

Scholz, Katharina; Rost, Frederik; Röh, Dieter; Dettmann, Marlene-Anne
**Aus der Werkstatt an die Hochschule – Ergebnisse einer Evaluationsstudie zu
Förderfaktoren und Barrieren im Bewerbungsprozess zur Bildungsfachkraft**

Schroeder, René [Hrsg.]; Bächler, Liane [Hrsg.]; Fränkel, Silvia [Hrsg.]; Goldan, Janka [Hrsg.]: *Inklusion - Bildung - Transformation. Inklusive Bildung als Transformation - Transformation durch inklusive Bildung.* Bad Heilbrunn : Verlag Julius Klinkhardt 2026, S. 343-352



Quellenangabe/ Reference:

Scholz, Katharina; Rost, Frederik; Röh, Dieter; Dettmann, Marlene-Anne: Aus der Werkstatt an die Hochschule – Ergebnisse einer Evaluationsstudie zu Förderfaktoren und Barrieren im Bewerbungsprozess zur Bildungsfachkraft - In: Schroeder, René [Hrsg.]; Bächler, Liane [Hrsg.]; Fränkel, Silvia [Hrsg.]; Goldan, Janka [Hrsg.]: *Inklusion - Bildung - Transformation. Inklusive Bildung als Transformation - Transformation durch inklusive Bildung.* Bad Heilbrunn : Verlag Julius Klinkhardt 2026, S. 343-352 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-359161 - DOI: 10.25656/01:35916; 10.35468/6240-33

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-359161>

<https://doi.org/10.25656/01:35916>

in Kooperation mit / in cooperation with:



<http://www.klinkhardt.de>

Nutzungsbedingungen

Dieses Dokument steht unter folgender Creative Commons-Lizenz: <http://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/deed.de> - Sie dürfen das Werk bzw. den Inhalt vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen, solange Sie den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen und das Werk bzw. diesen Inhalt nicht bearbeiten, abwandeln oder in anderer Weise verändern.
Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

This document is published under following Creative Commons-License: <http://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/deed.en> - You may copy, distribute and transmit, adapt or exhibit the work in the public as long as you attribute the work in the manner specified by the author or licensor. You are not allowed to alter or transform this work or its contents at all.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Mitglied der:


Leibniz-Gemeinschaft

*Katharina Scholz, Frederik Rost, Dieter Röh
und Marlene-Anne Dettmann*

Aus der Werkstatt an die Hochschule – Ergebnisse einer Evaluationsstudie zu Förderfaktoren und Barrieren im Bewerbungsprozess zur Bildungsfachkraft

Abstract

An der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg werden seit dem 01.01.2025 Menschen mit Behinderungen, die Anrecht auf einen Arbeitsplatz in einer Werkstatt für behinderte Menschen haben, zu Bildungsfachkräften qualifiziert. Im Anschluss bieten sie im Rahmen einer Anstellung auf dem ersten Arbeitsmarkt eigene Bildungsangebote an Hochschulen an. In einer Evaluationsstudie zum Bewerbungsverfahren wurden Förderfaktoren und Barrieren für die Bewerbenden identifiziert und im Anschluss an die Theorie der daseinsmächtigen Lebensführung (Röh 2013) kontextualisiert. Hierbei wurden Erkenntnisse in Bezug auf das Verfahren sowie den Rahmenbedingungen der Qualifizierung generiert. Dieser Beitrag stellt zentrale Ergebnisse vor, um diese anschlussfähig zu machen und die Transformation des exklusiven Systems Hochschule hin zu einem inklusive(re)n Lern- und Arbeitsort voranzutreiben.

Schlagworte: Evaluation, Inklusive Bildung, Hochschule, Bewerbungsverfahren, Bildungsfachkräfte

1 Menschen mit Behinderung als Expert:innen in der Hochschullehre

An der Hochschule für Angewandte Wissenschaften (HAW) Hamburg werden seit dem 01.01.2025 nach dem Modell des Instituts für Inklusive Bildung der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel acht Bildungsfachkräfte qualifiziert. Menschen mit Lernschwierigkeiten lernen über drei Jahre, Bildungsangebo-

te für Hochschulen anzubieten. Als Expert:innen für Inklusion und Teilhabe vermitteln sie Studierenden Wissen und geben Behinderungserfahrungen teil. Kriterium für die Qualifizierungsteilnahme ist die Berechtigung für einen Arbeitsplatz in einer Werkstatt für behinderte Menschen. Am Ende der Qualifizierung stehen Arbeitsplätze an der Hochschule und somit der Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt. Dass Menschen mit Behinderung im tertiären Bildungssektor Lehr-Lern-Formate gestalten und anbieten, transformiert das System Hochschule: Menschen wird eine Chance auf Mitgestaltung von Forschung und Lehre eröffnet, die bislang strukturell von entsprechenden Tätigkeiten ausgeschlossen wurden. Die Qualifizierungsmaßnahme stellt somit eine konkrete Umsetzung der Artikel 8 (Bewusstseinsbildung), 24 (Bildung) und 27 (Arbeit und Beschäftigung) des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) dar. Hamburg ist bundesweit der siebte Qualifizierungsstandort. Sie wird vom Bildungsträger Hamburger Arbeitsassistenten gGmbH an der HAW Hamburg durchgeführt und koordinativ und forschend durch das Projekt "(Hochschul-)Bildung inklusiv" begleitet (Scholz et al., 2024).

2 Förderfaktoren und Barrieren auf dem Weg an die Hochschule

Den ersten Meilenstein für die Qualifizierungsteilnahme und perspektivisch einen Arbeitsplatz an der Hochschule stellt das Bewerbungsverfahren dar. An der HAW Hamburg wurde dieses von August 2024 bis März 2025 bundesweit erstmalig unter der Forschungsfrage „Welche Förderfaktoren und Barrieren bietet der Bewerbungsprozess für die Bewerbenden?“ evaluiert. Förderfaktoren werden im Sinne der International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) verstanden als "Faktoren in der Umwelt einer Person, welche die Funktionsfähigkeit verbessern und eine Behinderung reduzieren" (BfArM, 2005, S. 147). Barrieren werden verstanden als "Faktoren in der Umwelt einer Person, welche die Funktionsfähigkeit einschränken und Behinderung schaffen" (ebd.). Die Erkenntnisse erweitern den Forschungsstand rund um das Konzept Bildungsfachkräfte und sollen für potenzielle zukünftige Bewerbungsverfahren zur Bildungsfachkraft und ähnlichen Formaten anschlussfähig gemacht werden.

2.1 Ablauf des Bewerbungsverfahrens

Die Ausschreibung wurde vom Bildungsträger Ende Mai 2024 veröffentlicht. Zusätzlich zur Veröffentlichung auf der Homepage wurden verschiedene Institutionen angeschrieben, z. B. Werkstätten, Selbstvertretungen, Elternver-

eine, Anbieter für persönliche Assistenz und Organisationen mit Angeboten für Menschen mit Lernschwierigkeiten. Darüber hinaus wurden persönliche Kontakte, Plakate und Flyer sowie Informationsveranstaltungen in Einrichtungen genutzt. Neben dem Ausfüllen eines dreiseitigen Bewerbungsbogens konnten die Bewerbenden über das Format der Motivationsdarstellung entscheiden: einen Text schreiben, ein Video oder eine Sprachnachricht aufnehmen oder ein Bild gestalten. Die Bewerbungsfrist endete am 15.07.2024. Sie wurde als Richtwert betrachtet, sodass auch Bewerbungen darüber hinaus akzeptiert worden sind. Insgesamt haben sich 38 Personen beworben, 15 weiblich und 23 männlich. Die Altersspanne lag zwischen 18 und 59 Jahren. Der Großteil (31 Personen) wohnte im Bundesland Hamburg. Alle Bewerbenden wurden zu Einzelgesprächen am zukünftigen Qualifizierungsort der HAW Hamburg eingeladen und Begleitpersonen konnten mitgebracht werden. Die Gespräche fanden zwischen Ende August und Mitte September 2024 statt. 17 Bewerbende wurden nach einer Vorauswahl zu Gruppenbewerbungsgesprächen Mitte September eingeladen. Diese beinhalteten eine Gruppenaufgabe (Erstellen einer Collage zum Thema Wohnen) sowie eine Einzelaufgabe (freies Sprechen anhand einer Leitfrage). Ende September erging die Mitteilung der finalen Zusagen (8) bzw. Absagen.

2.2 Forschungsdesign

Durch eine Dokumentenanalyse wurden der Prozessverlauf und die Auswahlkriterien erhoben. Durch problemzentrierte, leitfadengestützte Interviews (nach Witzel 2000) mit Bewerbenden ($n=7$; 6 männlich, 1 weiblich) wurden die Kenntnisnahme von der Qualifizierung, Motivation, Einflussfaktoren und Bewertung des Verfahrens untersucht. Der Interviewleitfaden wurde in einfacher Sprache formuliert und in einem Pre-Test überprüft. Der Zugang zu den Interviewten wurde über den Bildungsträger hergestellt. Außerdem wurde dem Forschungsteam ein direkter Kontakt zu Bewerbenden ermöglicht, indem es das Vorhaben im Anschluss an die Gruppenbewerbungsgespräche vorstellen konnte. Für sechs Interviewte war die Entscheidung über Zu- oder Absage zum Interviewzeitpunkt offen. Eine Person war bereits aus dem Prozess ausgeschieden. Die Erkenntnisse aus den Einzelinterviews wurden nach Abschluss des Bewerbungsverfahrens in einem Fokusgruppeninterview nach Mayerhofer (2009) mit ausgewählten, ehemaligen Bewerbenden ($n=7$) diskutiert. Zwei Personen hatten auch an Einzelinterviews teilgenommen. Ein weiteres Fokusgruppeninterview mit abgelehnten Bewerber:innen kam nicht zustande. Abschließend wurden Expert:innen-Interviews ($n=2$) mit Mitarbeitenden des Bildungsträgers geführt, der das Bewerbungsverfahren vorbereitet und durchgeführt hat. In diesen konnten u. a. Erkenntnisse aus den

Interviews mit Bewerber:innen vorgestellt und kontextualisiert werden. Alle Interviews wurden aufgenommen und transkribiert. Die Auswertung erfolgte im Rahmen einer inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz/Rädiker (2022).

2.3 Ausgewählte Studienergebnisse

2.3.1 Förderfaktoren

Bezüglich der Verbreitung der Ausschreibung wurde die Nutzung der eigenen *Netzwerke* vom Bildungsträger als wichtiger Förderfaktor beschrieben. Als wirkungsvollster Zugang zur Zielgruppe hat sich über alle Erhebungen hinweg die *persönliche Ansprache* durch Fachpersonen wie Assistenzen oder Job Coaches gezeigt. Diese haben auf die Möglichkeit aufmerksam gemacht sowie teilweise im Bewerbungsprozess unterstützt.

Von den Bewerbenden positiv hervorgehoben wurde die *Offenheit*. Einerseits auf einer formalen Ebene: Bewerbungen wurden nach Ende der offiziellen Bewerbungsfrist akzeptiert. Die Bewerbung konnte nach Interessen und Fähigkeiten gestaltet werden. Unabhängig vom Inhalt erhielten alle die Chance, sich persönlich vorzustellen. Andererseits auch auf personaler Ebene: Die Mitarbeitenden des Bildungsträgers sind den Bewerbenden auf Augenhöhe begegnet und haben flexibel auf individuelle Bedarfe reagiert:

„Es war ein sehr höflicher Umgang beim Bewerbungsgespräch. [...] Und die Leute waren sehr verständnisvoll. Weil ich hatte die Einladung zum Bewerbungsgespräch erst zwei Tage, bevor das Bewerbungsgespräch stattfinden sollte, im Briefkasten gesehen. Und dann haben wir das eben kurzerhand auch online gemacht.“ (Einzelinterview Bewerber:in, EW3, Pos. 48)

In Bezug auf die *Kommunikation* fühlten sich die meisten jederzeit ausreichend und verständlich informiert und hoben hervor, dass die von ihnen präferierten Kommunikationswege genutzt wurden.

Die *Haltung der Mitarbeitenden* konnte ebenso als Förderfaktor identifiziert werden. Im Laufe des Bewerbungsverfahrens bildete sich heraus, dass für die Qualifizierung keine zusätzlichen Ressourcen für z. B. pflegerische Bedarfe zur Verfügung stehen würden. Die Mitarbeitenden wollten niemanden von vornherein auszuschließen, sondern individuelle Wege suchen. Auch in Bezug auf bestehende Barrieren am Qualifizierungsort waren sie überzeugt, diese überwinden zu können:

„Naja, theoretisch wäre es so gewesen, dass anhand der Räumlichkeiten wir eigentlich gar keinen Rollifahrer hätten auswählen können. [...] Davon haben wir uns ja erstmal nicht abschrecken lassen und es hat ja jetzt auch gut geklappt. Aber da sind

wir quasi auch in so eine optimistische Vorleistung gegangen, dass wir das irgendwie hinbekommen.“ (Expert:in 1, Pos. 37)

Die Bewerbenden nannten Motivationen, wie z. B. den Wunsch, Wissen und Erfahrungen weiterzugeben, einer spannenden Tätigkeit nachzugehen oder Inklusion zu fördern. Einzelne wollten aus dem System Werkstatt heraus, waren jedoch nicht unbedingt an Inhalten der Qualifizierung interessiert. Einige wurden von ihrem Umfeld bestärkt, sich zu bewerben. Während Angehörige als Unterstützende grundsätzlich einen Förderfaktor darstellten, barg ihre Involviertheit in Bewerbungsgesprächen für den Bildungsträger teilweise Herausforderungen, wenn sie viel Raum einnahmen.

Die *Gruppenbewerbungsgespräche* wurden von den Bewerbenden und Mitarbeitenden des Bildungsträgers besonders positiv beschrieben. Sie ermöglichten Bewerbenden das Kennenlernen potenzieller Kolleg:innen, das Ausprobieren, vor anderen über sich zu sprechen sowie ein besseres Verständnis über die Tätigkeit als Bildungsfachkraft, den Mitarbeitenden ein Erleben der Bewerbenden im Gruppensetting:

“Und das ist ja auch letztendlich das, was wir am Ende immer machen werden. Deswegen fand ich es gut, dass man das schon mit reingenommen hat.“ (Bewerber:in, EW6, Pos. 114)

2.3.2 Barrieren

Fachpersonen haben auf die Qualifizierung aufmerksam gemacht und wurden teilweise für eine Übersetzungsleistung des *Konzeptes Bildungsfachkraft* benötigt. Insofern erfolgte im Rahmen der direkten Ansprache potenzieller Bewerbender auch eine *Vorselektion*.

Barrieren in Bezug auf die *räumlichen Begebenheiten* betrafen unter anderem den zukünftigen Qualifizierungsort. Die Größe limitiert den Platz für Rollstühle und somit für Teilnehmende mit Rollstuhl. Zudem war eine barrierefreie Toilette zum Zeitpunkt der Bewerbungsgespräche nur über Umwege zu erreichen und der Zugang zum Gebäude nicht mit einer automatischen Türöffnung versehen. Bis zum Ende des Bewerbungsverfahrens gab es keine konkrete Auskunft von Seiten der Hochschule, wann diese Barrieren behoben sein würden. Eine räumliche Alternative stand nicht zur Verfügung.

Die *Rahmenbedingungen der Qualifizierung* stellten für einzelne Bewerbende Barrieren dar, z. B. die Anforderung der eigenständigen Anreise zum Qualifizierungsort und der Teilnahme an der Qualifizierung in Vollzeit. Teilweise waren Rahmenbedingungen (z. B. der konkrete Start) zu Beginn des Bewerbungsverfahrens noch abhängig von externen Faktoren. Einzelne Bewerbende konnten sich nicht auf solche Unsicherheiten einlassen, insbesondere wenn mehrere zu klärende Faktoren zusammenspielten, und zogen ihre Bewerbung zurück:

“Dann sind es vielleicht auch zu viele Unbekannte am Ende, die dazu führen, dass jemand seine Bewerbung auch zurückzieht. Das ist mir irgendwie zu heikel. Wenn ihr mir hier keine konkreten Angebote machen könnt, wie ich als Person hier bei euch andocken kann, dann verlasse ich dort meinen Hafen nicht.” (Expert:in 1, Pos. 100)

3 Umgang mit (Weltaneignungs-)Barrieren

Die Ergebnisse wurden vor dem Hintergrund der daseinsmächtigen Lebensführung (Röh, 2013) interpretiert. Dies bietet sich an, da Daseinsmächtigkeit “zum einen die Kompetenz des Einzelnen (beschreibt), sich im (...) Sinne der Lebensführung aktiv an der eigenen Lebensgestaltung zu beteiligen; zum anderen jedoch gleichzeitig auch die Macht dazu zu haben, auf die für diese Lebensführung notwendigen Ressourcen” zuzugreifen (ebd., S. 63). Dieser Doppelfokus von Daseinsmächtigkeit leitet sich einerseits aus einem theoretischen Rückgriff auf den Capabilities Approach von Martha Nussbaum ab und zeigt sich andererseits praktisch in den Forschungsergebnissen. Nussbaum beschreibt die Fähigkeit etwas zu tun, als die Verbindung aus “internal” und “external capabilities” (Nussbaum 1987, S. 20; ebd., S. 24). Diese Idee von der Person zuzuschreibenden persönlichen Fähigkeiten und der außerhalb der Person liegenden Fähigkeiten, überführt Röh in gesellschaftliche und persönliche Möglichkeitsräume (Röh 2013, S. 281). Werden diese Möglichkeitsräume miteinander verbunden, wird Daseinsmächtigkeit gestärkt. Diese Verbindung kann durch Weltaneignungsbarrieren verhindert werden, wie subjektive und sozialräumliche Weltaneignungsbarrieren sowie jene durch Sozialbeziehungen und die soziomaterielle Lage (ebd., S. 226), wobei die Barrieren selbst veränderbar sind (ebd., S. 208 ff.). Die ersten drei Weltaneignungsbarrieren, ihre Bildsamkeit und Möglichkeitsräume zeigten sich als relevant im Bewerbungsverfahren. Bedingungen des Bewerbungsverfahrens wie die Offenheit der Bewerbung und der flexible Einsendeschluss stellten Bedingungen im gesellschaftlichen Möglichkeitsraum dar, die wiederum mit der eigenständig gewählten Form der Bewerbung im persönlichen Möglichkeitsraum verbunden wurden.

Subjektive Aneignungsbarrieren zeigten sich in Beeinträchtigungen des Denkens, die mit Hilfe von Fachpersonen überwunden wurden, indem diese z. B. das Konzept Bildungsfachkraft erklärten. *Sozialräumliche Aneignungsbarrieren* stellten sowohl bauliche als auch informationelle Barrieren dar, wozu der limitierte Qualifizierungsraum, fehlender Zugang zur barrierefreien Toilette sowie die komplexe Zuständigkeitsstruktur der Hochschule gehörten. Die Überwindung dieser Aneignungsbarriere gelang auch mittels einer “optimistischen Vorleistung” (Expert:in 1, Pos. 37) der Mitarbeitenden des Bildungsträgers. *Sozialbeziehungen*, insbesondere zu Fachkräften, zeigten sich grundsätzlich als

Förderfaktor. Durch sie wurden Menschen auf die Bewerbung aufmerksam, wodurch allerdings Fachkräfte vorselektierten, was eine Aneignungsbarriere für andere erzeugte. Aneignungsbarrieren ergaben sich zudem durch die Involviertheit von Begleitpersonen, wenn diese in Gesprächen viel Raum eingenommen haben. Eine interviewte Fachperson schlug für zukünftige Verfahren einen proaktiven Umgang mit Sorgen und Fragen Angehöriger durch eigene Gespräche mit ihnen vor. So würden ihre Anliegen ernstgenommen, jedoch die Bewerbungsgespräche und Perspektiven der Bewerbenden nicht überlagert werden.

Viele Aneignungsbarrieren konstituierten sich im gesellschaftlichen Möglichkeitsraum. Und doch nutzten Bewerbende ihren persönlichen Möglichkeitsraum und strebten nach einer daseinsmächtigen Gestaltung ihrer Lebensführung. Dieser Gestaltungswille äußerte sich u. a. in der hohen Motivation Einzelner, an der Qualifizierung teilzunehmen. Dies verdeutlicht das Ergebnis einer aktiven Auseinandersetzung mit eigenen Möglichkeiten und dem Willen, gebotene Chancen trotz Barrieren zu nutzen.

4 Diskussion

Hinsichtlich der Frage, welche Förderfaktoren und Barrieren der Bewerbungsprozess zur Bildungsfachkraft für die Bewerbenden bietet, wurden mit dieser Evaluation erstmalig Erkenntnisse ermittelt. Obgleich der Fokus auf den Bewerbenden lag, wurden auch Perspektiven der Fachkräfte des Bildungsträgers einbezogen. Diese haben die Bewerbenden erlebt und das Verfahren durchgeführt. Deshalb und aufgrund der langjährigen Erfahrungen mit der Zielgruppe konnten sie für die Forschungsfrage relevante Ergänzungen sowie Kontextualisierungen beitragen.

Die Bewerbenden waren sowohl mit Auswahlkriterien konfrontiert als auch mit Barrieren, die sich aus ihrer Behinderung und äußeren Faktoren bzw. Rahmenbedingungen ergaben. Als zentral stellten sich sozialräumliche Barrieren und Barrieren in der Ansprache heraus. Sozialbeziehungen zu Fachpersonen waren häufig nötig, um von der Ausschreibung zu erfahren und subjektive Aneignungsbarrieren zu überwinden. In weiteren Studien sollte untersucht werden, wie der damit einhergehende Prozess der Vorselektion abgemildert werden kann. Die Veränderung der sozialräumlichen Barrieren sowie Unklarheiten in Bezug auf Rahmenbedingungen der Qualifizierung erforderten eine optimistische Vorleistung, die innerhalb der Sozialbeziehungen zu Fachpersonen erbracht wurde. Hierbei trafen sich die Motivation der Bewerbenden und die Offenheit der Mitarbeitenden, Lösungen zur Überwindung von Barrieren zu finden.

5 Limitationen

Die Forschenden sind Mitarbeitende der HAW Hamburg und kooperieren mit dem Bildungsträger. Die eigene Rolle wurde bezüglich Vorannahmen und Erwartungshaltung reflektiert. Es erfolgte eine strenge personelle Trennung zwischen Bewerbungsverfahren und Forschung. Den Bewerber:innen wurde zugesichert, dass die Studienteilnahme vertraulich und ohne Einfluss auf das Bewerbungsverfahren ist. Es ist dennoch möglich, dass die Prozesse für Bewerbende nicht immer eindeutig zu trennen waren und das Antwortverhalten beeinflusst haben, insbesondere in Bezug auf Kritik. In den Einzelinterviews ist die weibliche Perspektive unterrepräsentiert. Insgesamt konnte nur eine Person interviewt werden, die zum Interviewzeitpunkt aus dem Bewerbungsverfahren ausgeschieden war. Eine weitere mögliche Limitation stellt der späte Zeitpunkt der Expert:inneninterviews nach Abschluss des Verfahrens dar. Dies hatte den Vorteil, dass Eindrücke aus den Interviews mit Bewerbenden aufgegriffen werden konnten und die Expert:innen das Verfahren reflektiert hatten. Gleichzeitig wurden unter Umständen Details nicht mehr erinnert.

6 Fazit

Die Weiterentwicklung der Hochschule als inklusive(re)r Lern- und Arbeitsort nimmt mit der Qualifizierung von Bildungsfachkräften Fahrt auf. Unsere Begleitforschung der Bewerbungsphase für die Qualifizierung stellt die erste Eintrittspforte für ein Arbeitsfeld dar, welches sich von regulären Werkstatttätigkeiten für Menschen mit Lernschwierigkeiten abhebt. Insofern ist die Gestaltung eines möglichst inklusiven Bewerbungsprozesses von besonderer Bedeutung. Aus den erforschten Förderfaktoren und Barrieren für die Bewerbenden ergeben sich folgende Empfehlungen für zukünftige Qualifizierungen:

- Um auf unterschiedliche Bedarfe der Bewerbenden eingehen zu können, sollte das Verfahren möglichst offen gestaltet werden, z. B. in der Wahl des Bewerbungsformates und präferierten Kommunikationsweges.
- Die Ergänzung der Einzelbewerbungsgespräche durch Gruppenbewerbungsgespräche ist zu empfehlen, da sie Bewerbenden und Auswählenden Eindrücke ermöglichen, wer sich in die zukünftige Gruppe und Rolle gut einfinden könnte.
- Neben Offenheit benötigt es Klarheit in Bezug auf Rahmenbedingungen, Unterstützungsmöglichkeiten und die Beseitigung eventuell vorhandener Barrieren.

Der Wechsel aus der Werkstatt an die Hochschule stellt einen großen Schritt dar. Kommen zusätzliche Unsicherheiten und Barrieren dazu, wird Teilhabe

weiter erschwert. Wenn Hochschulen inklusiv(er) werden möchten, sollten Gebäudestrukturen daher von Anfang an möglichst barrierefrei gestaltet sein, sodass bereits während des Bewerbungsverfahrens die erforderlichen Strukturen vorgefunden werden. Die Bewerbenden können sich dann auf ihre Gespräche fokussieren statt auf Barrieren – wie Bewerbende ohne Behinderung auch.

Literatur

- Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte (BfArM) (2005): ICF. Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit. Online unter: <https://klassifikationen.bfarm.de/icf/icfhtml2005/index.htm>.
- Kuckartz, U.; Rädiker, S. (2022): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. Weinheim: Beltz Juventa.
- Mayerhofer, W. (2009). Das Fokusgruppeninterview. In: R. Buber & H. Holzmüller (Hrsg.): Qualitative Marktforschung, Wiesbaden: Gabler, 477-490.
- Nussbaum, M. (1987): Nature, Function and Capability - Aristotle on Political Distribution. WIDER Working Papers. World Institute for Development Economics Research of the United Nations University.
- Röh, D. (2013): Soziale Arbeit, Gerechtigkeit und das gute Leben: eine Handlungstheorie zur daseinsmächtigen Lebensführung. Wiesbaden: Springer VS.
- Scholz, K.; Dettmann, M.-A.; Röh, D. (2024): Bildungsfachkräfte als Expert:innen für Inklusion und Teilhabe. Das Forschungsprojekt „(Hochschul-)Bildung inklusiv“ stellt sich vor. In: standpunkt: sozial, Sonderausgabe 2024, 80-85. Online unter DOI: 10.48441/4427.2540.
- Witzel, A. (2000): Das problemzentrierte Interview. In: Forum Qualitative Sozialforschung, Ausg. 1, 1-9.

Autor:innen

Scholz, Katharina,

ORCID <https://orcid.org/0009-0004-4641-5225>

Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg

Arbeitsschwerpunkte: Service User Involvement, Partizipation und Inklusion in der Hochschulbildung

Rost, Frederik, MA

ORCID <https://orcid.org/0009-0005-2465-3545>

Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg

Arbeitsschwerpunkte: Teilhabeforschung (Arbeitsmarkt), Legitimationsforschung, Service User Involvement
frederik.rost@haw-hamburg.de

Dettmann, Marlene-Anne, Prof. Dr.

ORCID <https://orcid.org/0009-0007-0328-0860>

Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg

Arbeitsschwerpunkte: Partizipative Lehre und Forschung, Service User Involvement

marlene-anne.dettmann@haw-hamburg.de

Röh, Dieter, Prof. Dr.

ORCID <https://orcid.org/0000-0003-3010-0793>

Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg

Arbeitsschwerpunkte: Rehabilitation und Teilhabe

dieter.roeh@haw-hamburg.de