



SENSE® Akademie

Sensibilisierung durch Selbsterfahrung

Theoretisch-didaktischer Ansatz SENSE® & wissenschaftliche Evaluation

Staatlich anerkannte Weiterbildungseinrichtung WbG NRW
in gemeinnütziger Trägerschaft des Europäischen Kompetenzzentrums für Barrierefreiheit e.V.

SENSE® Akademie

Sensibilisierung durch Selbsterfahrung

Theoretisch-didaktischer Ansatz SENSE® & wissenschaftliche Evaluation

Staatlich anerkannte Weiterbildungseinrichtung WbG NRW
in gemeinnütziger Trägerschaft des Europäischen Kompetenzzentrums für Barrierefreiheit e.V.

Version 1.0



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Inhalt

SENSE® Sensibilisierung durch Selbsterfahrung	5
Einleitung	5
1 SENSE® Handlungsoptionen	11
1.1 SENSE® Kernziele	11
1.2 Grundüberlegungen	13
1.3 Ursachen für Vorurteile, Ausgrenzung und Diskriminierung.....	14
1.4 Folgen von Vorurteilen, Ausgrenzung und Diskriminierung.....	17
1.5 Notwendigkeit für präventive Konzepte (z.B. SENSE®)	19
2 SENSE® Ansatz	21
2.1 Entstehung des Ansatzes	22
2.2 Zielsetzung des SENSE® - Ansatzes	22
2.3 Der methodische Gestaltungsrahmen.....	25
2.4 Zusammenfassung	27
3 Wichtige Begriffe im SENSE® - Kontext	28
3.1 Prävention	28
3.2 Resilienz	28
3.3 Lebenskompetenzen.....	30
4 Theorien und Modelle	31
4.1 Förderung von Lebenskompetenzen	31
4.2 Sozial-kognitive Lerntheorie	31
5 SENSE® Evaluationsergebnisse	32
6. Quellenverzeichnis.....	38
Impressum	39

SENSE® Sensibilisierung durch Selbsterfahrung

Einleitung

Vom Workshop zur staatlich anerkannten beruflichen Zusatzqualifikation

SENSE® ist das erste in Deutschland angebotene curricular modulare Weiterbildungsangebot zur **Bewusstseinsbildung für die Bedürfnisse und Alltagsprobleme von Menschen mit Beeinträchtigung** gemäß den Forderungen der **Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-BRK)**. Es wurde 2006 beim Europäischen Kompetenzzentrum für Barrierefreiheit (EUKOBA) e.V. von einer interdisziplinären Arbeitsgruppe unter der Leitung von Patrick Dohmen entwickelt. Im Rahmen eines, vom **Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) geförderten, bundesweiten Pilotprojekts** startete es erstmals im Schuljahr 2015/16 als Workshop mit einem, in eine Berufsschulklasse integrierten **Lern- und Sensibilisierungsladen (LERNladen)** am Berufskolleg für Wirtschaft und Verwaltung in Aachen. Hier sollten laut ministerieller Vorgabe in 3 Jahren 450 Auszubildende aus dem Einzelhandel geschult werden. Tatsächlich wurden bereits in diesem Zeitraum über 3.200 Azubis aus 18 Berufskollegs erreicht.

Die Schulung besteht aus **drei Teilen**. In der **Vorbereitungsphase** ermitteln wir die Vorkenntnisse und Erfahrungen unserer Teilnehmer*Innen mittels eines wissenschaftlichen Evaluationskonzept. Im **2. Teil findet das Sensibilisierungstraining** statt, in dem unsere Teilnehmer*Innen anhand einer branchenspezifischen Auswahl aus den 60 verfügbaren Simulationsmodulen am eigenen Körper erfahren, mit welchen Problemen und Einschränkungen Kunden*Innen und Gäste mit Beeinträchtigung in beruflichen Umfeld der Teilnehmer*Innen konfrontiert werden. **Teil 3 vertieft nach dem Besuch anhand von erprobtem und direkt einsetzbarem Unterrichtsmaterial das Erfahrene** und gibt Tipps und Anregungen zur Verbesserung des Umgangs mit Kunden*Innen und Gästen mit Beeinträchtigung.

EURECERT® Gütequalifikation als Nachweis beruflicher Qualifikation

Die **SENSE® Akademie** ist seit 2019 **staatlich anerkannte Weiterbildungseinrichtung WbG NRW** in gemeinnütziger Trägerschaft des Europäischen Kompetenzzentrums für Barrierefreiheit e.V. Hierdurch wurde aus dem ursprünglichen Workshop die **erste staatlich anerkannte berufliche Zusatzqualifikation**. Seit 2019 bietet die **SENSE® Akademie** den Teilnehmern*Innen nach Teilnahme an der Schulung und Bestehen der schriftlichen Prüfung die Erlangung der **EURECERT® Gütequalifikation gem. Art.8 und 25d UN-BRK** u.a. in den Branchenbereichen, **Einzelhandel, Verwaltung, Gesundheit und Sport** an.

Nachfolgend stellen wir Ihnen den theoretisch-didaktischen Ansatz der **SENSE® Akademie** vor und veranschaulichen diesen anhand von Beispielen aus dem Sensibilisierungsprogramm. Dieser umfasst die Darstellung relevanter Begriffe sowie die Beschreibung der zugrunde liegenden Theorien und Modelle. Außerdem präsentieren wir Ihnen wissenschaftliche Evaluationsergebnisse des Sensibilisierungsprogramm.

**SENSE® im
Kurzüberblick**
SENSE®

Branchen übergreifendes Sensibilisierungsprogramm als bewusstseinsbildende Maßnahme nach UN-BRK zur Verbesserung des Umgangs mit Senioren*Innen und Menschen mit Beeinträchtigung in Deutschland

Seit 2016 erreicht: 4.031 Teilnehmer*Innen

Durchführung durch geprüfte Fachdozenten*Innen für Erwachsenenbildung und zertifizierte EURECERT®-Trainer

Unterrichtseinheiten inkl. Prüfung 24 UE

Verfügbare Lernorte Aachen, Brühl
Außerdem branchenspezifisch auch inhouse Schulung möglich

Geplante Lernorte 2020 Essen, Weeze, Dömitz

Verfügbare Branchen:
Einzelhandel, Gesundheit, Verwaltung, Sport, Gastronomie

Finanziert über Spenden und Fördergelder in Form von Patenschaften aus Kommunen und Wirtschaft für einzelne Azubis, Berufsschulklassen oder Berufsschuljahre
Beitrag 2019: (24,95 EUR pro Azubi / 498,00 EUR pro Schulklasse)

Im Beitrag enthalten der Erwerb der staatlich anerkannten beruflichen Zusatzqualifikation **EURECERT® Gütequalifikation nach Art 8 oder 25d UN-BRK** mit 3 jähriger Gültigkeit

Ausführliche Unterrichtsmaterialien für Lehrkräfte
Informationsmaterial für Unternehmen, Förderer und Paten

Förderung von Lebenskompetenzen in den Themenbereichen:

- Inklusion
- Barrierefreiheit
- Demografieentwicklung
- Vielfalt (Diversity)
- Diskriminierung

Gleichbehandlung ist ein verbrieftes Recht



Die **Humboldt Universität zu Berlin** hat durch sein interdisziplinäres Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BIM) in einer Studie erstmals Benachteiligungserfahrungen, ihre Folgen und ihren Auswirkungen auf die Betroffenen sowie deren Strategien im Umgang mit diesen Erfahrungen umfassend sichtbar gemacht. Bisher fehlen in Deutschland detaillierte Daten zu Diskriminierungserfahrungen. Man muss sich die Fragen stellen, wo fängt Diskriminierung an und inwiefern finden diese Benachteiligungen **bewusst oder unbewusst durch z.B. Berührungängste, Unwissenheit oder Hemmungen** statt? Diskriminierung im Sinne des AGG liegt dann vor, wenn die Ungleichbehandlung von Menschen aufgrund eines schützenswerten Merkmals ohne sachliche Rechtfertigung erfolgt.

Knapp **ein Drittel der Menschen in Deutschland (31,4 Prozent)** hat nach eigener Aussage in den vergangenen zwei Jahren **Benachteiligungen** aufgrund eines im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) genannten Merkmals erlebt. Dieses AGG schützt vor Diskriminierung aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, aufgrund des Geschlechts, einer Behinderung, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Identität. Erfahren Bürger*Innen eine Benachteiligung, können Sie dies der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) melden. Die Zahlen zeigen aber, dass Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, diese häufig nicht melden. Und! Berücksichtigt man nicht nur die durch das AGG geschützten Merkmale, sondern beispielsweise auch **Benachteiligung aufgrund der sozioökonomischen Lage**, berichten 35,6 Prozent der Befragten von solchen Erfahrungen.

Diskriminierung findet aus ganz unterschiedlichen Gründen statt. Vergleichsweise häufig wird Benachteiligung aufgrund des Alters erlebt: 14,8 Prozent der Menschen in Deutschland waren davon betroffen, und zwar sowohl junge als auch ältere Menschen. Dieser **hohe Wert** in einer zunehmend älter werdenden Gesellschaft unterstreicht den unabdingbaren Handlungsbedarf, geeignete **bewusstseinsbildende Maßnahmen für einen inklusiven Umgang untereinander in unserer Gesellschaft**, wie ihn neben dem AGG u.a. auch die **Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-BRK)** fordert, zu etablieren. Dieser Bedarf wird noch durch die Tatsache bestärkt, dass rund 40 Prozent der Betroffenen nichts gegen solche Diskriminierungserfahrung unternehmen wollen oder können.

Tabelle: Häufigkeit in den verschiedenen Lebensbereichen

Arbeitsplatz	3.797	Einkauf / Dienstleistung	1.013
Öffentlichkeit / Freizeit	2.609	Gesundheit / Pflege	868
Bildung	1.602	Privatbereich	377
Ämter / Behörden	1.520	Wohnungsmarkt	344
Internet / Medien	1.215	Sonstige	2.132

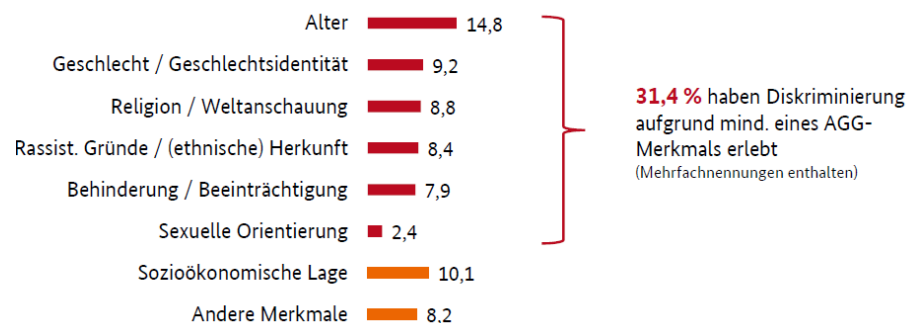
Quelle: Betroffenenbefragung SOKO Institut für Sozialforschung und Kommunikation

Diskriminierung häufig Grundlage falscher Zuschreibung

Eines sollte klar sein: Nicht nur judikativ und legislativ verankerte, sondern auch subjektive Diskriminierungserfahrungen beeinflussen Einstellung, Handeln und Gesellschaftswahrnehmung der Betroffenen und haben somit reale Auswirkungen auf deren Leben.

Meistens erfolgen Umgangsformen und Verhaltensweisen anhand von Zuschreibungen. Wenn Menschen anderen Menschen begegnen, versuchen sie einander anhand bestimmter Kategorien einzuordnen, wobei sich solche Zuschreibungen zu Kategorien etwa an äußeren Merkmalen, Verhaltensweisen und Aussagen der gegenüberstehenden Person orientieren. Vorgenommene Zuschreibungen müssen dabei keinesfalls mit der Selbstwahrnehmung der betroffenen Person übereinstimmen. So können beispielsweise Menschen ohne Migrationshintergrund aufgrund ihrer Hautfarbe oder ihres Namens als Person mit Migrationshintergrund wahrgenommen werden, und auf Grundlage dieser falschen Zuschreibung Diskriminierung erfahren. Diskriminierung hängt damit stark mit der Sichtbarkeit bzw. Wahrnehmbarkeit bestimmter Merkmale zusammen.

Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen nach Merkmalen



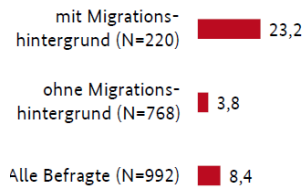
Quelle: Repräsentativbefragung / Bevölkerung in Deutschland ab 14 Jahren (N=992)

10,1 % der Befragten bestätigen Diskriminierungserfahrungen aufgrund ihrer sozioökonomischen Lage (z.B. niedriger Bildungsstand, geringes Einkommens). 8,2 % berichten zudem von Diskriminierung aufgrund der familiären Situation (z.B. Alleinerziehende, Familien mit mehreren Kindern, Kinderlose und Geschiedene) oder des äußeren Erscheinungsbildes (z.B. Gewicht, Körpergröße oder Tätowierungen).

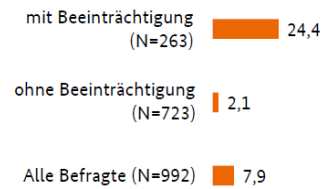
Täglich werden Menschen mit Diskriminierung konfrontiert

Benachteiligung / Diskriminierung ...

... aus rassistischen Gründen oder wegen der (ethnischen) Herkunft



... wegen einer Behinderung, Beeinträchtigung oder chronischen Krankheit

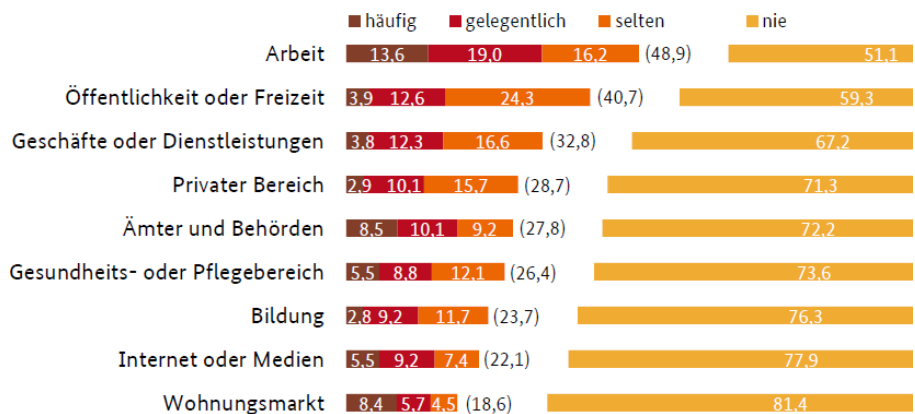


Quelle: Repräsentativbefragung / Bevölkerung in Deutschland ab 14 Jahren (N=992)

Von Diskriminierung wegen einer Behinderung bzw. Beeinträchtigung berichten insgesamt 7,9 Prozent der Bevölkerung. Solche Diskriminierungserfahrungen werden nahezu ausschließlich von Personen gemacht, die eine Behinderung oder Beeinträchtigung haben (24,4 %).

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt insbesondere vor Diskriminierung auf der Arbeit, dem Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, sowie der Vermietung von Wohnraum. Tatsächlich treten Diskriminierungen aber subjektiv wie objektiv täglich in allen Bereichen auf, in denen Menschen miteinander interagieren, so etwa im privaten Bereich, bei Ämtern und Behörden oder im Internet.

Diskriminierungserfahrungen in Lebensbereichen



Quelle: Repräsentativbefragung / Bevölkerung in Deutschland ab 14 Jahren (N=992)

Auffallend ist, dass in Bereichen, in denen vergleichsweise wenige Menschen Diskriminierung erfahren haben, diese Erlebnisse dort besonders häufig gemacht wurden. So sagt fast ein Drittel derjenigen, die in Ämtern und Behörden Diskriminierung erlebt haben, dass diese häufig vorkam.

Unzulässige Benachteiligungen wegen einer Behinderung oder Beeinträchtigung werden dagegen vergleichsweise häufig aus dem Gesundheitsbereich und bei Ämtern und Behörden geschildert. In beiden Bereichen beschreiben Betroffene insbesondere Diskriminierungserfahrungen, bei denen ihre Lebenssituation nicht berücksichtigt wurde oder ihnen Rechte nicht zugestanden wurden.

Diskriminierung kann gravierende Auswirkungen auf die physische und psychische Gesundheit der Betroffenen haben.

Bei fast der Hälfte (45,9 Prozent) der genannten Diskriminierungserfahrungen sagen die Befragten, dass es sie belastet, immer wieder daran denken zu müssen. Hier zeigen sich also deutliche Auswirkungen auf das Wohlbefinden der Befragten. In 39,2 Prozent der Fälle geben die Betroffenen an, dass sie durch die Diskriminierungserfahrung(en) misstrauischer geworden sind. Somit hat Diskriminierung neben Auswirkungen auf die Betroffenen selbst auch Auswirkungen auf den gesellschaftlichen Zusammenhalt.

Bei vier von zehn der Diskriminierungserfahrungen (40,5 Prozent) merkten die Befragten an, dass diese zu einer höheren Aufmerksamkeit gegenüber Diskriminierungen geführt haben. Das Erleben von Diskriminierung erhöht also in vielen Fällen die eigene Sensibilität für Benachteiligung. Offen bleibt an dieser Stelle jedoch, ob sich dies nur auf Diskriminierungen gegen die eigene Person oder auch auf Diskriminierungen gegenüber anderen Personen bezieht.

Deutlich seltener (in 17,7 Prozent der Diskriminierungserfahrungen) geben die Befragten an, dass sie sich bestärkt gefühlt haben, weil sie sich gewehrt haben. Jedoch gilt es zu bedenken, dass die Diskriminierten sich nur in einem Teil der Fälle tatsächlich zur Wehr setzen.



1 SENSE® Handlungsoptionen

1.1 SENSE® Kernziele

Barrierefreiheit

Auslöser für die Entwicklung von SENSE® war für das Europäische Kompetenzzentrum für Barrierefreiheit e.V. ursprünglich der Abbau von Barrieren in den Köpfen unserer Gesellschaft verbunden mit der Auflösung des verbreiteten Missverständnisses, dass Barrierefreiheit **nur** für die Gestaltung von Objekten, Produkten und Dienstleistungen steht, die Rollstuhlfahrern*Innen oder mobilitätseingeschränkten Menschen einen uneingeschränkten Zugang oder eine Nutzung ermöglichen. Ein erstes Hauptziel unserer Arbeit ist daher, ein Bewusstsein dafür in der Gesellschaft zu bilden, das

„Barrierefreiheit die Zugänglichkeit und Nutzung von Objekten, Produkten und Dienstleistungen entlang einer in sich geschlossenen und branchenübergreifenden Service- und Infrastrukturmolekule bedeutet und dies gesamtgesellschaftlich vom kleinen Kind bis zum Greis mit einem 360° Grad Blick ohne tote Winkel.“

Inklusion

Unser zweites Kernziel entwickelte sich aus einem weiteren in der öffentlichen Wahrnehmung bestehenden Mißverständnis, welches der Behindertenpädagoger Andreas Hinz im Jahr 2013 nicht treffender hätte formulieren können. Er behauptet zu Recht: **„Inklusion gehöre zu jenen Themen, bei denen in kurzer Zeit der Weg von der kompletten Unkenntnis zu immer stärkerer Unkenntlichkeit in öffentlicher Rhetorik und Diskussion zurückgelegt worden sei“** Seiner Kritik, dass Inklusion als Containerbegriff diene, können wir uns nur anschließen. Vor allem deshalb, weil Inklusion **fälschlicherweise** in der öffentlichen Wahrnehmung **meist separativ auf das Thema Schule bzw. segregativ auf Menschen mit Beeinträchtigung begrenzt** wird. Dies macht die Auseinandersetzung mit diesem Thema umso dringlicher.

Talcott Parsons (1902-1979) gilt als einflussreichster soziologischer Theoretiker nach dem 2. Weltkrieg. Gesellschaft ist für ihn ein System, dessen Entwicklung er mit evolutionstheoretischen Begriffen analysiert. **Bereits 1971** unterteilt er in „The System of Modern Societies“ Evolution in vier Subprozesse. Einer dieser Prozesse ist die Inklusion, die er als die Einbeziehung aller Akteure, auch bislang ausgeschlossener Akteure, in vorhandene Subsysteme definiert. D.h.

„Eine Gesellschaft für Alle !“

Inklusion ist verwirklicht, wenn **jeder** Mensch in seiner Individualität von der Gesellschaft akzeptiert wird und die Möglichkeit hat, in vollem Umfang an ihr teilzuhaben oder teilzunehmen. Das Recht zur Teilhabe wird sozialetisch begründet und bezieht sich auf sämtliche Lebensbereiche, in denen sich alle barrierefrei bewegen können sollen. Dies wollen wir vermitteln.

Wertevermittlung

In schon fast logischer Konsequenz ergibt sich aus den beiden vorgenannten Kernzielen unser 3. Kernziel, die Vermittlung von Werten.

Die heutige sich stetig wandelnde Gesellschaft in Deutschland zeichnet sich durch Globalisierung und eine demografischen Entwicklung aus. Die Vielzahl von Lebensformen, Traditionen sowie religiösen und ethischen Überzeugungen liefert eine große Wertevielfalt, mit der jeder in unserer Gesellschaft im Stande sein sollte, souverän umzugehen. Wegen dieser Globalisierung und der demografischen Entwicklung kommt es zu Veränderungen der gesellschaftlichen und individuellen Wertevorstellungen. Gesellschaftlich kulturelle Veränderungsprozesse sind in nahezu allen Lebensbereichen zu beobachten. Arbeitswelt, Religion, das Verhältnis zwischen den Generationen und sogar die Vorstellungen über zwischenmenschliche Beziehungen, Handlungen, Kommunikation und Umgangsformen sind im gleichem Maße hiervon betroffen.

Infolge der Globalisierung agieren verschiedene Kulturen miteinander, ob auf der Arbeit oder im Alltagsleben. Dabei prallen stets unterschiedliche Ansichten und Werte aufeinander. Es entstehen Spannungen zwischen Werten und sozialen Normen. Jede Kultur hat ihre festgelegten Wertansichten. Hinzu kommt, dass jedes Individuum die Priorität dieser Ansichten anders legt. Wenn nun zwei Kulturen aufeinander prallen und jeder die in seiner Kultur vorherrschenden Werte für sich nach Priorität sortiert, entsteht schnell ein „Werte-Durcheinander“. Kommen viele verschiedene Kulturen zusammen, können schnell Konfliktsituationen, aber auch Lerneffekte entstehen.

Wichtige Werte, die unser SENSE® - Programm vermitteln will, sind:

- Achtsamkeit
- Altruismus
- Toleranz
- Aufgeschlossenheit
- Empathie
- Hilfsbereitschaft
- Respekt

Insgesamt zielen alle SENSE® -Module darauf ab, Vorurteile, Berührungängste, und Kommunikationshemmnisse abzubauen und so Ausgrenzung und jegliche Art von Diskriminierung entgegen zu wirken. Im Setting Berufsschule sehen wir hierin ein präventives Aufgabenfeld in der Umsetzung inklusiver Berufsausbildung. Im Rahmen der beruflichen Weiterbildung eine bewussteinbildende Maßnahme zur Selbstreflektion und Bessergestaltung des Umgangs mit Gästen und Kunden*Innen. Eine Maßnahme, die zu den Forderungen der UN-BRK gehört und in den Artikeln 8 und 25d verpflichtend für die Vertragsstaaten formuliert wurde.

1.2 Grundüberlegungen

Die Weiterbildung zur Förderung von fachlicher und sozialer Kompetenz und die Präventionsarbeit gewinnen zunehmend an Bedeutung. Gerade die vermehrten Individualisierungsprozesse, die Entstehung neuer sozialer Situationen innerhalb einer heterogenen Sozialstruktur und die Pluralisierung der Lebensstile als Folge von gesellschaftlichen Veränderungen verdeutlichen den Bedarf an Angeboten wie unserem SENSE® Programm. Der laufende gesellschaftliche Transformationsprozess bzw. der soziale Wandel definieren sich durch die Veränderung sozialer Strukturen, innerhalb derer sich Institutionen, Kulturmuster, zugehörige soziale Handlungen und Bewusstseinsinhalte grundlegend wandeln (vgl. Zapf 2003, S. 427).

Beispielhafte Prozesse für aktuelle unterschiedliche Lebensauffassungen, -entscheidungen und -stile, die nebeneinander bestehen, sind die demografische Entwicklung, die Inklusion, Integration und Migration sowie die Globalisierung. Der gesamtgesellschaftliche Alltag kennzeichnet sich durch das breite Spektrum an vielfältigen Lebensstilen und -formen und wird als Merkmal der Gegenwart wahrgenommen. Nie zuvor wurde die gesellschaftliche Vielfalt so verstärkt wahrgenommen wie in der Gegenwart. Das berühmte Diktum Adornos "Ohne Angst verschieden sein können" (Adorno 1951) drückt eine Perspektive aus, in der uns die gesellschaftlichen Strukturen die Sicherheit geben, mit unseren vielen verschiedenen Heterogenitätsmerkmalen anerkannt und akzeptiert zu sein.

Besonders zeichnet sich der soziale Wandel am Beispiel der Entwicklung der Berufsschulklassen ab. In diesen Klassenverbänden finden sich Teilnehmer*Innen mit unterschiedlichen kulturellen, religiösen, sozialen und nationalen Hintergründen, die ganz unterschiedliche Erfahrungen in ihren Familien, im Freundeskreis und im Arbeitsumfeld mitbringen.

Diese Klassenverbände sind also ein Spiegelbild von Gäste- und Kundenstrukturen in den Unternehmen, in denen die Teilnehmer*Innen tätig sind und für deren Bedürfnisse und Wünsche diese Teilnehmer*Innen sensibilisiert werden sollen. Sie sind aber gleichzeitig auch der Adressat unserer SENSE® Akademie und unserer Dozenten*Innen. Damit verbunden stellte sich für uns nicht nur die Frage, wie sensibilisiert man diese Teilnehmer*Innen für den Umgang mit Gästen und Kunden*Innen, sondern auch, wie gehen wir selber mit diesen heterogenen Gruppen um.

Ansätze wie die Pädagogik der Vielfalt, inklusive Pädagogik und Diversity-Education versuchen schon länger Antworten zu finden und Handlungsoptionen zu entwickeln.

Fazit: Auch die SENSE®-Dozenten müssen einen reflektierten Umgang mit Vorurteilen pflegen und leben.

1.3 Ursachen für Vorurteile, Ausgrenzung und Diskriminierung

Vorurteile

Vorurteile beziehen sich auf Gruppen und Mitglieder von Gruppen (in Form von Stereotypen). Vorurteile sind Ansichten, die kritiklos übernommen werden und sich einer sachlichen Begründung entziehen (vgl. Brockhaus 2010, S. 1107).

Vor allem der Wertegehalt machen nach Bergmann das Wesentliche des Vorurteilsbegriffs aus. Der Unterschied zu anderen Einstellungen liegt nicht in der spezifischen inneren Qualität, sondern in der sozialen Unerwünschtheit. Sie ist das zentrale Merkmal von Vorurteilen. Vorurteile sind soziale Urteile, die gegen anerkannte menschliche Wertvorstellungen verstoßen, nämlich gegen Normen der Rationalität (Vorurteile sind rational nicht haltbar), gegen die Norm der Gerechtigkeit und Gleichbehandlung und gegen die Norm der Mitmenschlichkeit, die sich in Intoleranz und Ablehnung äußern kann (vgl. Bergmann 2005, S. 4)

Vorurteile erfüllen verschiedene Funktionen. Sie dienen der eigenen Aufwertung oder der Aufwertung der Eigengruppe (stärken das Wir-Gefühl) gegenüber Fremdgruppen (vgl. Peuckert 2003, S. 422). Innerhalb der Gruppe können Vorurteile die Solidarität und die Gruppenbeziehung stärken (z.B. gemeinsames Beschimpfen eines adipösen Menschen als „Fetter“). Dem Individuum dienen sie der Stabilisierung des Selbstwertgefühls. Das Kreieren von Sündenböcken stabilisiert nicht nur die Herrschaftsverhältnisse, sondern billigt auch Aggressionsabfuhr (vgl. Peuckert 2003, S. 422). Gefühle wie Frust, Aggression und Minderwertigkeit können durch Vorurteile verdrängt werden. Vorurteile wie "Frauen sind nicht in der Lage einzuparken" dienen dazu eine männliche Führung zu legitimieren und helfen so Machtpositionen zu sichern. Dabei sind Vorurteile immer von Stabilität geprägt. Menschen mit Vorurteilen lassen sich auch durch neue Erkenntnisse nicht so leicht von ihrem Denken abbringen. "Insbesondere schwache Persönlichkeiten lassen ihr Handeln oft von vorgefassten Meinungen und Vorurteilen bestimmen" (Fleiter 2005, S.3).

In der Theorie werden ein positives Selbstbild, der Eigennutz und Gruppenkonflikte in einem ursächlichen Zusammenhang mit Vorurteilen gesehen. Der Soziologe Werner Bergmann stellte fest, dass sich kein besonderes Denkgesetz bei Vorurteilen finden lässt. Die allgemeinen psychischen Regeln des Denkens, Fühlens und Handelns finden in der Vorurteilsbildung Anwendung (vgl. Bergmann 2005, S.6). Soziale und psychische Prozesse, individuelle Merkmale und die interpersonale Weitergabe sind von der Vorurteilsforschung dargestellt worden.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Vorurteilung häufig die Funktion hat, ein bestimmtes Welt- und Selbstbild zu stabilisieren, um Verunsicherungen oder Ängste abzuwehren. Es gibt Hinweise darauf, dass Vorurteile "häufiger übernommen als selbst gebildet werden" (Bergmann 2005, S.11).

Das SENSE® - Programm bietet hier die Chance durch den Perspektivwechsel und die Selbsterfahrung:

1. Vorurteile nicht kritiklos zu übernehmen
2. einer sachlichen Begründung auf die Spur zu kommen
3. Vorurteile bewusst abzubauen.

Dabei gilt es, alle Einflussfaktoren bzw. Systemebenen real und authentisch zu simulieren, d.h. zum Beispiel nicht nur aufzuzeigen, wie es sich anfühlt „Grauen Star“ zu haben, sondern durch (branchen)spezifische Aufgabenstellungen (z.B. im Rollenspiel) die Alltagsprobleme mit „Grauem Star“ aufzuzeigen und erfahrbar zu machen.

Die Gesellschaft ist jederzeit und sehr schnell fähig, Diskriminierungs- und Ausgrenzungsmethoden zu erlernen bzw. durch äußere Einflussfaktoren anzunehmen Falsche Informationen, negative Haltungen und Ängste in Bezug auf Menschen, die sich von ihnen und ihrer Familie, Freunden und Bekannten unterscheiden, werden wahrgenommen und registriert. Ein Experiment in den USA zeigte, dass schon Kinder mit weißer und dunkler Hautfarbe sehr früh gelernt haben, die schwarze Hautfarbe negativ zu bewerten. Die Kinder beider Hautfarben bevorzugten in der Spielsituation die Puppen mit weißer Hautfarbe. „Diese Kategorie war in der Gesellschaft so dominant, dass sie sogar von den dadurch diskriminierten afroamerikanischen Kindern angewendet wurde“ (Bergmann 2005, S. 6-7).

Das Übernehmen bestimmter Stereotype macht jedoch noch kein Vorurteil aus, da bei den meisten Teilnehmern*Innen unseres SENSE® Programms noch keine Stabilität in diesen Denkweisen entstanden ist. Daher handelt es sich bei vielen Aussagen und Ansichten eher um ein Voraus-Urteil, das durch neue Erfahrungen und eine breitere Wissensbasis korrigiert werden kann. Wird an ihm dennoch festgehalten, so kann die Vorverurteilung zu einem Vorurteil werden.

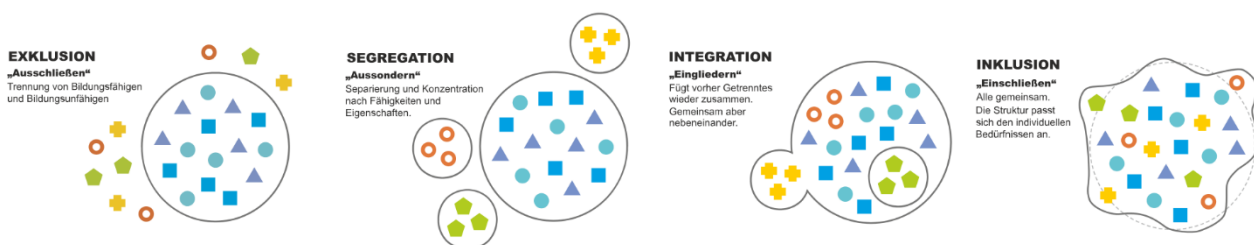
Die Gesellschaft übernimmt Vorurteile meist nicht unbedingt aus dem direkten Kontakt mit den betroffenen Menschen, "sondern vor allem aus der Begegnung mit gesellschaftlich gängigen Vorstellungen über Sie" (Derman-Sparks 2001, S.8). Diese Erfahrungen machen sie in ihrem direkten Umfeld, in ihren Familien, ihrem Freundeskreis, in ihrer Klasse, auf der Arbeit oder in ihrer Nachbarschaft. So können sich Fehlinformationen, Stereotype und Unbehagen, über andere Gruppen entwickeln, ohne im direkten Kontakt mit ihnen gewesen zu sein (vgl. Wagner 2001). Die Tatsache, dass man kooperationsrelevante Eigenschaften herausbilden verändern kann (z.B. durch unser SENSE® - Programm), bedeutet eine große Chance und Beweglichkeit in der sozialen Entwicklung und in der Prävention von Vorurteilsbildung.

Ausgrenzung Exklusion

Ausgrenzung aus sozialen Systemen verhindert oder erschwert soziale und gesellschaftliche Teilhabe (Partizipation). Ausgrenzende Situationen können auch als Segregation verstanden werden, indem Bevölkerungsgruppen nach bestimmten Merkmalen, wie z.B. Beeinträchtigungen räumlich abgesondert werden (vgl. Hamm 2003, S. 300). Für Hamm ist die Segregation nichts anderes als das räumliche Abbild sozialer Ungleichheit in einer Gesellschaft (vgl. Hamm 2003, S. 300).

In einem entsprechenden Zusammenhang und in einer verstärkten Form ist auch der Begriff der Marginalisierung zu sehen. Marginalisierung ist ein Prozess, bei dem soziale Gruppen an den Rand der Gesellschaft gedrängt werden, mit der Folge, dass sie kaum noch am sozialen Leben teilnehmen können. Die Ursachen für Ausgrenzung sind sehr verschieden. Vorurteile, Unwissenheit, gesellschaftliche Wertvorstellungen, Ideologien und soziale Systeme, die Grenzen für bestimmte Gruppen konstruieren, können als Ursachen gesehen werden.

In allen Lebensbereichen ist daher darauf zu achten, wann welche Menschen aufgrund mangelnder didaktischer Passung oder Beeinträchtigung, ausgegrenzt werden, da die Vorstellungen der Gesellschaft und die Voraussetzungen einzelner Mitglieder der Gesellschaft auseinanderklaffen.



Diskriminierung

Unter dem Begriff Diskriminierung wird zum einen die durch (unzutreffende) Äußerungen oder Behauptungen in der Öffentlichkeit verursachte Herabsetzung bzw. Schädigung des Ansehens und des Rufes verstanden. Zum anderen stellt eine Diskriminierung eine durch unterschiedliche Behandlung entstandene Benachteiligung oder Zurücksetzung dar (vgl. Duden 1982, S. 190).

Eine Diskriminierung geht mit einer abwertenden Unterscheidung von Menschen oder Gruppen von Menschen einher, die sich auf bestimmte Merkmale bezieht und sich durch sie zu rechtfertigen versucht. Diskriminierungsmerkmale wie Herkunft, Sprache, sozialer Status, Geschlecht, Alter, Religion, Beeinträchtigung, sexuelle Orientierung usw. werden durch entsprechende Ideologien gestützt (Rassismus, Sexismus, Antisemitismus usw.).

Auch im judikativ legislativem Zusammenhang wird der Begriff Diskriminierung bzw. Ungleichbehandlung verwendet und als Verbot dargestellt (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) oder EU-Diskriminierungsrichtlinie 2000/78/EG,). Eine „Stärkung“ ihrer Rechte erfahren Menschen mit Beeinträchtigung durch, das in der UN-BRK formulierte, Diskriminierungsverbot. Damit stellt jede Form von Diskriminierung immer auch eine Menschenrechtsverletzung dar.

Sie können sich im direkten Kontakt durch unmittelbare Aussagen oder Handlungen äußern oder indirekt durch implementierte soziale Strukturen auftreten. SENSE® zeigt auf, wie das persönliche oder organisatorische Handeln in der Gesellschaft zu Ungleichbehandlungen beiträgt. So können beispielsweise sowohl vorhandene gesellschaftliche Strukturen als auch ungleiche Beziehungen (Hierarchien) für Diskriminierung ursächlich sein.

1.4 Folgen von Vorurteilen, Ausgrenzung und Diskriminierung

Durch Vorurteile und Diskriminierungen Ausgrenzungserfahrungen zu machen, kann für die Ausgegrenzten den Verlust an sozialen, kulturellen und politischen Teilhabechancen bedeuten. Entwicklungsschwierigkeiten, psychische Schäden und körperliche Krankheiten können als Folgen von Ausgrenzungserfahrungen gesehen werden.

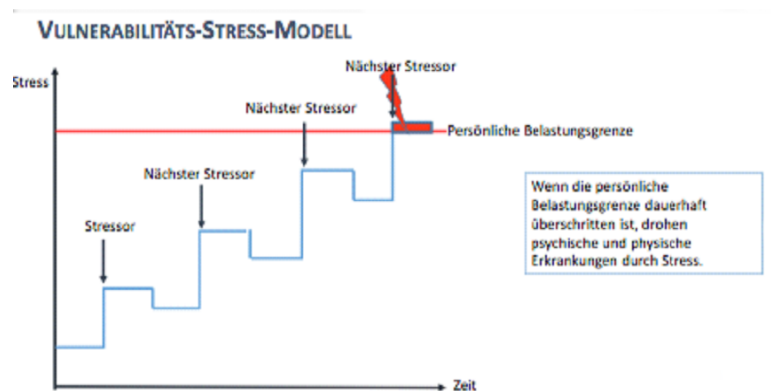
Verschiedene Bedürfnisse werden nicht oder nur unzureichend befriedigt. Der Psychologe Abraham Maslow veröffentlichte im Jahr 1943 sein stufenartiges Modell einer Bedürfnispyramide, die eine hierarchische Ordnung von menschlichen Bedürfnissen darstellt. Soziale Bedürfnisse, z.B. nach Gruppenzugehörigkeit, können durch Ausgrenzungen nicht oder nur unzureichend befriedigt werden. Auch dem Individualbedürfnis nach Anerkennung, das auf der vierten Stufe der Pyramide zu finden ist, kann nicht im vollen Maße nachgegangen werden. Dabei sind die Bedürfnisse stufenartig zu sehen.



Ähnlich verhält sich die Ordnung der Menschenrechte, die unterschiedlich systematisiert werden können. Eine Kategorie umfasst die bürgerlichen und politischen Menschenrechte wie das Recht auf Leben, Freiheit und Sicherheit (Art. 3 GG). Wirtschaftliche, soziale und kulturelle Menschenrechte bilden eine weitere Kategorie (vgl. Sommer/Stellmacher 2009, S.14). Wird einem Menschen aufgrund von Menschenrechtsverletzungen das Menschenrecht auf körperliche Unversehrtheit nicht zugestanden, so ist es ihm nicht oder nur schwer möglich, Rechte wie das Recht auf Bildung wahrzunehmen. In menschenrechtlichen Bezügen stellt die verwehrte Teilhabe an Bildung eine Diskriminierung dar. Es können (institutionelle) Diskriminierungen und Vorurteile mit der Konsequenz der Ausgrenzung zu Menschenrechtsverletzungen führen. Kommt es als Folge von Diskriminierung und Ausgrenzung zu einer Menschenrechtsverletzung, so bedeutet das auch eine Verletzung der Menschenwürde.

Konkrete Folgen von Ausgrenzungen können ihre Ursache schon in der Schule haben, die einen hohen Stellenwert im Leben der Schüler*Innen darstellt und soziale Kontakte ermöglicht. Menschen, die in der Schulzeit über längere Zeit ausgegrenzt wurden, entwickeln oft aufgrund fehlender Gelegenheiten wenig differenzierte soziale Fähigkeiten im Umgang mit Gleichaltrigen, da manchmal nur die Familie als Lernfeld zur Verfügung steht. Bietet jedoch auch die Familie nicht genügend Schutz vor den Überforderungssituationen in der Klasse und stehen keine weiteren Bezugspersonen zu Verfügung, wird es schwer fallen, in neuen Situationen auf eine verinnerlichte sicherer Basis zurückzugreifen. Das Grundbedürfnis nach Anerkennung wird nicht erfüllt. Die Folgen können ein negatives Selbstwertgefühl, eingeschränktes Problemlöseverhalten und wenig Kontrollüberzeugung sein.

Wichtig für das Verständnis über die Folgen gesellschaftlicher Ungleichheit ist immer auch der Heterogenitätsaspekt, der in den Fokus der Ausgrenzung oder Vorurteilsbildung gerückt ist. Mobbing, Beleidigungen und Ausgrenzungen aufgrund von Heterogenitätsmerkmalen können zu sozialer Isolation und langfristig zu einer erhöhten Vulnerabilität (Verwundbarkeit) führen. Diese erhöht das Risiko einer psychischen Erkrankung (s. Vulnerabilitäts-Stress-Modell).



Auch in inklusiven Settings mit einer hohen sozialen Durchmischung kann es zur Ausgrenzungen kommen, wenn es an pädagogischer Professionalität und günstigen Rahmenbedingungen mangelt. Dieses Risiko sollte bei der teilweise auftretenden Bewertung der Inklusion Beachtung finden. Einbindung und Ausgrenzung sollten zusammengedacht und in ihrer besonderen Art von Wechselbeziehungen exploriert werden".

1.5 Notwendigkeit für präventive Konzepte (z.B. SENSE®)

Um Folgen wie psychische und physische gesundheitliche Einschränkungen zu vermeiden, braucht es Konzepte und Methoden, die auf eine vorurteilsbewusste Weiterbildung und Sensibilisierung abzielen. Dabei ist zu beachten, dass Vorurteile ein Teil unserer gesellschaftlichen Realität sind und nicht allein durch pädagogische Interventionen abgebaut werden können.

Da gerade bei SENSE® aufgrund der Unterrichtsform (Aktives Erleben und Erfahren) und Durchführungsart (Alternative zu gewohntem Frontalunterricht) der positive Einflussbereich auf die Teilnehmer*Innen relativ groß ist, bietet sich hier eine außergewöhnliche Möglichkeit der Prävention, um Diskriminierung aktiv anzugehen. Vorteilhaft ist hierbei, dass wir aufgrund der Spezialisierung die verschiedenen Formen der Ausgrenzung und Diskriminierungen kennen und den Fokus nicht allein auf Menschen mit Beeinträchtigung richten. Das alleine würde nicht ausreichen und entspräche auch nicht den Prinzipien der Inklusion.

SENSE® geht auf die verschiedenen gesellschaftlichen Heterogenitätsmerkmale ein, geht bewusst mit Vorurteilen um und kann hierbei auf präventive Handlungsoptionen und das vorhandene Fachrepertoire zurückgreifen. Denn die Prävention bzw. das Vermitteln von Ausgrenzungsmechanismen kann, die eben beschriebenen Folgeerscheinungen und damit Hilflosigkeit unterschiedlichen Ausmaßes verhindern. Eine erzeugte selbstreflektierte Haltung der Teilnehmer*Innen und ein kritisches Hinterfragen der eigenen Vorurteile sind dabei wichtige Voraussetzungen.

Die Beschäftigung mit einer nur für eine bestimmte Zielgruppe (z.B. Demenzerkrankte) konzipierten Weiterbildung genügt nicht, wenn man die Idee der Inklusion wirklich ernst meint. Denn Inklusion bemüht sich, alle Dimensionen von Heterogenität in den Blick zu bekommen und gemeinsam zu betrachten (vgl. Hinz 2004, S. 46f.). Dabei sollte ein kritischer Umgang mit Gruppenbezogenen Kategorisierungen erfolgen. Eine konstruktivistische Sichtweise kann lineare und apodiktische Zuschreibungsprozesse verhindern und Kategorien als Konstrukte auf der gesellschaftlich-normativen Ebene begreifbar machen. Dabei gilt es zu beachten, dass Kategorien zu bilden etwas Natürliches ist und Menschen dadurch Ordnung und Sicherheit erfahren. Gerade in der Analyse von Exklusionsgefahren ist es wichtig in Gruppenkategorien zu denken (vgl. Hinz 2009, S. 173). Sobald es jedoch darum geht, wie Strukturen entwickelt und Interventionen geplant werden können, werden Kategorisierungen gefährlich, weil sie zur Zementierung dieser Kategorisierungen beitragen (z.B. Jeder Rollstuhlfahrer ist individuell zu sehen und nicht als die Gruppe der Rollstuhlfahrer). Bei der Ausgestaltung präventiver Konzepte in Bezug auf Diskriminierung und Ausgrenzung sollte auch die Mehrfachdiskriminierung bzw. eine Überschneidung verschiedener Diskriminierungsformen (Intersektionalität) mitgedacht werden. Für die Inklusion, die sich gegen jede Form der Ausgrenzung wendet, stellen solche präventive Konzepte nicht nur wichtige Bausteine zur Verwirklichung des Ziels einer inklusiven Gesellschaft dar, sondern sind eine Notwendigkeit um Diskriminierungen, Vorurteilsbildung und Exklusion rechtzeitig zu verhindern bzw. Korrekturen im Denken und Handeln vorzunehmen.

Der SENSE®-Ansatz liefert überzeugende Ideen, mit dem beschriebenen Problembündel der Ausgrenzung aktiv umzugehen und hält präventive Handlungsoptionen bereit.

2 SENSE® Ansatz

Mehr als nur Behinderung

Der SENSE® Ansatz richtet sich gegen Voreingenommenheit und versucht die dadurch entstandene Schiefelage wieder ins Gleichgewicht zu bringen und bewusste wie unbewusste Diskriminierungen abzubauen. Mit SENSE® möchte der EUKOBA e.V. das in den Diskussionen vorherrschende Bild vom „defizitären“ Mitgliedern unserer Gesellschaft (z.B. der Behinderte, der alte Mensch, der Ausländer), d.h. die Benachteiligung von einzelnen Gruppen und stereotypen Sichtweisen angehen.

Dabei geht es nicht nur um den Umgang mit körperlichen und kognitiven Unterschieden (Menschen mit Beeinträchtigung), sondern um die gesellschaftliche Bewertung der Unterschiede nach Geschlecht, sozialem Status, Alter, Beeinträchtigung, Hautfarbe, Sprache, Herkunft usw. Dabei ist unsere Auffassung, dass Identität, Selbstbewusstsein, positive und negative Selbstbilder in Aneignungsprozessen konstruiert werden, maßgeblich.

Der SENSE® - Ansatz zielt darauf ab, sich intensiv und erfahrungsorientiert mit Diskriminierung auseinanderzusetzen und alternative Handlungsansätze zu entwickeln. Unterdrückende und diskriminierende Kommunikations- und Interaktionsformen sollen erkannt und angegangen werden. Dabei gehen wir davon aus, dass jeder Mensch Vorurteile hat. Der SENSE® - Ansatz sieht allerdings eine große Beweglichkeit in der Veränderung von Verhaltensweisen. Wir gehen davon aus, dass Vorurteile und Diskriminierungen nicht als individuelle Fehlurteile zu sehen sind, sondern in der Gesellschaft als Ideologien institutionalisiert sind und von den Teilnehmern*Innen erlernt werden.

Die Tatsache, dass institutionalisierte, unterdrückende Ideologien aufgedeckt und hinterfragt werden können, bedeutet auch, dass diskriminierende Verhaltensweisen wieder "verlernt" werden können. So ist das Sichbewusstmachen durch Selbsterfahrung über gesellschaftliche Unterschiede, Stereotypen und ihre Auswirkungen ein wichtiges Ziel. Mit Hilfe verschiedener Methoden (Simulationen, Rollenspiele usw.) sollen Diskriminierungen erkannt, vorgebeugt und verhindert werden.

Da ein solcher Ansatz noch nicht konsequent branchenübergreifend in Studium und Ausbildung implementiert wurde, wurde er vom EUKOBA e.V. entwickelt und gilt heute als einer der reichhaltigsten und innovativsten Ansätze antidiskriminierender und inklusiver Bildungsarbeit.

2.1 Entstehung des Ansatzes

Der EUKOBA e.V. entwickelt das Konzept seit 2006 für den Bereich der Barrierefreiheit. Dabei konnte sich der Verein auf jahrelange Erfahrungen in der Arbeit mit baulichen Barrieren und der Prüfung von Barrierefreiheit stützen.

Der Verein kritisierte, dass in vorhandenen Schulungsangeboten nicht genügend soziale Probleme thematisiert wurden und man sich auf das Vermitteln von Fakten über Rollstuhlfahrer*Innen, mobilitätseingeschränkte Menschen und Erblindete beschränkte. So entwickelte der Verein in den folgenden Jahren immer mehr Module zu unterschiedlichsten Beeinträchtigungen. Als ein wichtiges Ergebnis kann das von EUKOBA entwickelte SENSE® Basis-Curriculum (2018/19) gesehen werden. Es stellt das Grundlagen-Instrumentarium für die heutige staatlich anerkannte SENSE® Akademie als gemeinnützige Weiterbildungseinrichtung dar und zeigt inklusive Handlungsmöglichkeiten auf.

Eine Erweiterung für die Erwachsenenbildung erfährt der SENSE®-Ansatz durch branchenspezifische Fachcurricula und Lernorte, wie beispielsweise die LERNläden für den Einzelhandel oder LERNpflegezimmer für den Gesundheitsbereich. In Zukunft bemüht sich der EUKOBA e.V., um die noch fehlende flächendeckende Implementierung des SENSE®-Ansatzes in Deutschland. Hierzu wird derzeit ein Train the Trainer Konzept erarbeitet.

2.2 Zielsetzung des SENSE® - Ansatzes

Mit der Entwicklung des SENSE®-Ansatz einhergehend, wurden vier grundlegende Ziele formuliert. Diese vier Ziele stützen sich auf Untersuchungsergebnisse zu den Auswirkungen des konkreten gesellschaftlichen Kontexts auf die Entwicklung von Identität und Haltungen. Jedes der vier SENSE®-Ziele beschäftigt sich schwerpunktmäßig zwar mit einem bestimmten Bereich, sie beziehen sich aber stets auch aufeinander und greifen ineinander verzahnt weitere gesellschaftliche Schwerpunkte auf.

Ziel 1: Entwicklung authentischer Identitäten, die auf persönlichen Fähigkeiten und Interessen basieren

Die Entwicklung eines starken Selbstbewusstseins und eines positiven Selbstbild sollen gefördert werden. Diese Förderung geht mit einer Entwicklung der Ich-Identität und der Gruppenidentität einher, wobei sich die Gruppenidentität auf diverse Gruppenzugehörigkeiten bezieht (Geschlecht, Herkunft, Alter, Familie usw.). Die Teilnehmer*Innen sollen lernen, dass sie aus vielen verschiedenen Identitätsbestandteilen bestehen, die sie einzigartig machen. Dadurch fällt es ihnen leichter, die Menschen anderer Gruppen als Individuen zu erkennen. Die Teilnehmer*Innen sind in der Lage Unterschiede, aber auch Gemeinsamkeiten zwischen sich und anderen zu sehen. Selbstbilder, Identitäten und das Selbstbewusstsein sind Konstrukte, die durch den ständigen Dialog mit der Umwelt entstehen. Positive Rückmeldungen sind wichtige Einflussfaktoren für die Entwicklung eines positiven Selbstbildes. Diese Rückmeldungen beziehen sich auf den/die Teilnehmer*In selbst und seine Gruppenzugehörigkeit.

Ziel 2: Empathische Wahrnehmung und der empathische Umgang mit Vielfalt

SENSE®-Ziel ist hier die Förderung der Empathiefähigkeit, damit die Teilnehmer*Innen beruflich wie privat fürsorgliche, kooperative und gleichberechtigte Beziehungen mit anderen aufbauen können. Die Teilnehmer*Innen sollen verstehen lernen, dass jeder Mensch (z.B. Kunden*Innen und Gäste) dieselben Gefühle und Verhaltensweisen hat, auch wenn diese anders aussehen, anders sprechen oder sich anders bewegen. So erkennen sie, dass trotz unterschiedlicher Merkmale, gleiche Gefühle und Verhaltensweisen wahrgenommen werden. Konkret bedeutet das auch, dass die Teilnehmer*Innen nicht weghören, wenn im Umfeld eine Diskriminierung stattfindet. Im SENSE®-Curriculum finden sich dazu zahlreiche Beispiele und Module. Auch der Aspekt des Wohlfühlens wird in diesem SENSE®-Ziel aufgegriffen. Die Teilnehmer*Innen erfahren, dass Unterschiedlichkeit und Vielfalt eine Bereicherung darstellen.

Ziel 3: Unterschiede und Ungerechtigkeiten wahrnehmen

Wenn die Teilnehmer*Innen verstehen, dass es normal ist, verschieden zu sein und erkennen, dass Unterschiede existieren, ist ein nächster Lernschritt Ungerechtigkeiten wahrzunehmen. Unsere Simulationen und Module unterstützen die Teilnehmer*Innen dabei, ein Gefühl für Ungerechtigkeiten zu entwickeln. Es ist wichtig, dass durch die Simulationen und Module und der verbundenen Selbsterfahrung ein Reflexionsprozess in Gang gesetzt wird, der auftretende diskriminierende Zustände thematisiert und ausgrenzende Situationen bewusst darstellt bzw. anspricht. Ohne diesen Effekt besteht die Gefahr, dass die Teilnehmer*Innen Ausgrenzungen nicht erkennen lernen oder sie deuten das Geschehen lassen als Botschaft, dass das ausgrenzende Verhalten in Ordnung ist.

Unsere Dozenten*Innen und Trainer*Innen sind darauf geschult, zu prüfen, ob die erfahrenen Unterschiede respektabel. Wichtig ist hierbei, offensiv den Kontakt zu den Teilnehmer*Innen zu halten und nach Verständigung zu suchen. Der SENSE®-Ansatz vermittelt klare Wertorientierungen: Unterschiede sind gut, unterdrückerische Vorstellungen und Handlungsweisen sind es nicht. So fordert dieser Ansatz eine couragierte Haltung unserer Dozenten*Innen und Trainer*Innen.

Ziel 4: Ungerechtigkeit beseitigen

Im 4.Schritt kann schließlich damit begonnen werden Ungerechtigkeiten zu beseitigen. Didaktische Prinzipien sind hierbei ,Veröffentlichung und Adressierung. Konkret heißt dies, dass die Teilnehmer*Innen gemeinsam Lösungen findet. In diesem vierten SENSE®-Ziel kommen ganz deutlich die Elemente der Demokratisierung zum Vorschein. Denn neben der Entwicklung von Lösungen steht hier das aktive Eintreten gegen Ausgrenzungen im Vordergrund. Das bedeutet, dass eine Position bezogen werden muss. Die Teilnehmer*Innen sollen lernen Ungerechtigkeiten laut auszusprechen.

**Ausschließlich
theoretische Übungen
sind nicht ausreichend**

Alle vier Ziele (positives Selbstbild aufbauen, Empathiefähigkeit lernen, Diskriminierungen erkennen, gegen Ungleichbehandlung eintreten) vermittelt der SENSE® Ansatz den Teilnehmer*Innen durch eigene Erfahrungen, die die Teilnehmer*Innen durch unsere Module und Simulationen machen, begreifen und in ihrem Bewusstsein festigen. Ausschließlich theoretische Übungen, die allein kognitive Kanäle ansteuern, sind allein nicht ausreichend. In einem inklusiven Unterricht sollten sie jedoch in Form von ergänzende Unterlagen zur Nachbereitung des Erfahrenen neben unseren speziellen Lernformen ihren Platz haben.

Alle Teilnehmer*Innen, auch diejenigen, die bereits mit gewissen (Selbst)bildern und Kompetenzen ausgestattet sind, können vor allem durch Momente und Situationen, die sie selbst erleben, lernen, Ungerechtigkeiten zu erkennen und konkret etwas gegen sie zu tun. Dabei ist es wichtig, dass unsere Dozenten*Innen und Trainer*Innen aufmerksam beobachten, begleiten und Situation aufgreifen. Hierzu wurden auch Ziele für unsere Dozenten*Innen und Trainer*Innen definiert, die auf eine erhöhte Selbstreflexion abzielen und zum kritischen Denken und aktiven Handeln anregen. Denn eine erfolgreiche Sensibilisierung unserer Teilnehmer*Innen beginnt in den Köpfen unserer Dozenten*Innen und Trainer*Innen, die sich ihrer eigenen Vorurteile bewusst und auch für Heterogenitätsaspekte, die sie selbst nicht betreffen, sensibilisiert werden müssen. Hierzu sieht der SENSE® Ansatz u.a. eine vorurteilsbewusste Train the Trainer Ausbildung vor.

Die Ziele des SENSE®-Ansatzes beinhalten keine speziellen Aktivitäten, die in einem Stundenplan festgelegt werden. Vielmehr geht es um eine andere Perspektive in allen unseren Interaktionen, in allen Materialien und in der Ausstattung, in allen unseren Routinen.

**SENSE®-Ansatz ist
dynamisches
Individuums- und
systemorientiertes
Konzept**

Die oben genannten SENSE®-Ziele machen deutlich, welcher Entwicklungsbegriff dem Ansatz zugrunde liegt. Die Umwelt und das Umfeld nehmen Einfluss auf die Teilnehmer*Innen, z.B. werden die kulturellen Eigenheiten, mit denen die Teilnehmer*Innen aufwachsen, als Einflussfaktor genannt und als Konstrukte verstanden. Ebenso beeinflussen die Teilnehmer*Innen ihre Umwelt und ihr Umfeld. Diese interaktionistische Theorie der Entwicklung geht davon aus, dass das Gesamtsystem in einer transaktionalen Wechselwirkung mit dem Subjekt steht. Vor allem das Verständnis von Vorurteilsbildung stützt sich auf Erkenntnissen der Entwicklungs- und Sozialpsychologie. Die Auffassung, dass sowohl die Teilnehmer*Innen als auch die Umwelt die Entwicklung beeinflussen, macht den SENSE®-Ansatz zu einem dynamischen, Individuums- und systemorientierten Konzept, bei dem die Teilnehmer*Innen und ihre Umwelt als Gestalter von Entwicklung gesehen werden.

2.3 Der methodische Gestaltungsrahmen

Der EUKOBA e.V. entwickelte einen methodischen Gestaltungsrahmen, bei dem der Fokus auf Kommunikation, Ambiguitätstoleranz, Raumgestaltung und Materialzusammensetzung gelegt wurde. Inzwischen hat der Verein, angelehnt an die Idee des LERNladens, neue Anwendungs- und Umsetzungskonzepte entwickelt, um die SENSE®-Ziele zu verwirklichen. Grundlegend für alle Methoden sind Anwendungen, Maßnahmen und Formulierungen, die auf die branchenspezifischen Bedürfnisse und Gegebenheiten der Teilnehmer*Innen abgestimmt wurden. Von einer abwechslungsreichen Methodik profitieren im Übrigen alle Teilnehmer*Innen und Lerntypen (visuell, auditiv, intellektuell, haptisch usw.). Alle vorgestellten Methoden haben immer eine präventive Funktion und sollen diskriminierungsfreie Teilhabe an Berufs- und Alltagsprozessen ermöglichen.

Kommunikation

Die Tatsache, dass die Teilnehmer*Innen komplexe Emotionen, wie z.B. Stolz, Scham, Schuld oder Neid kennen und die kognitive Entwicklung vorangeschritten ist, bedeutet, dass ein differenziertes Emotionsverständnis vorhanden ist. Dies ermöglicht andere Kommunikationsformen. Hier müssen unsere Dozenten*Innen und Trainer*Innen vor Ort entscheiden, welche Gesprächsformen den Bedürfnissen der Teilnehmer*Innen entsprechen. Wichtig für alle Methoden ist, dass von den Gemeinsamkeiten ausgegangen wird, dass die Teilnehmer*Innen informiert werden und dass den Teilnehmer*Innen jederzeit Gelegenheit gegeben wird ihre Gefühle zu äußern.

Selbstbezogene und soziale Emotionen werden von den Teilnehmer*Innen empfunden und sie sind in der Lage, eine emotionale Situation wahrzunehmen und Gefühle stellvertretend mit einer betroffenen Person mitzuerleben. So kann in Gesprächen über Vielfalt nach Gefühlen gefragt und ausgrenzende Situationen hinterfragt werden (Ziel 2). Dabei sollte auf die Wahl der Module, Simulationen und Rollenspiele geachtet werden. Sie sollen bewusst Vielfalt aufzeigen und zu einem Gespräch über Vielfalt anregen (vgl. Gramelt 2010, S.111). Im Unterricht kann z.B. über die unterschiedlichen Einkaufssituationen aufgrund unterschiedlicher Beeinträchtigungen gesprochen werden. Den Teilnehmer*Innen wird vermittelt, dass trotz unterschiedlicher Situation das Bedürfnis einzukaufen im Vordergrund steht, auch wenn sich das Einkaufsverhalten unterscheidet. Das Ausprobieren der unterschiedlichen Simulationen zeigt den Teilnehmern*Innen, dass es trotzdem normal ist verschieden zu sein (Ziel 2).

Raumgestaltung und Material

Ein wichtiges Instrumentarium des SENSE® Ansatzes ist die Gestaltung der Lernorte. Ein Schulungsraum sollte normalerweise generell vorurteilsbewusst gestaltet werden. Eine Besonderheit sind unsere besonderen Lernorte, wie beispielsweise unser SENSE®-Lernladen, der als bundesweites Pilotprojekt erstmals am Berufskolleg für Wirtschaft und Verwaltung in Aachen zum Einsatz kam. Dieser Lernort ist auf den ersten Blick ein gewöhnlicher REWE Laden, der in eine Berufsschulklasse eingebaut wurde. In diesem Laden tauchen bewusst Heterogenitätsmerkmal nicht im Vordergrund auf, sondern nebenbei als Selbstverständlichkeit. Seine Gestaltung entpuppt sich beim zweiten Blick bzw. in seiner Nutzung alles andere, als vorurteilsbewusst. Er ist voller Barrieren, die die Teilnehmer*Innen aber erst dann als Barrieren wahrnehmen, wenn sie im Rahmen der Selbsterfahrung den Perspektivwechsel durch Simulationen und Rollenspiele vollziehen und plötzlich Beeinträchtigungen erfahren, die die Barrieren sichtbar, spürbar und erfahrbar machen.

Lernort und Simulationen ermöglichen den Teilnehmern*Innen, Branchen- und Tätigkeitsspezifische Handlungen auszuprobieren, die Rollenklischees oder stereotypen Mustern entsprechen. Hierdurch stärken wir die Selbstreflexion und die Bezugsgruppenidentität (Ziel 1). Eine wichtige Lernvoraussetzung ist, dass sich die Teilnehmern*Innen in ihrem Schulungsraum grundsätzlich wohl fühlen, im Rahmen der Selbsterfahrung und Identifizierung zu beeinträchtigten Bezugsgruppen aber durchaus Unwohlsein verspüren.

Ambiguitätstoleranz

SENSE® vermittelt Diversity Kompetenz. Diese gilt heute als wichtige berufliche Schlüsselqualifikation und beinhaltet die Offenheit, das Interesse für das „Andere - Fremde“. Das SENSE®-Konzept fördert die Ambiguitätstoleranz, die Fähigkeit eigenes Verhalten eigene Einstellungen zu hinterfragen und zu verändern. Dabei geht es darum, sich z.B. durch unsere Simulationen auf "fremde" Lebenswelten einzulassen und dem "Andersseins" auf die Spur zu kommen - sich Ähnlichkeiten und Unterschiede bewusst zu werden und entsprechend adäquate Optimierungen/Veränderungen im Alltag umzusetzen.

Diese methodischen Beispiele stellen einen kleinen Ausschnitt aus der reichhaltigen Ideensammlung der SENSE®-Ansatzes dar. Sie alle bieten präventive Handlungsoptionen, um Diskriminierung zu verhindern und leisten mit den genannten Lernorten und Materialien einen Beitrag zur Problemvermeidung von Exklusion. Diese ressourcenfördernde Sensibilisierungsbedingungen und Methoden sind bisher noch nicht flächendeckend vorhanden. Grundlage für das methodische Vorgehen ist jedoch ein Basiswissen um den SENSE®-Ansatz. Dozenten*Innen und Trainer*Innen können die Handlungsoptionen und Methoden nur dann präventiv nutzen, wenn sie Kompetenzen in Hinblick auf den SENSE®-Ansatz erlernt bzw. entwickelt haben und sich ihrer eigenen Vorurteile und Heterogenitätsmerkmale bewusst sind.

2.4 Zusammenfassung

Durch Transformationsprozesse bedingt, leben die Menschen in Deutschland in einer pluralistischen, heterogenen Gesellschaft. Vorurteile, Ausgrenzungen und Diskriminierungen sind Erscheinungen dieser gesellschaftlichen Realität. Beck drückte es mit den Worten "moderne Gesellschaften sind Risikogesellschaften" aus (Beck 1986). Auch an Institutionen und Einrichtungen, die nach inklusiven Prinzipien arbeiten, kann es zu Ausgrenzung und Diskriminierung kommen. Niemand ist frei von Vorurteilen und Klischeedenken. Präventives Handeln und eine frühe Erkennung von Schieflagen und Ungerechtigkeiten ist notwendig, um Menschen vor Exklusion, Isolation, Krankheiten und Entwicklungsstörungen zu bewahren. Dabei bezieht sich die Prävention auf zwei Ebenen. Zum einen wird durch die präventiven Handlungsoptionen des SENSE®-Ansatzes das Ziel einer nichtaussondernden Gesellschaft aufgegriffen, indem die Teilnehmer*Innen vorurteilsbewusstes Denken und Handeln lernen. Zum anderen können sie durch SENSE®-Kompetenzen zu mehr Selbstreflexion bezüglich ihrer eigenen Vorurteile gelangen und werden für Ausgrenzungsmechanismen sensibilisiert. Der SENSE®-Ansatz nimmt sich sowohl dem Individuum an und bietet ihm resilienz- und entwicklungsförderliche Maßnahmen (SENSE®-Ziele, Methoden), als auch der gesamten Gruppe. Auch zielt der Ansatz verstärkt auf die berufliche Erwachsenenbildung ab, um Teilnehmern*Innen sowohl das Fachwissen als auch die Reflexionskompetenz zu vermitteln. Der/die Einzelne soll durch ein positives Selbstbild und ein starkes Selbstbewusstsein aktiv gegen Diskriminierungen eintreten können. Zum einen fungiert die eigene Person als Instrument, das den SENSE®-Ansatz und seine Methoden ein- und umsetzt. Zum anderen ist die eigene Person an den komplexen zwischenmenschlichen Prozessen beteiligt und prägt mit der Persönlichkeit die Beziehung.

Der SENSE®-Ansatz schafft ein Bewusstsein für Ungerechtigkeiten. Für das Leben in und mit einer Demokratie liefert der SENSE®-Ansatz präventionsorientierte Strategien zur Vermeidung von Diskriminierungen und Exklusion. Dazu bietet SENSE® einen präventiven Orientierungsrahmen, der Handeln unter Berücksichtigung von Heterogenitätsmerkmale professionalisiert. In Zukunft müssen für eine flächendeckende Auseinandersetzung mit Vorurteilen, Ausgrenzungen und Diskriminierungen Möglichkeiten gefunden werden, den SENSE®-Ansatz kennen zu lernen. Denn das Problem dieses Ansatzes liegt vor allem noch in seiner mangelnden Verbreitung. Diese und die Aneignung und Anwendung des SENSE®-Ansatzes ist notwendig, wenn dieser entscheidende Impulse zur Erweiterung der Handlungskompetenz in allen Lebensbereichen liefern und darüber hinaus zur Verwirklichung einer vorurteilsbewussten Berufsausbildung und beruflichen Weiterbildung beitragen möchte. Ziel muss sein, die Idee und die Bedeutung von Heterogenität in allen Lebensbereichen zu verankern, damit alle Menschen "ohne Angst verschieden sein können" (Adorno 1951).

3 Wichtige Begriffe im SENSE®- Kontext

3.1 Prävention

Unter Prävention versteht man „alle Interventionen, die zur Vermeidung oder Verringerung des Auftretens, der Ausbreitung und der negativen Auswirkungen von Störungen beitragen“ (Franzkowiak, 2018a). Dazu gehören psychologische, erzieherische und politische Maßnahmen. Um präventive Maßnahmen zu planen, benötigt man Wissen über die Entstehung und Verbreitung dieser Störungen. Hierbei ist auch das Wissen über Risikofaktoren bedeutend, d. h. über Faktoren, die das Auftreten begünstigen oder den Verlauf ungünstig beeinflussen können. Präventionsmaßnahmen lassen sich unterschiedlich klassifizieren. Je nach Zeitpunkt von Maßnahmen wird unterschieden zwischen **primärer, sekundärer und tertiärer Prävention**. Alternativ kann je nach Zielgruppe der Prävention zwischen universeller, selektiver und indizierter Prävention unterschieden werden (Gordon, 1983): **Universelle Prävention** richtet sich an die gesamte Bevölkerung oder große Teilgruppen. Selektive Prävention richtet sich an Bevölkerungsgruppen, deren Risiko im Vergleich zur Gesamtbevölkerung erhöht ist, Indizierte Prävention richtet sich an Personen mit gesichertem Risiko oder manifesten Störungen.

Außerdem kann unterschieden werden nach Verhaltens- und Verhältnisprävention (nach Franzkowiak, 2018a): **Verhaltensprävention** ist die Beeinflussung oder Änderung des Verhaltens von Personen, während die Verhältnisprävention die Beeinflussung oder Änderung der sozialen, kulturellen, ökologischen oder materiellen Umweltbedingungen oder von Gesetzen, Regeln, Systemen oder Einrichtungen beinhaltet.

SENSE® lässt sich entsprechend der Klassifikationen als primäre Prävention oder universelle Prävention verstehen. Im Schwerpunkt ist das Programm dem verhaltenspräventiven Ansatz zuzuordnen, will aber auch darüber hinaus durch verhältnispräventive Elemente Impulse in das Setting Berufsschule und berufliche Weiterbildung geben, z.B. durch das Angebot der **beruflichen Zusatzqualifikation „EURECERT Gütequalifikation Art 8 und 25d UN-BRK“**. Daneben wird den Berufsschulen mit unseren weiterführenden und vertiefenden Unterrichtsmaterialien eine verhältnispräventive Erweiterung des Rahmenlehrplans zur Verfügung gestellt.

3.2 Resilienz

Resilienzfaktoren (Schutzfaktoren oder Ressourcen) verringern die Wahrscheinlichkeit, dass sich bei vorhandenen Belastungen Störungen entwickeln. Die Identifizierung und Förderung von Schutzfaktoren ist eng mit dem Konzept der Resilienz verbunden. Unter Resilienz ist nach Lyssenko und Bengel (2016) folgendes zu verstehen: „Der Begriff Resilienz bezeichnet die psychische Widerstandsfähigkeit. Bei Jugendlichen meint Resilienz eine altersgemäße Entwicklung trotz ernsthafter Gefährdungen im Sinne von ungünstigen oder

Kritischen Lebensereignissen. Im Erwachsenenalter wird die erfolgreiche Bewältigung stressreicher und potenziell traumatischer Ereignisse als Zielgröße betrachtet. Resilienz oder resilientes Verhalten zeigt sich, wenn eine Person eine Risikosituation erfolgreich bewältigt (Fröhlich-Gildhoff & Rönnau-Böse, 2009). Resilienz ist dabei keine angeborene Persönlichkeitseigenschaft, sondern ist als Entwicklungs- und Anpassungsprozess zu verstehen, der sich im komplexen Zusammenspiel von Person und Umwelt ausbildet (Wustmann, 2011). Dabei stellt das Vorhandensein von schützenden Faktoren die Basis für die Entwicklung von Resilienz dar. Die Schutzfaktoren einer Person lassen sich in personale Schutzfaktoren (z. B. Persönlichkeitsmerkmale, Bewältigungsstrategien und körperliche Merkmale) und Schutzfaktoren der sozialen Umwelt unterteilen (z. B. Merkmale der Familie) (Fröhlich-Gildhoff & Rönnau-Böse, 2009). Hierbei umfassen die personalen Schutzfaktoren auch die sogenannten Resilienzfaktoren.

Diese sechs Faktoren mit einer unterstützenden Wirkung auf die Resilienz konnten in Studien identifiziert werden (nach Fröhlich-Gildhoff & Rönnau-Böse, 2009):

- Selbstwahrnehmung
- Selbststeuerung
- Selbstwirksamkeit
- soziale Kompetenz
- Umgang mit Stress
- Problemlösen

Diese Faktoren finden sich auch in den Lebenskompetenzen der WHO (1994) wieder. Das Konzept der Resilienz sowie Forschungsbefunde zu Resilienz- und Schutzfaktoren sind in Ansätze der Prävention und Gesundheitsförderung eingeflossen. Programme zur Resilienzförderung setzen bei der Person und ihrem sozialen Umfeld (Familie, Schule, Beruf, Gemeinde) an. Da es Überschneidungen zu den Lebenskompetenzen der WHO (1994) gibt, bestehen große Ähnlichkeiten zu Lebenskompetenzförderprogrammen. So ist nach Bühler & Heppekausen (2005) Lebenskompetenzförderung auch potenzielle Resilienzförderung.



3.3 Lebenskompetenzen

Lebenskompetenzen sind psychosoziale Fertigkeiten, die es Personen ermöglichen, mit den Aufgaben und Schwierigkeiten des täglichen Lebens erfolgreich umzugehen (WHO, 1994). Die Weltgesundheitsorganisation definiert folgende zehn zentrale Lebenskompetenzen (deutsche Übersetzung bei Bühler & Heppekausen, 2005):

- **Fertigkeit, Entscheidungen zu treffen**, um konstruktiv mit Entscheidungen im Alltag umzugehen, indem man z. B. unterschiedliche Möglichkeiten bedenkt und die Folgen abwägt.
- **Problemlösefertigkeit**, um konstruktiv Schwierigkeiten im alltäglichen Leben anzugehen.
- **Kreatives Denken**, das es ermöglicht, verschiedene Alternativen und Konsequenzen des Handelns zu überdenken und flexibel in Alltagssituationen zu reagieren. Es trägt zur Entscheidungsfertigkeit und Problemlösefertigkeit bei.
- **Kritisches Denken**, um Informationen sowie Erfahrungen objektiv zu analysieren und Einflussfaktoren auf Einstellungen und Verhalten zu erkennen.
- **Kommunikative Kompetenz**, die dazu befähigt, sich verbal und nonverbal situationsangemessen auszudrücken, und z.B. die eigene Meinung, Wünsche und Bedürfnisse zu äußern.
- **Interpersonale Beziehungsfertigkeiten**, die helfen, Freundschaften zu schließen und aufrechtzuerhalten.
- **Selbstwahrnehmung**, bei der es um das Erkennen der eigenen Person einschließlich von Stärken, Schwächen und Wünschen geht, was helfen kann, Stressoren und Belastungen zu erkennen.
- **Empathie** (Einfühlungsvermögen) als die Fähigkeit, sich in andere Personen hineinversetzen zu können.
- **Gefühlsbewältigung**, die das Bewusstwerden und Erkennen eigener und fremder Gefühle, den angemessenen Umgang mit Gefühlen sowie das Erkennen des Zusammenhangs von Gefühlen und Verhalten umfasst.
- **Stressbewältigung**, die das Erkennen von Stressursachen und -folgen sowie den Einsatz stressreduzierender Verhaltensweisen beinhaltet.

Die Förderung von Lebenskompetenzen lässt sich als Strategie der Prävention auffassen. Vor allem für Jugendliche wurden entsprechende Programme konzipiert (Bühler & Heppekausen, 2005). Lebenskompetenzprogramme konnten sich als aussichtsreiche Strategie für Präventionsbereiche erweisen (Jerusalem & Meixner, 2009). Auch SENSE® basiert auf dem Ansatz zur Förderung von Lebenskompetenzen.

4 Theorien und Modelle

4.1 Förderung von Lebenskompetenzen

Durch Lebenskompetenzprogramme sollen zum einen unspezifisch generelle Lebenskompetenzen gefördert werden und zum anderen spezifische Fertigkeiten und Wissen zum jeweiligen Präventionsbereich vermittelt werden. Die von der WHO (1994) formulierten zehn zentralen Lebenskompetenzen sollen Personen befähigen, die Herausforderungen ihres Alltags zu bewältigen. Hiervon ausgehend fördert SENSE® seine Teilnehmer*Innen in diesen allgemeinen Kompetenzen und will sie damit in ihrer Persönlichkeit stärken, während daneben spezifisches Wissen und Fertigkeiten vermittelt werden.

Der Lebenskompetenzansatz basiert auf unterschiedlichen theoretischen Konzepten und lässt sich vor dem Hintergrund verschiedener Verhaltenstheorien einordnen (siehe Bühler & Heppekausen, 2005). Im Rahmen des Resilienzansatzes kann die Förderung von Lebenskompetenzen als Möglichkeit zur Resilienzförderung angesehen werden (Bühler & Heppekausen, 2005). Ein weiteres theoretisches Konzept, aus denen sich die Ziele und Methoden des Lebenskompetenzförderansatzes ableiten lassen, ist die Theorie des sozialen Lernens (Bandura, 1979), die im Folgenden näher vorgestellt werden.

4.2 Sozial-kognitive Lerntheorie

Die von Bandura entwickelte sozial-kognitive Lerntheorie beschäftigt sich mit Lernprozessen, die auf die Beobachtung des Verhaltens von Modellpersonen zurückgehen (Lernen am Modell). Viele menschliche Verhaltensweisen werden durch die Beobachtung anderer erlernt, wobei nicht jedes beobachtete und damit gelernte Verhalten auch tatsächlich nachgeahmt wird (Bandura, 1979). Die Wahrscheinlichkeit hierfür hängt von verschiedenen Faktoren ab, wie beispielsweise von den beobachteten Konsequenzen eines Verhaltens für das Modell und den Erwartungen des Beobachters über das Ergebnis der Handlung. Demnach führen Beobachter eher beobachtetes Verhalten aus, wenn sie davon ausgehen, dass dieses positive Folgen hat. Auch vorurteilsbewusste Verhaltensweisen können durch Beobachtung gelernt werden, z. B. indem Teilnehmer*Innen das Verhalten oder den Umgang anderer Teilnehmer*Innen bei Menschen mit Beeinträchtigung oder Senioren*Innen sowie dessen Konsequenzen beobachten und nachahmen.

Aus der sozial-kognitiven Lerntheorie von Bandura entwickelte sich auch das Konzept der Selbstwirksamkeitserwartung (z.B. Bandura, 1997). Selbstwirksamkeit bezeichnet die Erwartung aufgrund eigener Kompetenzen eine gewünschte Handlung erfolgreich ausführen zu können. Je höher die Selbstwirksamkeit eingeschätzt wird, umso mehr Energie wird in die tatsächliche Umsetzung des Verhaltens investiert. Daher stellt die Stärkung von Selbstwirksamkeit auch einen wichtigen Aspekt von Präventionsprogrammen dar. Die Selbstwirksamkeit wird am meisten durch eigene Erfahrungen und Erfolge

gestärkt, sie kann aber auch durch Modelllernen und verbale Verstärkung (z.B. Zuspruch) erhöht werden.

Abgeleitet aus der sozial-kognitiven Lerntheorie will SENSE® Lernprozesse anstoßen, indem Teilnehmer*Innen Modelle für vorurteilsbewusstes Verhalten und den Umgang mit Menschen mit Beeinträchtigung oder Senioren*Innen erleben und eine realistische Einschätzung der kurz- und langfristigen Konsequenzen des Konsums erhalten. Durch verhaltensnahe Übungen, Simulationen und Rollenspiele soll die Selbstwirksamkeitserwartung gestärkt werden.

5 SENSE® Evaluationsergebnisse

SENSE® orientiert sich an den Erkenntnissen zur Wirksamkeit von Präventionsprogrammen und achtet auf eine theoretische Fundierung, regelmäßige Evaluationen sowie die methodisch-didaktische Gestaltung. Die Inhalte werden erlebnis- und handlungsorientiert vermittelt und es kommen interaktive Methoden zum Einsatz. Um den Transfer in den Alltag zu fördern, wird auf verhaltensbezogene Lernstrategien wie beispielsweise Rollenspielen und der Einsatz von Simulationen und besonderen Lernorten zurückgegriffen. Daneben deuten Forschungsergebnisse darauf hin, dass auch die Qualität der Umsetzung von Maßnahmen in der Praxis von Bedeutung für die Wirksamkeit ist (Dusenbury, Brannigan, Falco & Hansen, 2003). Hier scheint es wichtig, Bedingungen zu schaffen, die eine möglichst gute und breite Umsetzung in der Praxis fördern.

Bei SENSE® sollen durch ein Train the Trainer Konzept künftig weitere Dozenten*Innen und Trainer*Innen ausgebildet werden, die dann an strategisch flächendeckenden weiteren Lernorten das SENSE® Programm im Rahmen einer Lizenzvereinbarung eigenständig durchführen. Außerdem stellen wir branchenspezifische Vertiefungsmaterialien für Lehrkräfte bereit. So schaffen wir gute Bedingungen für eine erfolgreiche, regelmäßige und flächendeckende Umsetzung des Programms.

Die Wirksamkeit von SENSE® auf unterschiedliche Zielvariablen konnte im Rahmen mehrerer Studien nachgewiesen werden, die von externen Forschungsinstitutionen durchgeführt wurden. Daneben wird das Programm intern regelmäßig auf der Prozessebene untersucht. Einige zentrale Ergebnisse dieser Evaluationen werden im Folgenden dargestellt.

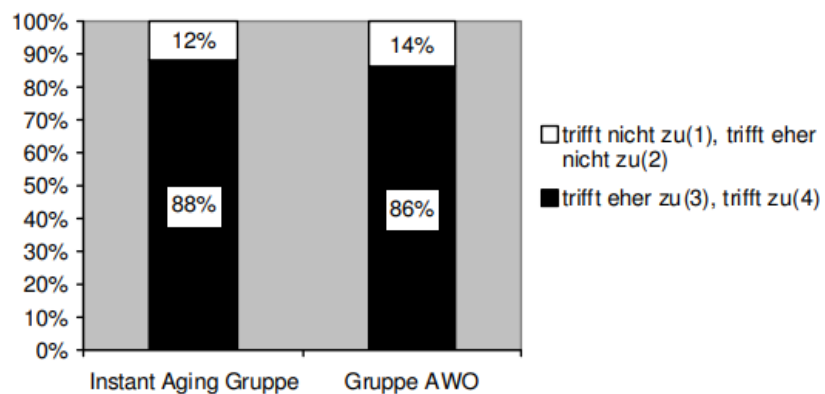
Studie der Julius Maximilians Universität Würzburg



Die Wirkung unseres SENSE® Konzeptes verdeutlicht exemplarisch eine Studie der Julius-Maximilians-Universität Würzburg unter der Leitung von Dr. med. S.A. Filz und Dr. med. W. Swoboda. In dieser Studie lag die Messlatte sehr hoch, da die Teilnehmer*Innen angehende Mediziner waren, von denen eine hoher Grad an Empathie anzunehmen war. Im Versuchsaufbau wurde eine Gruppe (125 Teilnehmer*Innen) mit theoretischen und medialen Unterrichtsmaterialien (AWO) und eine zweite Gruppe (128 Teilnehmer*Innen) mit unserem SENSE® - Simulationen (Anti-Aging) unterrichtet. Nachfolgend stellen wir die Ergebnisse der vergleichenden Auswertung der o.g. Gruppen hinsichtlich Verbesserung der Fähigkeit, sich in die Situation eines Menschen mit Beeinträchtigung hineinversetzen zu können, diesen damit besser zu verstehen und letztlich die Empathie der Teilnehmer*Innen dadurch zu erhöhen kurz vor.

Vorerfahrung der Teilnehmer*Innen

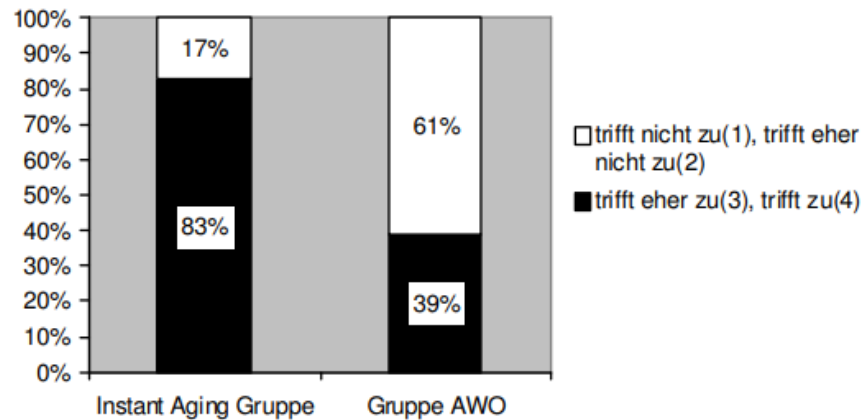
Die Frage nach der Vorerfahrung der Teilnehmer*Innen sollte zeigen, ob die beiden Gruppen ähnliche Vorerfahrungen schon vor der Schulung mit Menschen mit Beeinträchtigung hatten.



Es zeigte sich kein signifikanter Unterschied der beiden Gruppen; in Gruppe 1 gaben 88% der Teilnehmer*Innen an, schon vor der Schulung Erfahrungen mit Menschen mit Beeinträchtigung gemacht zu haben, in Gruppe 2 waren dies 86%.

Empfinden des Lebens mit Beeinträchtigung

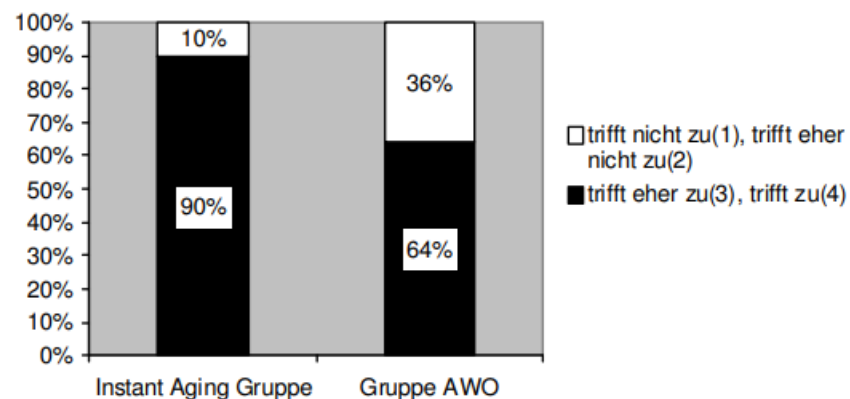
Diese Frage sollte Aufschluss darüber geben, wie ein Leben mit Beeinträchtigung nach einer absolvierten Schulung empfunden wird.



Anhand der Abbildung erkennt man, dass 83% der Teilnehmer*Innen nach der SENSE® Schulung diese Frage mit Zustimmung beantworteten, während dies nach der Schulung der „darbietenden Lehre“ 39% waren. Damit lässt sich festhalten, dass etwas mehr als 1/3 der AWO-Teilnehmer*Innen nach der Schulung ein Leben mit Beeinträchtigung nun sehr gut empfinden kann, während dieser Aussage nach der SENSE® Schulung mehr als 3/4 aller Teilnehmer*Innen zustimmten, damit mehr als doppelt so viele Teilnehmer*Innen das Leben mit Beeinträchtigung besser empfinden können.

Fähigkeit, sich besser in die Situation eines Menschen mit Beeinträchtigung versetzen zu können

Diese Frage sollte zeigen, ob es den Teilnehmern*Innen nach dem Besuch der unterschiedlichen Schulungen besser möglich war, sich in die Situation eines Menschen mit Beeinträchtigung hinein zu versetzen. Des Weiteren sollte untersucht werden, ob ihnen dies nach dem Erleben der SENSE® Schulung besser möglich war als nach der Vergleichsschulung im herkömmlichen Unterrichtsstil.

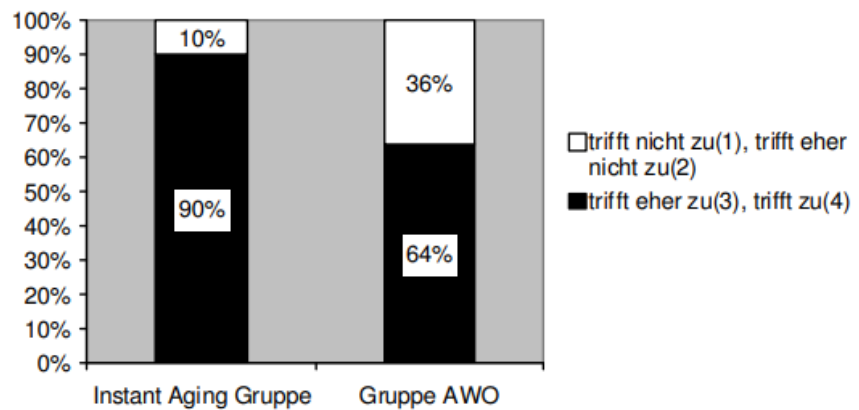


Hier zeigte sich ein hoch signifikanter Unterschied der beiden Gruppen im Anschluss an die beiden Schulungen. Nach der SENSE® Schulung stimmten 90% der Teilnehmern*Innen der Fragstellung zu, d.h. 9 von 10 war es nun

möglich, sich in die Situation eines Menschen mit Beeinträchtigung hinein zu versetzen, während dies nach Erleben der Standardschulung 64% waren, damit etwa sechs von zehn Personen dieser Aussage zustimmen konnten.

Möglichkeit, Menschen mit Beeinträchtigung besser zu verstehen

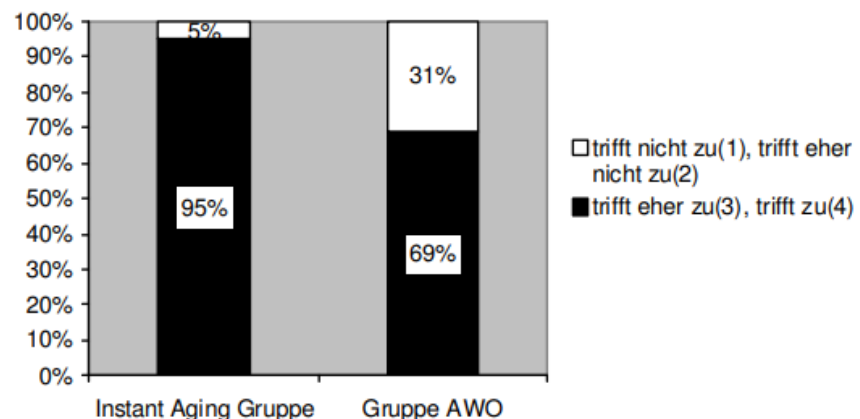
Auch diese Frage sollte erkennen lassen, ob es den Teilnehmern*Innen nach dem Erleben der SENSE® Schulung eher möglich ist, Menschen mit Beeinträchtigung zu verstehen.



Das Ergebnis dieser Frage ist nahezu identisch mit dem der vorherigen Frage. Neun von zehn Teilnehmern*Innen ist es nach der SENSE® Schulung besser möglich, Menschen mit Beeinträchtigung zu verstehen, während dieses bessere Verstehen im Anschluss an die alternative Schulung ca. sechs von zehn Teilnehmern*Innen angeben. Auch hier ist der Unterschied hoch signifikant, die prozentuale Verteilung der zustimmenden Teilnehmer*Innen beträgt bei SENSE® 90%, bei der Alternative 64%.

Nachvollziehen der Situation von Menschen mit Beeinträchtigung

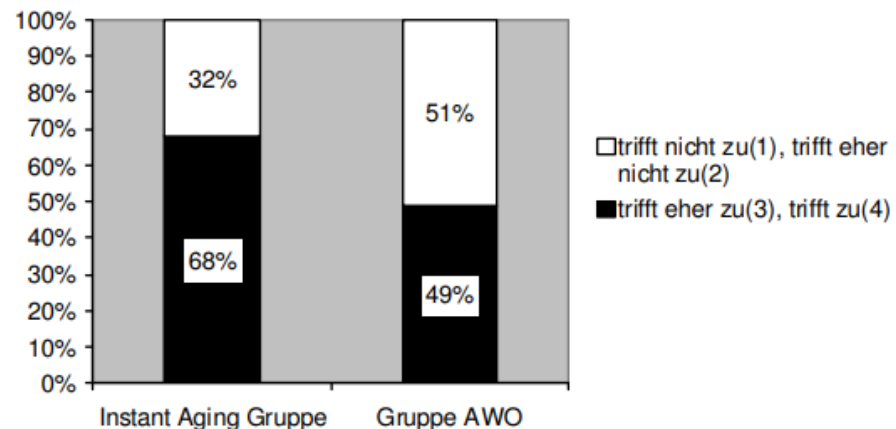
Anschließend wurde die Frage nach der Möglichkeit gestellt, sich im Anschluss an die erlebte Schulung der körperlichen Situation eines Menschen mit Beeinträchtigung verständnisvoll genähert zu haben und die körperliche Situation eines Menschen mit Beeinträchtigung nach der Schulung besser nachvollziehen zu können.



Der Unterschied bei der Beantwortung dieser Frage war wiederum hoch signifikant. 95%, damit nahezu alle SENSE® Teilnehmer*Innen stimmten der Aussage zu, nach der Sensibilisierung körperliche Situation eines Menschen mit Beeinträchtigung besser nachvollziehen zu können, während dies nach der Vergleichsschulung 69%, also ca. 2/3 aller Teilnehmer*Innen waren.

Empfinden des Gefühls von Menschen mit Beeinträchtigung

Ob die Teilnehmer*Innen nach den Schulungen eher meinen zu wissen, wie sich Menschen mit Beeinträchtigung fühlen, und ob es Unterschiede nach den jeweiligen Schulungstypen bezüglich dieser Frage gab, sollte diese Frage an die Teilnehmer*Innen beantwortet werden.



Hier stimmten 68%, damit ca. 2/3 aller Teilnehmer*Innen der SENSE® Schulung zu, im Anschluss an die Vergleichsschulung waren dies 49%, also nicht ganz die Hälfte, ein signifikanter Unterschied bei der Beantwortung dieser Frage, wenngleich eine Zustimmung zu einer sehr absoluten und wenig eingegrenzten Aussage von den Teilnehmern*Innen verlangt wurde. Jedoch zeigt das Ergebnis, dass die große Mehrheit der Teilnehmer*Innen nach der SENSE® Schulung das Gefühl hatte, mehr Klarheit darüber erhalten zu haben, wie sich Menschen mit Beeinträchtigung fühlen.

Fortlaufende permanente Evaluation durch Befragung der Teilnehmer*Innen

Eine wichtige Voraussetzung dafür, dass sich die Wirkung unseres Programms entfalten kann, ist die konzepttreue Umsetzung in die Praxis, d. h., dass Programmelemente wie geplant durchgeführt werden. Hierfür wiederum bilden die Akzeptanz und Praktikabilität des Konzepts im schulischen Alltag wichtige Grundlagen. SENSE® wird daher regelmäßig auf der Prozessebene hinsichtlich der Zufriedenheit und des Wirkeffektes bei den Teilnehmer*Innen evaluiert. Dazu finden Fragebogenerhebungen jeweils vor und nach dem Besuch bei den Teilnehmer*Innen durchgeführt. Die Ergebnisse dieser Erhebungen fließen in die Überarbeitung des Programms ein.



Studie der Ruprecht Karl Universität Heidelberg

RUPRECHT-KARLS-
UNIVERSITÄT
HEIDELBERG



In weiteren Pilotstudien haben die Diplom-Psychologinnen Laura Schmidt und Katrin Jekel vom **Zentralinstitut für Seelische Gesundheit, Gerontopsychiatrie, Mannheim** sowie Dr. Andreas Lauenroth **Netzwerk Altersforschung NAR, Ruprecht Karls Universität Heidelberg** die Wirksamkeit unserer SENSE® Alterssimulation evaluiert.

Ergebnis: Das Leben von Menschen mit Beeinträchtigung nachvollziehen können: 83% / Hineinversetzen in die Situation von Menschen mit Beeinträchtigung: 90% / die körperliche Situation nachvollziehen: 95%

Fragestellung: Der Alterssimulationsanzug soll typische altersbedingte Einschränkungen wie Gelenkversteifung, Kraftverlust oder sensorische Einbußen für Jüngere erlebbar machen. Bis zu diesem Zeitpunkt existierten kaum Studien, welche die Möglichkeiten und Grenzen solcher Simulationen wissenschaftlich evaluieren. Methoden: 40 Probanden (Alter: M=50,5 Jahre, SD=18,6) erhielten eine Einführung zum Konzept der SENSE® Alterssimulation. Anschließend wurde den Teilnehmern der modularisierte Alterssimulationsanzug GERT angelegt. Nach einer Gewöhnungsphase sollten sie Alltagsaufgaben wie Treppensteigen, Zählen eines Geldbetrages oder Einfädeln eines Fadens bewältigen. Mit einem standardisierten Prä- und Posttest wurden Einstellungen zum Alter, Erleben der Einschränkungen und subjektives Alter erfasst. Aus Sicht der Teilnehmer konnten durch den Anzug altersbedingte Einschränkungen gut nachgebildet werden (**verändertes Greifvermögen 95% Zustimmung, altersbedingter Gang 80% Zustimmung**). **70% der Teilnehmer gaben sogar eine stärkere geistige Belastung an.** Nach dem Tragen des Anzugs war das Verständnis für die Alltagsprobleme Älterer erhöht.

Die Ergebnisse zeigen, dass der Anzug altersbedingte Einschränkungen realistisch abbildet und somit die Chance bietet, Verständnis und Empathie für ältere Menschen in der Gesellschaft zu fördern. In einer ergänzenden Studie wollte Dr. Andreas Lauenroth anhand eines standardisierten Verfahrens der Frage nachgehen, wie sich Gangparameter mit und ohne Anzug verändern. Das Ergebnis ist auch hier sehr überzeugend. **86,4 % der Probanden werden erheblich beim Gehen beeinträchtigt**, 12,8 % erhöht und bei 0,8 % wird kein Unterschied festgestellt. Untersucht wurden Ganggeschwindigkeit, Schritt- und Zykluslänge. Die ermittelten Werte waren hierbei **vergleichbar mit Menschen im Alter von 65 bis 85 Jahren.**

6. Quellenverzeichnis

- ADORNO**, Theodor W.: *Minima Moralia. Reflexionen aus dem beschädigten Leben.* 7. Auflage. Berlin: suhrkamp taschenbuch, 2003.
- BANDURA**, A. (1979). *Sozial-kognitive Lerntheorie.* Stuttgart: Klett-Cotta.
- BANDURA**, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control.* New York: Freeman.
- BANDURA**, A. (2004). Health promotion by social cognitive means. *Health education & behavior*, 31, 143–164.
- BECK**, Ulrich: *Die Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne.* Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag, 1986.
- BERGMANN**, Werner: Was sind Vorurteile. In: *Informationen zur politischen Bildung*, (2005) 5, 271, S. 3-9.
- BROCKHAUS**: *der große Brockhaus in einem Band.* 4. Aufl. Gütersloh/München: Brockhaus in der wissenmedia GmbH, 2010.
- BÜHLER, A. & HEPPRKAUSEN**, K. (2005). Gesundheitsförderung durch Lebenskompetenzprogramme in Deutschland. Grundlagen und kommentierte Übersicht. Köln: BZgA.
- DERMAN-SPARKS**, Louise: Anti-Bias Arbeit mit kleinen Kindern in den USA. Beitrag zur Fachtagung "Kleine Kinder - keine Vorurteile?" am 15.3.2001 in Berlin. Berlin: Kinderwelten, 2001.
- DUDEN**: *Das Fremdwörterbuch.* 4. Aufl. Mannheim; Wien; Zürich: Meyers Lexikonverlag, 1982.
- DUSENBURY, L., BRANNIGAN, R., FALCO, M. & HANSEN, W.B.** (2003). A review of research on fidelity of implementation: implications for drug abuse prevention in school settings. *Health education research*, 18, 237–256.
- FLEITER**, Rüdiger: Was sind Vorurteile. In: *Informationen zur politischen Bildung*, (2005) 5, 271, S.3.
- FRANZKOWIAK**, P. (2018a). Prävention und Krankheitsprävention. In BZgA (Hrsg.), *Leitbegriffe der Gesundheitsförderung und Prävention*
- FRÖHLICH-GILDHOFF, K. & RÖNNAU-BÖSE**, M. (2009). *Resilienz.* München: Ernst Reinhardt.
- GRAMMELT**, Katja: *Der Anti-Bias-Ansatz. Zu Konzept und Praxis einer Pädagogik für den Umgang mit (kultureller) Vielfalt.* Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, 2010.
- HAMM**, Bernd: Segregation. In: SCHÄFFERS, Bernhard (Hrsg.): *Grundbegriffe der Soziologie.* 8.Aufl. Opladen: Leske und Budrich, 2003, S.300.
- HINZ**, Andreas: Vom sonderpädagogischen Verständnis der Integration zum integrationspädagogischen Verständnis der Inklusion!? In: SCHNELL, Irmtraud/SANDER, Alfred (Hrsg.): *Inklusive Pädagogik.* Bad Heilbrunn: Klinghardt, 2004, 41-74.
- HINZ**, Andreas: Inklusive Pädagogik in der Schule - veränderter Orientierungsrahmen für die schulische Sonderpädagogik!? Oder doch deren Ende. In: *Zeitschrift für Heilpädagogik* (2009) 5, S. 173.
- JERUSALEM, M. & MEIXNER, S.** (2009). Lebenskompetenzen. In A. Lohaus & H. Domsch (Hrsg.), *Psychologische Förder- und Interventionsprogramme für das Kindes- und Jugendalter* (S. 141–157). Heidelberg: Springer.
- LYSSENKO L. & BENGEL J.** (2016). Resilienz- und Schutzfaktoren. In: BZgA (Hrsg.), *Leitbegriffe der Gesundheitsförderung und Prävention. Glossar zu Konzepten, Strategien und Methoden in der Gesundheitsförderung.* Köln
- MASLOW**, Abraham Harold: A Theory of Human Motivation. In: *Psychological Review*, (1943) 50, S. 370.
- PEUCKERT**, Rüdiger: Vorurteil. In: SCHÄFFERS, Bernhard (Hrsg.): *Grundbegriffe der Soziologie.* 8.Aufl. Opladen: Leske und Budrich, 2003, S.422.
- SOMMER, Gert/STELLMACHER**, Jost: *Menschenrechte und Menschenrechtsbildung. Eine psychologische Bestandsaufnahme.* Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, 2009.
- REIMANN**, Lisa: *Vorurteile, Ausgrenzung und Diskriminierung - ein präventives Aufgabenfeld in einer inklusiven Schule.*, Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin, 2011
- WUSTMANN, C.** (2011). *Resilienz. Widerstandsfähigkeit von Kindern in Tageseinrichtungen fördern* (3. Aufl.). Berlin: Cornelsen.
- ZAPF**, Wolfgang: Sozialer Wandel. In: SCHÄFFERS, Bernhard (Hrsg.): *Grundbegriffe der Soziologie.* 8.Aufl. Opladen: Leske und Budrich, 2003, S.427.

Impressum

Herausgeber	<p>Europäisches Kompetenzzentrum für Barrierefreiheit e.V.</p> <p>Burgbergstr.10, 52441 Linnich</p> <p>Telefon +49 2462 2033 010 Telefax +49 2462 2033 011 buero@eukoba.com www.eukoba.de</p>
Verantwortlich	<p>Patrick Dohmen Vorstand und Geschäftsführung</p>
Redaktion	<p>Patrick Dohmen, Hartmut Buchbinder, Eva Stelzer</p>
Bildnachweis	<p>Alle Bilder sind eigene Aufnahmen des EUKOBA e.V.-Teams, sofern nicht unter dem jeweiligen Bild anders vermerkt.</p> <p>August 2019</p>

Wir verwenden



Wir arbeiten nach den Kriterien

