.
- Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik (2016): *Grüne Pädagogik: Die pädagogische Guideline unserer Hochschule*, [online] <https://www.haup.ac.at/gruene-paedagogik/> [19.09.2019].
- Jochmaring, Jan / Katharina Rathmann (2018): Präferenzen und Barrieren beim Übergang von Förderschule in die berufliche Bildung: Ergebnisse einer qualitativen Regionalstudie, in: *Impulse – Magazin der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung*, Jg. 85, Nr. 2, S. 6-10.
- Kaiisch, Marie / Thomas van Elsen (2009): Leistungen sozialer Landwirtschaft in Deutschland: Perspektiven im ländlichen Raum, in: Rainer Frieden / Edmund A. Spindler (Hrsg.), *Nachhaltige Entwicklung ländlicher Räume: Chancenverbesserung durch Innovation und Traditionspflege*, Wiesbaden, Deutschland: Springer VS, S. 195-208.

- Kam, Michael C. Y. / Andrew M. H. Siu (2010): Evaluation of a horticultural activity programme for persons with psychiatric illness, in: *Hong Kong Journal of Occupational Therapy*, Jg. 20, Nr. 2, S. 80-86.
- Kerres, Michael / Claudia de Witt (2004): Pragmatismus als theoretische Grundlage für die Konzeption von eLearning, in: Horst O. Mayer / Dietmar Treichel (Hrsg.), *Handlungsorientiertes Lernen und eLearning: Grundlagen und Praxisbeispiele*, München, Deutschland: Oldenbourg, S. 77-99.
- Kerres, Michael (2013): *Mediendidaktik: Konzeption und Entwicklung mediengestützter Lernangebote*, München, Deutschland: Oldenbourg.
- Klauß, Theo / Wolfgang Lamers / Karin Terfloth (2009): Auf dem Weg zur Inklusion? Berufliche Bildung für Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung, in: *Impulse*, Jg. 2, Nr. 3, S. 14-20.
- Kleinheitz, Rebecca / Robert Hermanowski (2008): *Zusammen schaffen wir was! – Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in der Landwirtschaft*, Frankfurt am Main, Deutschland: FiBl.
- Korten, Laura / Marcus Nührenböcker / Christoph Selter / Franz Wember / Tobias Wollenweber (2019): Gemeinsame Lernumgebungen entwickeln (GLUE), ein Blended-Learning Fortbildungskonzept für den inklusiven Mathematikunterricht, in: *Qfl-Qualifizierung für Inklusion*, Jg. 1, Nr. 1.
- Landwirtschaftskammer Wien (2017): Stadtlandwirtschaft Wien, [online] <https://wien.lko.at/stadtlandwirtschaft-wien+2500+2578951> [15.07.2019].
- Lebenshilfe Österreich (o. D.): Was ist Inklusion? [online] <https://lebenshilfe.at/inklusion/mehr-zu-inklusion/> [15.07.2019].
- Leonhard Cheshire Disability and Inclusive Development Centre (2013): Disability and urban agriculture – An innovative approach, in: *Crosscutting Disability Research Programme*, Background Paper Nr. 3.
- Link Pierre- Carl, Stein Roland (2017): *Schulische Inklusion*, Berlin, Frank & Timme GmbH Verlag.
- Luckasson, Ruth / Sharon Borthwick-Duffy / Will H. E. Buntinx / David L. Coulter / Ellis M. P. Craig / Alya Reeve / Robert L. Schalock / Martha E. Snell / Deborah M. Spitalnik / Scott Spreat / Marc J. Tassé (2002): *Mental retardation: Definition, classification, and systems of supports*, 10. Aufl., Silver Spring, MD: American Association on Mental Retardation.
- Mattes, Wolfgang (2011): *Methoden für den Unterricht: Kompakte Übersichten für Lehrende und Lernende*, Paderborn, Deutschland: Schöningh.
- Mayring, Philipp (2008): *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken*, 10. Aufl., Weinheim, Deutschland: Beltz.
- Mayring, Philipp (2010): *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken*, 11. Aufl., Weinheim, Deutschland: Beltz.

- Mayring, Philipp (2015): *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken*, 12. Aufl., Weinheim, Deutschland: Beltz.
- Meidlinger, S / van Elsen, T. (2009): *Milcherzeugung und Soziale Arbeit. Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung in ökologisch wirtschaftenden Milchviehbetrieben*, Dr. Köster Verlag, Tagungsband der 10. Wissenschaftstagung Ökologischer Landbauch, Deutschland
- Metzler, Christoph / Sarah Pierenkemper / Beate Placke / Susanne Seyda / Dirk Werner (2016): *Menschen mit Behinderung in der dualen Berufsausbildung: Potenziale zur Stärkung der Inklusion*, Köln, Deutschland: Institut der deutschen Wirtschaft.
- Oberhuemer Pamela, Schreyer Inge (2010): *Kita-Fachpersonal in Europa*, Obladen & Farmington Hills, Barbara Budrich Verlag.
- Oppolzer, Alfred (2006): Menschengerechte Gestaltung der Arbeit durch Erholzeiten, in: *WSI Mitteilungen*, Jg. 59, Nr. 6, S. 321-326.
- Pensionsversicherung (o. D.): Rehabilitation, [online]  
<https://www.pensionsversicherung.at/cdscontent/?contentid=10007.756536&portal=pvportal&viewmode=content> [15.07.2019].
- Rädiker, Stefan / Udo Kuckartz (2019): *Analyse qualitativer Daten mit MAXQDA: Text, Audio und Video*, Wiesbaden, Deutschland: Springer VS.
- Rohrman Albrecht (2007): *Offene Hilfen und Individualisierung, Perspektiven sozialstaatlicher Unterstützung für Menschen mit Behinderung*, Bad Heilbrunn Julias Klinkhardt Verlag.
- Roth, Heinrich (1976): *Pädagogische Psychologie des Lehrens und Lernens*, 15. Aufl., Braunschweig, Deutschland: Hermann Schroedel Verlag.
- Röve-meier, Holger (2005): „E-Learning – Blended-Learning“ in der sozialen Arbeit – Welche Anforderungen stellen neue Lernformen an Sozialpädagogen und Klientel? Studienarbeit, Sozialpädagogie, Münster, Deutschland: Fachhochschule Hüfferstiftung in Münster.
- Scriven, Michael (1991): *Evaluation Thesaurus*, 4. Aufl., California, SAGE Publications, Inc. In London
- Sauter, Werner / Annette M. Sauter (2002): *Blended Learning: Effiziente Integration von E-Learning und Präsenstraining*, Neuwied-Kriftel, Deutschland: Luchterhand.
- Schrack, Christian (2008): Futur(e) Learning - a strategy for individualisation in learning by e-learning and e-portfolios, Conference, September 14-16, Villach
- Schüler, Katril / Ulrike Fischer (2015): *Schulungen erfolgreich gestalten: Ein Praxisbuch für die Apotheke*, Eschborn, Deutschland: Pharmazeutischer Verlag.

- Sonntag, Sabine (1991): *Arbeit und Persönlichkeitsentwicklung bei geistig und psychisch Behinderten*, Frankfurt am Main, Deutschland: Europäische Hochschulschriften.
- Sozialministerium:  
[https://www.sozialministerium.at/site/Arbeit\\_Behinderung/Berufliche\\_Integration/](https://www.sozialministerium.at/site/Arbeit_Behinderung/Berufliche_Integration/) [08.08.2019].
- Spurgeon, Tim / Chris Underhill (1979): Horticultural therapy: Aspects of land use for the mentally handicapped, in: *International Journal of Rehabilitation Research*, Jg. 2, Nr. 3, S. 343-352.
- Steinhausen, Hans-Christoph / Cornelia Bessler (2008): *Jugenddelinquenz: Entwicklungspsychiatrische und forensische Grundlagen und Praxis*, Stuttgart, Deutschland: Kohlhammer.
- Stockinger, Sabrina (2020): Qualitative Bedarfs- und Akzeptanzanalyse zur Kooperation von Gartenbaubetrieben und Sozialeinrichtungen in der Arbeitserledigung, Masterarbeit in Arbeit, Universität für Bodenkultur, Wien
- Stockmann, Reinhard / Wolfgang Meyer (2014): *Evaluation: Eine Einführung*, 2. Aufl., Stuttgart, Deutschland: UTB.
- SVS (2020): Pflegestufen & Höche, [online]  
<https://www.svs.at/cdscontent/?contentid=10007.816625&portal=svsportal> [03.03.2020].
- Thielicke, Angelika (2003): Welche Unterstützung brauche ich bei meiner Arbeit? Workshop von unterstützten ArbeiternehmerInnen, in: *Impulse*, Nr. 29, S. 32-33.
- UN-Behindertenrechtskonvention (o. D.): „Menschen mit Behinderung,“ [online]  
<https://www.behindertenrechtskonvention.info/menschen-mit-behinderungen-3755/> [07.06.2019].
- UNIVIE (o.D.): „Grundlagen der statistischen Auswertungsverfahren“ [online]  
[www.univie.ac.at](http://www.univie.ac.at) [8.06.2020].
- Walther, Andreas (2014): Der Kampf um ‚realistische Berufsperspektiven‘: Cooling-Out oder Aufrechterhaltung von Teilhabeansprüchen im Übergangssystem, in: Ute Karl (Hrsg.), *Rationalitäten im Übergang*. Weinheim, Deutschland: Beltz Juventa, S. 118-136.
- Weinert, Franz Emanuel (1996): Lerntheorien und Instruktionsmodelle, in F. E. Weisert (Hrsg.), *Psychologie des Lernens und der Instruktion*, Göttingen: Hogrefe
- Weltgesundheitsorganisation (WGO) (o. D.): Definition des Begriffs „geistige Behinderung,“ [online] <http://www.euro.who.int/de/health-topics/noncommunicable-diseases/mental-health/news/news/2010/15/childrens-right-to-family-life/definition-intellectual-disability> [07.06.2019].

- Welti, Felix (2005): *Behinderung und Rehabilitation im sozialen Rechtsstaat: Freiheit, Gleichheit und Teilhabe behinderter Menschen*, Tübingen, Deutschland: Mohr Siebeck.
- Wolf, Christian (2018): Ist das Gehirn krank, wenn die Seele leidet? In: Spektrum, [online] <https://www.spektrum.de/news/ist-das-gehirn-krank-wenn-die-seele-leidet/1589932> [07.06.2019].
- Wong, Jackson K. K. / Cecilia W. P. Li-Tsang (2007): Computer-assisted instruction (CAI) for typing skill training for people with mild mental handicap a pilot study, in: *Hong Kong Journal of Occupational Therapy*, Jg. 17, Nr. 2, S. 54-59.
- Yalon-Chamovitz, Shira / Efrat Selanikyo / Natalie Artzi / Prigal, Y. / Robert Fishman (2010): Occupational Therapy and Intellectual and Developmental Disability Throughout the Life Cycle: Position Paper, *IJOT: The Israeli Journal of Occupational Therapy*, Jg. 19, Nr. 1, E3-E8.

## 13 Anhang

### 13.1 Fragebogen

Interviewleitfaden – Entwicklung von Schulungsunterlagen für MmB im Gartenbau

Fragen an Sozialeinrichtungen  
(teilweise schon Erfahrungen im Gartenbaubetrieb):  
und an Gartenbaubetrieben  
(teilweise schon Erfahrungen mit MmB/Sozialeinrichtungen):

Sozialeinrichtung/Gartenbaubetrieb:

M/W:

Alter:

Ausbildung:

**Einleitung:** Sachverhalt klären - Ziel der Masterarbeit erklären

#### 1) Einstieg:

1a) Haben Sie Erfahrungen in der Arbeitserledigung und in der Beschäftigungstherapie mit MmB im Gartenbau (Gemüse- und Zierpflanzenbau sowie Baumschulen)?

1b) Können Sie sich vorstellen, dass MmB in einem Gartenbaubetrieb bei einer gartenbaulichen Tätigkeit mithelfen oder Tätigkeiten mit ihren Sozialbetreuern erledigen oder Sie Beschäftigungstherapie als Betriebszweig Sozialeinrichtungen offerieren?  
Wenn ja, warum können Sie sich das vorstellen? Wenn nein, warum können Sie sich das nicht vorstellen?

1c) Denken Sie, dass ein MmB die Sinnhaftigkeit dieser gartenbaulichen Tätigkeit versteht? Wenn ja, wieso denken Sie so? Wenn nein, wieso nicht? Was fehlt diesen Menschen?

1d) Welche körperlichen und geistigen Voraussetzungen müssen MmB erfüllen, um bei einer gartenbaulichen Tätigkeit nach guter fachlicher Praxis mitarbeiten zu dürfen (im Sinne der angestrebten Verkaufsqualität und –quantität)? Wieso ist es notwendig, dass sie diese Voraussetzungen erfüllen?

1e) Welche Tätigkeiten oder Tätigkeitsbereiche sehen Sie als prädestiniert für MmB im Gartenbau an? Welche Arbeitsschritte würden MmB in diesen

Tätigkeiten ausführen? Wieso sehen Sie genau diese Tätigkeiten und diese Arbeitsschritte für MmB vor?

1f) Welche Tätigkeiten sind nicht machbar für MmB? Wieso sind diese Tätigkeiten nicht durchführbar für MmB? Was fehlt ihnen, um diese Arbeitsschritte nach guter fachlicher gartenbaulicher Praxis erledigen zu können?

1g) Wissen Sie, welche Infrastruktur im Gartenbaubetrieb für MmB für eine sozial nachhaltige Arbeitserledigung oder Beschäftigungstherapie notwendig sind? Welche wären Ihrer Meinung nach im Gartenbaubetrieb unbedingt notwendig? Können Sie mir diese nennen?

## **2) Durchführung eines Arbeitsprozesses mit MmB:**

2a) Wie lange schätzen Sie die Aufnahmefähigkeit (z. B. kleiner 30 min, 30 bis 60 min, max. 30 min) von MmB bei der theoretischen Schulung für eine ausgewählte gartenbauliche Tätigkeit (z. B. Tomaten ernten) ein?

2b) Wie lange schätzen Sie die Lernphase für MmB ein, bis dieser den praktischen Ablauf eines Arbeitsprozesses (z. B. Tomaten ernten oder nennen Sie Ihren angedachten Prozess) beherrscht?

Warum schätzen Sie es so ein? Was ist der Grund, dass es so lange dauert?

2c) Wie lange schätzen Sie das Durchhalte- und Konzentrationsvermögen (in Arbeitskraftstunden) von einem MmB bei dieser Tätigkeit (z. B. Tomaten ernten) ein?

2d) Welches Durchhaltevermögen setzen Sie für MmB voraus? Wie lange sollen sich MmB mit einem gartenbaulichen Prozess mindestens beschäftigen (Ausmaß an Arbeitsstunden pro Tag, gemessen an der Leistung eines nicht behinderten Menschen), damit für Sie eine überbetriebliche Zusammenarbeit sinnvoll ist?

2e) Sollen MmB bei speziellen Arbeitsschritten in einer gartenbaulichen Tätigkeit von geschulten Personal unterstützt werden? Welche Arbeitsschritte wären das Ihrer Meinung nach?

## **3) Schulungen: Allgemein - Detail**

3a) Finden Sie Schulungen für MmB sowie SozialarbeiterInnen zu gartenbaulichen Fachwissen sinnvoll? Welchen Mehrwert würden Sie daraus erkennen? Wenn ja, wie kommen Sie auf diesen Mehrwert? Wenn nein, wieso finden Sie es nicht sinnvoll?

3b) Denken Sie, dass die theoretische und praktische Schulung unmittelbar aufeinander folgen soll? Oder sollen die Einheiten an unterschiedlichen Tagen getrennt abgehalten werden? Wieso denken Sie das?

3c) Sollen die theoretischen und praktischen Schulungen an unterschiedlichen Orten stattfinden?

Welche Vorteile gibt es bei einem gleichen Ort? Welche bei abwechselnden Orten?

#### **4) Unterlagen: Allgemein- Detail**

4a) Welche Theorieteile sollen bei gemeinsamen Schulungen von MmB, SozialarbeiterInnen sowie FacharbeiterInnen vorkommen? Welche konkreten gartenbaulichen Themenschwerpunkte zu Fach- und Sozialkompetenz in der Arbeitserledigung sollen gelehrt werden?

4b) Allgemein: In welcher Form sollen die Schulungsunterlagen für MmB, SozialarbeiterInnen, FacharbeiterInnen sowie BetriebsleiterInnen im Rahmen einer gemeinsamen Schulung aufbereitet sein?

4c) Welche Medien sollen für die Erstellung von gemeinsam nutzbaren Schulungsunterlagen für gartenbauliche Tätigkeiten herangezogen werden? Wieso sollen genau diese Medien herangezogen werden?

4d) Sollen unterschiedliche Medien kombiniert werden? Wenn ja, warum sollen unterschiedliche Medien sowie welche kombiniert werden? Wenn nein, wieso nicht?

4e) Haben Sie selbst Erfahrungen mit Online - Lerntools/ Blended Learning? Sollen Online - Lerntools/ Blended Learning Ihrer Meinung nach für MmB, SozialarbeiterInnen, FacharbeiterInnen sowie BetriebsleiterInnen im Rahmen einer gemeinsamen Schulung eingesetzt werden? Wenn ja, wieso? Wenn nein, wieso nicht?

4f) Für welche Inhalte sollen welche Medien gewählt werden? Wie sollen die Medien inhaltlich für MmB, SozialarbeiterInnen, FacharbeiterInnen sowie BetriebsleiterInnen im Rahmen einer gemeinsamen Schulung aufgebaut sein?

4g) Auf welche Gefährdungen im Gartenbau soll speziell in den Schulungsunterlagen hingewiesen werden? Wieso finden Sie es wichtig, dass genau auf diese Gefahren in Schulungsunterlagen hingewiesen werden soll?

4h) Sollen bei Schulungen auch Negativbeispiele zur Ausführung von Arbeitsprozessabschnitten gezeigt werden? Wenn ja, warum sollen auch Negativbeispiele gezeigt werden? Inwieweit sollen Negativbeispiele gezeigt werden? Wenn nein, wieso sollen Negativbeispiele nicht gezeigt werden? Sollen Negativbeispiele komplett vermieden werden?

4i) Wenn Filmmaterialien verwendet werden, wie lange sollen diese sein? Soll es einen Untertitel zu den Filmen geben? Wieso soll es genau diese Länge sein?

4j) Mit welcher Bild- und Symbolgröße sollen die Schulungsunterlagen aufbereitet sein?

4k) Sollen Medien und Inhalt nach Behinderungsgrad und Behinderungsart abgestimmt werden?

Wieso sollen diese abgestimmt sein? Wo kann es zu Unverständlichkeiten kommen?

4l) Können 3D-Animationen hilfreich sein, um Unsicherheiten nachzuschauen?

Ist 3D Animation für MmB leichter verständlich? Wenn ja, wieso sind diese leichter verständlich?

4m) Ist es sinnvoll ein einheitliches Schulungskonzept zu erstellen, obwohl es zwischen den Kulturarten/Fruchtarten und Anbauarten/Produktionsarten Unterschiede gibt?

## **5) Kompetenzen:**

5a) Welche Sozialkompetenz soll eine FacharbeiterIn im Gartenbau für gemeinsames Erledigen von Arbeitsprozessen mit MmB im Gartenbau haben?

Welche Inhalte zu Sozialkompetenz sollen FacharbeiterInnen und BetriebsleiterInnen im Gartenbau vermittelt werden, damit ein gutes Zusammenarbeiten zwischen MmB, SozialarbeiterInnen und FacharbeiterInnen möglich ist?

5b) Welche gartenbauliche Fachkompetenz soll eine SozialarbeiterIn für das gemeinsame Erledigen von Arbeitsprozessen mit MmB, FacharbeiterInnen und BetriebsleiterInnen im Gartenbau haben?

Welche gartenbaulichen Inhalte sollen MmB sowie SozialarbeiterInnen zur Ausführung von Arbeitsprozessen zu guter gartenbaulicher fachlicher Praxis unbedingt vermittelt werden, damit die Arbeitsqualität (z. B. Tomatenernte) erreicht wird, die für die angestrebte Produktqualität und –quantität erforderlich ist?

## **6) Schwerpunkt: Tomatenernte**

6a) Können Sie sich vorstellen, dass ein Teil der theoretischen Inhalte zu Fach- und Sozialkompetenz zur Arbeitserledigung im Gartenbau sowie zum praktischen Schulungsbeispiel Tomatenernte über ein Online-Portal mit Hilfe von „Blended Learning“ für MmB, SozialarbeiterInnen, FacharbeiterInnen und BetriebsleiterInnen durchgeführt wird?

6b) Was soll aus Ihrer Sicht zusätzlich noch bei der Erstellung von Schulungsunterlagen zum Schulungsbeispiel Tomatenernte berücksichtigt werden?

## **7) Abschlussfrage:**

7a) Was wollen Sie mir sonst noch sagen?

## 13.2 Programm der Schulung

In den folgenden zwei Unterpunkten wird das Programm der theoretischen als auch praktischen Schulung aufgezeigt.

### 13.2.1 Ablauf Schulung Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik



Universität für  
Bodenkultur Wien

Department für  
Nachhaltige Agrarsysteme

Institut für Landtechnik  
AB Arbeitswissenschaften

Bundesministerium  
Nachhaltigkeit und Tourismus

### Schulung IRMA 6. und 7. 5. 2019 (Jugend am Werk) sowie 6. und 10.5.2019 (Balance, Lebenshilfe und LOK)

6.5.2019

Ort: Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik, Angermayergasse 1,  
1130 Wien

**Hörsaal 3bc 1. Stock Neubau**

Zeit	Inhalt	ReferentIn
9.00-9.45	Kennenlernen	ReferentIn 1 ReferentIn 2
9.45-10.30	Wer ist mein neuer Mitarbeiter? Wer ist meine neue Mitarbeiterin?  Wer ist mein neuer Kooperationspartner, mein neuer Vorgesetzter? Wer ist meine neue Kooperationspartnerin, meine neue Vorgesetzte?	ReferentIn 1  ReferentIn 3
10.30-10.45	Pause	
10.45-12.15	Rechtsituation für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in der Tagesstruktur  Welche Beschäftigungsmodelle gibt es?  Von der Tagesstruktur in den Job	ReferentIn 4  Chancen Nutzen Büro  ReferentIn 5
12.15.-13.15	Mittagspause	
13.15-14.15	Arbeit ergonomisch gestalten	ReferentIn 6
14.15-14.25	Pause	
14.25-15.25	Ergonomische Aspekte beim Arbeitsprozess "Tomatenernte"	ReferentIn 7
15.25-15.35	Pause	
15.35-16.35	Psychische Aspekte in der Arbeit	ReferentIn 8

--	--	--

### 13.2.2 Ablauf Schulung Gärtnerei I

#### Jugend am Werk

Ort: **Gärtnerei I**, Hörtinggasse 156, 1110 Wien

Zeit	Inhalt	ReferentIn
9.00-9.45	Theoretische Einführung Tomatenernte	ReferentIn
9.45-10.00	Pause und Ortswechsel ins Gewächshaus	
10.00- 11.30	Praktische Einschulung Tomatenernte Aufteilung in Gruppen	ReferentIn
11.30- 11.45	Pause und Ortswechsel in den Seminarraum	
11.45- 12.15	Feedbackrunde und Verabschiedung	ReferentIn

### 13.2.3 Ablauf Schulung Gärtnerei II

10.5.2019

#### Balance, Lebenshilfe und LOK

Ort: **Gärtnerei II**, Mitterweg 19, 1110 Wien

Zeit	Inhalt	ReferentIn
9.00 – ca. 11.30 (inkl. Pausen)	Praktische Einschulung Tomatenernte Aufteilung in Gruppen	ReferentIn
11.45- 12.15	Feedbackrunde und Verabschiedung	ReferentIn

### 13.3 Evaluierungsbögen

#### 13.3.1 Theoretische Schulung auf der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik

##### 13.3.1.1 Menschen mit Behinderung

Ihre Meinung ist uns wichtig!

Es ist uns ein Anliegen, die Qualität unseres Seminar- und Kursangebotes ständig zu überprüfen und zu verbessern. Durch Ihre Rückmeldung helfen Sie uns zukünftige Veranstaltungen zu verbessern.

Alle Angaben werden vertraulich und anonym

behandelt!

<b>SCHULUNG IRMA</b>	
Kurstitel	Nachhaltige Inklusion von MmB
Kursort und Kursdatum	Hochschule für Agrar und Umweltpädagogik Angermyergasse 1, 1130 Wien 6. Mai 2019

Wir wollen Ihre Meinung wissen:



NEIN, stimmt nicht

weiß ich nicht

JA, stimmt

**Bitte ankreuzen:**

Der Tag hat mir gefallen.	 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Die Referenten waren sehr gut.	 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Die Inhalte waren für mich verständlich.	 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Ich konnte heute sehr viel lernen.	 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Der Seminarraum hat mir gefallen.	

	 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Die Verpflegung, Getränke und Essen waren ausreichend und gut.	 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

Das hat mir heute nicht gefallen:
Das hat mir heute besonders gut gefallen:
Das hat mir gefehlt:
Das möchte ich sonst noch sagen:

**DANKE für Ihre Hilfe!**

# Kursbewertungsbogen

## Ihre Meinung ist gefragt!

Wir möchten Sie um Ihre Rückmeldungen und Anregungen bitten. Sie helfen uns damit bei der Weiterentwicklung unseres Lehrganges. Nehmen Sie sich deshalb bitte kurz Zeit zur Beantwortung der Fragen. Vielen Dank!

**Veranstaltung:** Schulung IRMA

**BetreuerIn:** Universität für Bodenkultur

**Ort:** Angermayergasse 1, 1130 Wien Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik

**Datum:** 6. Mai 2019

**Bewertung:** 1 = sehr gut, 2 = gut, 3 = befriedigend, 4 = ausreichend, 5 = mangelhaft, 6 = schlecht

Seminarinhalte	1	2	3	4	5	6	Anmerkungen
Seminarinhalte gesamt	o	o	o	o	o	o	.....
Nutzen für mich / meinen Betrieb	o	o	o	o	o	o	.....

## Vortragende

ReferentIn 1							
	1	2	3	4	5	6	Anmerkungen
Fachwissen	o	o	o	o	o	o	.....
Vortragsgestaltung	o	o	o	o	o	o	.....
Seminarinhalte & Unterlagen	o	o	o	o	o	o	.....
Gesamteindruck	o	o	o	o	o	o	.....

ReferentIn 2							
	1	2	3	4	5	6	Anmerkungen
Fachwissen	o	o	o	o	o	o	.....
Vortragsgestaltung	o	o	o	o	o	o	.....
Seminarinhalte & Unterlagen	o	o	o	o	o	o	.....
Gesamteindruck	o	o	o	o	o	o	.....

<b>ReferentIn 3</b>
---------------------

	1	2	3	4	5	6	Anmerkungen
Fachwissen	o	o	o	o	o	o	
.....							
Vortragsgestaltung	o	o	o	o	o	o	
.....							
Seminarinhalte & Unterlagen	o	o	o	o	o	o	
.....							
Gesamteindruck	o	o	o	o	o	o	
.....							

<b>ReferentIn 4</b>
---------------------

	1	2	3	4	5	6	Anmerkungen
Fachwissen	o	o	o	o	o	o	
.....							
Vortragsgestaltung	o	o	o	o	o	o	
.....							
Seminarinhalte & Unterlagen	o	o	o	o	o	o	
.....							
Gesamteindruck	o	o	o	o	o	o	
.....							

<b>ReferentIn 5</b>
---------------------

	1	2	3	4	5	6	Anmerkungen
Fachwissen	o	o	o	o	o	o	
.....							
Vortragsgestaltung	o	o	o	o	o	o	
.....							
Seminarinhalte & Unterlagen	o	o	o	o	o	o	
.....							
Gesamteindruck	o	o	o	o	o	o	
.....							

<b>ReferentIn 6</b>
---------------------

	1	2	3	4	5	6	Anmerkungen
Fachwissen	o	o	o	o	o	o	
.....							
Vortragsgestaltung	o	o	o	o	o	o	
.....							
Seminarinhalte & Unterlagen	o	o	o	o	o	o	
.....							
Gesamteindruck	o	o	o	o	o	o	
.....							

<b>ReferentIn 7</b>
---------------------

	1	2	3	4	5	6	Anmerkungen
Fachwissen	o	o	o	o	o	o	
	.....						
Vortragsgestaltung	o	o	o	o	o	o	
	.....						
Seminarinhalte & Unterlagen	o	o	o	o	o	o	
	.....						
Gesamteindruck	o	o	o	o	o	o	
	.....						

<b>ReferentIn 8</b>
---------------------

	1	2	3	4	5	6	Anmerkungen
Fachwissen	o	o	o	o	o	o	
	.....						
Vortragsgestaltung	o	o	o	o	o	o	
	.....						
Seminarinhalte & Unterlagen	o	o	o	o	o	o	
	.....						
Gesamteindruck							

<b>Organisatorisches &amp; Rahmenbedingungen</b>
--

	1	2	3	4	5	6	Anmerkungen
Betreuung durch Kursleitung	o	o	o	o	o	o	
	.....						
Seminarraum	o	o	o	o	o	o	
	.....						
Verpflegung	o	o	o	o	o	o	
	.....						

**Was war für mich besonders wichtig?**

.....  
 .....

**Besonders gut finde ich / fand ich:**

.....  
 .....

**Anregungen / Ideen zur Weiterentwicklung:**

.....  
 .....

*Vielen Dank für Ihre Mithilfe!*



## 13.3.2 Schulung Gärtnerei I und Gärtnerei II

### 13.3.2.1 Menschen mit Behinderung

Ihre Meinung ist uns wichtig!

Es ist uns ein Anliegen, die Qualität unseres Seminar- und Kursangebotes ständig zu überprüfen und zu verbessern. Durch Ihre Rückmeldung helfen Sie uns zukünftige Veranstaltungen zu verbessern.

Alle Angaben werden vertraulich und anonym

behandelt!

SCHULUNG IRMA	
Kurstitel	Nachhaltige Inklusion von MmB
Kursort und Kursdatum	Gärtner I 6. Mai 2019

Wir wollen Ihre Meinung wissen:




NEIN, stimmt nicht




weiß ich nicht




JA, stimmt

Bitte ankreuzen:

Der Tag hat mir gefallen.	 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
ReferentIn hat gut erklärt.	 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Die Inhalte waren für mich verständlich.	 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Ich konnte heute sehr viel lernen.	 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

Die Gärtnerei hat mir gefallen.	 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Die Verpflegung, Getränke und Essen waren ausreichend und gut.	 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

Das hat mir heute nicht gefallen:
Das hat mir heute besonders gut gefallen:
Das hat mir gefehlt:
Das möchte ich sonst noch sagen:

**DANKE für Ihre Hilfe!**

### 13.3.2.2 SozialbetreuerInnen, ProjektmitarbeiterInnen und Stakeholder

Ihre Meinung ist uns wichtig!

Es ist uns ein Anliegen, die Qualität unseres Seminar- und Kursangebotes ständig zu überprüfen und zu verbessern. Durch Ihre Rückmeldung helfen Sie uns zukünftige Veranstaltungen zu verbessern.

Alle Angaben werden vertraulich und anonym behandelt!

<b>SCHULUNG IRMA</b>	
Kurstitel	Nachhaltige Inklusion von MmB
Kursort und Kursdatum	Gärtnerei I, 7. Mai 2019

Aussagen über das Seminar/den Kurs 1 = sehr gut; 2 = gut; 3 = weniger gut; 4 = schlecht		Persönlicher Kommentar
Gesamteindruck	① ② ③ ④	
Fachliche Kompetenz des Trainers / der Trainerin:	① ② ③ ④	
Vermittlung der Inhalte	① ② ③ ④	
Eingehen auf die Teilnehmerinnen und Teilnehmer	① ② ③ ④	
Unterlagen (falls vorhanden): gut aufbereitet und verständlich	① ② ③ ④	
Veranstaltungsraum- Veranstaltungsort	① ② ③ ④	
Organisation durch die Boku/ Hochschule	① ② ③ ④	
Der Inhalt ist für mich beruflich und/oder persönlich von Nutzen	① ② ③ ④	
Meine Erwartungen an den Kurs wurden erfüllt	① ② ③ ④	
Sehr gut gefallen hat mir ...		
Weniger gut gefallen hat mir ...		

--	--

### 13.4 Auswertung der Evaluierungsergebnisse

Tabelle 7: Mittlere Evaluierungsergebnisse (Noten) der theoretischen Schulung der SchulungsteilnehmerInnen ohne Behinderung (MoB), n=12, 2019

Parameter	SD	MW	Median	MIN	MAX
Schulungsinhalte gesamt.	0,97	1,92	2,00	1	4,00
Nutzen für mich und meinen Betrieb.	0,82	2,17	2,00	1	3,00
Fachwissen	0,41	1,35	1,25	1	2,25
Vortragsgestaltung MW.	0,66	1,72	1,58	1	3,25
Seminarinhalte und Unterlagen MW.	0,86	1,89	1,67	1	3,50
Gesamteindruck MW.	0,73	1,75	1,58	1	3,25
Betreuung und Kursleitung.	1,35	2,08	1,50	1	5,00
Seminarraum.	0,38	1,17	1,00	1	2,00
Verpflegung.	0,61	1,25	1,00	1	3,00

Tabelle 8: Durchschnittliche Noten der theoretischen und praktischen Schulung nach wissenschaftlichen Personal (WP) und Fachpersonal (FP), n = 12, 2019

Schulung	MW	SD	MIN	MAX
Theorie FP	1,67	0,26	1	5
Theorie WP	1,67	0,33	1	5
Praxis FP	1	0	1	1
Praxis WP	1,8	0,45	1	2

Tabelle 9: Mittleren Evaluierungsergebnisse (Noten) der praktischen Schulung der SchulungsteilnehmerInnen ohne Behinderung (MoB), n=14, 2019

Variable	SD	MW	Median	MIN	MAX
Gesamteindruck.	0,76	1,43	1,00	1	3
Fachliche Kompetenz von der ReferentIn I.	0,47	1,29	1,00	1	2
Vermittlung der Inhalte.	0,76	1,43	1,00	1	3
Eingehen auf die TeilnehmerInnen.	0,74	1,36	1,00	1	3
Unterlagen (falls vorhanden): gut aufbereitet und verständlich.	0,61	1,29	1,00	1	3

Veranstaltungsraum- Veranstaltungsort.	0,47	1,29	1,00	1	2
Organisation durch die BOKU/ Hochschule.	0,83	1,71	1,50	1	3
Der Inhalt ist für mich beruflich und/oder persönlich von Nutzen.	0,65	1,57	1,50	1	3
Meine Erwartungen an den Kurs wurden erfüllt.	0,65	1,43	1,00	1	3

Tabelle 10: Signifikanzniveaus von ausgewählten Schulungsparametern der praktischen Schulung der SchulungsteilnehmerInnen ohne Behinderung (MoB), n=14, 2019

Variable	P-Wert	Ergebnis
Gesamteindruck	0,00	Effekt vorhanden
Fachliche Kompetenz von der Referentin I	0,00	Effekt vorhanden
Vermittlung der Inhalte	0,00	Effekt vorhanden
Eingehen auf die TeilnehmerInnen	0,01	Effekt vorhanden
Unterlagen (falls vorhanden): gut aufbereitet und verständlich	0,01	Effekt vorhanden
Veranstaltungsraum- Veranstaltungsort	0,52	Kein Effekt
Organisation durch die BOKU/ Hochschule	0,10	Kein Effekt
Der Inhalt ist für mich beruflich und/oder persönlich von Nutzen	0,34	Kein Effekt
Meine Erwartungen an den Kurs wurden erfüllt	0,11	Kein Effekt

Tabelle 11: Ergebnisse der praktischen Schulung (MmB), n=11, 2019

Parameter	SD	MW	Median	MIN	MAX
Der Tag hat mir gefallen.	0,47	1,27	1	1	2
Die Vortragende war sehr gut.	0,00	1,00	1	1	1
Die Inhalte waren für mich verständlich.	0,65	1,27	1	1	3
Ich konnte heute sehr viel lernen.	0,65	1,27	1	1	3
Der Gärtnerei hat mir gefallen.	0,47	1,27	1	1	2
Die Verpflegung, Getränke waren ausreichend und gut.	0,00	1,00	1	1	1

Tabelle 12: Ergebnisse der praktischen Schulung (MmB), n=11, 2019

Parameter	P-Wert	Ergebnis
Der Tag hat mir gefallen.	0,26	Kein Effekt
Die Vortragende war sehr gut.	NA	Kein Effekt
Die Inhalte waren für mich verständlich.	0,42	Kein Effekt
Ich konnte heute sehr viel lernen.	0,42	Kein Effekt
Der Gärtnerei hat mir gefallen.	0,26	Kein Effekt
Die Verpflegung, Getränke waren ausreichend und gut	NA	Kein Effekt

Tabelle 13: Mittlere Bewertung der Evaluierungsparameter des Blended Learning  
Kurses (MoB), n= 2, 2019

<b>Parameter</b>	<b>SD</b>	<b>MW</b>	<b>Median</b>	<b>MIN</b>	<b>MAX</b>
Gesamteindruck des Blended Learning-Tools	0,00	1,00	1,00	1	1
Bedienung: Einloggbereich leicht zu finden	0,00	1,00	1,00	1	1
Design übersichtlich	0,00	1,00	1,00	1	1
Vermittlung der Inhalte im Blended Learning Tool	0,71	1,50	1,50	1	2
Eingehen auf TeilnehmerInnen	1,41	3,00	3,00	2	4
Unterlagen gut aufbereitet und verständlich	2,12	2,50	2,50	1	4
Organisation durch die BOKU/ Hochschule	0,71	1,50	1,50	1	2
Der Inhalt ist für mich beruflich und/oder persönlich von Nutzen	0,00	1,00	1,00	1	1
Meine Erwartungen an das Blended Learning-Tool wurden erfüllt	0,00	2,00	2,00	2	2