



Co-funded by  
the European Union



DIS-Employability

2021-1-RO01-KA220-YOU-000028932

**ERASMUS+-Kooperationspartnerschaft im**

**Bereich Jugend - DIS-EMPLOYABILITÄT**

Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von jungen Menschen mit Behinderungen



**DIS-Employability**

**LÄNDERBERICHTE**

## Inhaltsübersicht

<b><u>EINFÜHRUNG</u></b> .....	<b>3</b>
<b><u>LÄNDERBERICHT: ASOCIATIA BABILON TRAVEL. RUMÄNIEN</u></b> .....	<b>4</b>
BEWÄHRTE PRAKTIKEN IN RUMÄNIEN.....	9
FELDFORSCHUNG.....	14
<b><u>LÄNDERBERICHT: GRENZEN DER INNOVATION IKE. GRIECHENLAND</u></b> .....	<b>20</b>
BEWÄHRTE PRAKTIKEN.....	27
FELDFORSCHUNG.....	31
<b><u>LÄNDERBERICHT: MINE VAGANTI NGO, EDUFORMA. ITALIEN</u></b> .....	<b>43</b>
BEWÄHRTE PRAKTIKEN.....	50
FELDFORSCHUNG.....	59
<b><u>LÄNDERBERICHT: NGO NEST BERLIN. DEUTSCHLAND</u></b> .....	<b>76</b>
BEWÄHRTE PRAKTIKEN.....	84
FELDFORSCHUNG.....	91

# Einführung

DIS-employability ist eine 24-monatige strategische Jugendbildungspartnerschaft, an der 5 europäische Organisationen beteiligt sind, die mit Menschen mit Behinderungen arbeiten. Sie zielt darauf ab, Menschen mit Behinderungen durch die Entwicklung von kritischem Denken nützliche Beschäftigungsfähigkeiten zu vermitteln, um ihre Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu fördern.

Das Projekt befasst sich mit systembedingten Hindernissen für die Teilnahme an Bildung und Arbeitsmarkt, die Menschen mit Behinderungen betreffen, und beseitigt diese. Nach Angaben von Eurostat lebten im Jahr 2010 in Europa etwa 100 Millionen EU-Bürger mit einer Behinderung.

Verschiedene Barrieren beeinträchtigen ihr Wohlergehen, z. B. unzugängliche physische Umgebungen und Verkehrsmittel, die Nichtverfügbarkeit von Hilfsmitteln und Technologien, nicht angepasste Kommunikationsmittel, Lücken in der Dienstleistungserbringung sowie diskriminierende Vorurteile und Stigmatisierung in der Gesellschaft.

Darüber hinaus hat der von der Internationalen Arbeitsorganisation 2019 erstellte Bericht über Behinderung und Arbeit gezeigt, dass das niedrigere Beschäftigungs- und Bildungsniveau dazu führt, dass die Armutsquote bei Menschen mit Behinderungen um 70 % über dem Durchschnitt liegt, während die Arbeitslosenquote von rund 4 Millionen Menschen in der Europäischen Union, die geistige und intellektuelle Behinderungen haben, doppelt so hoch ist. Sie ist mehr als doppelt so hoch wie bei der Allgemeinbevölkerung, und vor diesem Hintergrund besteht ein eindeutiger Bedarf an gezielten Initiativen für diese gefährdeten Menschen. Menschen mit Behinderungen müssen die Hindernisse überwinden, die sich ihnen aufgrund ihrer Behinderung in den Weg stellen, und sie sollten mit nützlichen Fähigkeiten ausgestattet werden, um die Herausforderungen zu meistern, denen sie aufgrund ihrer Situation auf dem Arbeitsmarkt gegenüberstehen.

Das Projekt konzentriert sich auf die aktuelle Situation von jungen Menschen mit Behinderungen und Arbeitnehmern in Rumänien, Griechenland, Italien und Deutschland.

Kritisches Denken gilt als eine wichtige Methode zur Entwicklung der Beschäftigungsfähigkeit. Menschen, die über ein hohes Maß an kritischem Denken und Schlussfolgerungen verfügen, sind wahrscheinlich Innovatoren, die neue Ideen und kreative Lösungen selbst für die komplexesten geschäftlichen Herausforderungen finden.

Diese Arbeit umfasst Materialien für Bildungszwecke, die Ergebnisse von Feldforschungen, die von Partnerorganisationen unter Menschen mit Behinderungen durchgeführt wurden, sowie bewährte Verfahren.

# Länderbericht: Asociația Babilon Travel. Rumänien

## Desk Research

### Die Arbeitskräfte und die Arbeit von jungen Menschen mit Behinderungen

Das Armutsrisiko in der EU ist für Menschen mit Behinderungen deutlich höher als für andere Menschen. 21,1 % der Menschen mit Behinderungen sind von diesem Risiko betroffen, verglichen mit 14,9 % der Menschen ohne Behinderungen (PRO- PACT, 2019).

Laut dem Bericht des Ministeriums für Arbeit und Sonderschutz zur **Situationsdiagnose von Menschen mit Behinderungen in Rumänien** (2021) sollten Menschen mit Behinderungen angemessen geschult werden, um ihre Fähigkeiten zu verbessern und ihre Kompetenzen sowie ihr kreatives und produktives Potenzial zu entwickeln. Die Aus- und Weiterbildung auf dem Arbeitsmarkt sollte die Attraktivität von Menschen mit Behinderungen für Arbeitgeber erhöhen und sowohl für nicht erwerbstätige und arbeitslose Menschen mit Behinderungen als auch für Erwerbstätige, die den Arbeitsplatz wechseln oder ihre Leistung an ihrem derzeitigen Arbeitsplatz verbessern möchten, zugänglich sein. Zusatzausbildungen sind wichtig, um die Fähigkeiten und Talente von Menschen mit Behinderungen zu nutzen, und müssen maßgeschneidert sein.

Die Vorteile der Beschäftigung einer integrativen Belegschaft sind auf vielen Ebenen spürbar:

Auf individueller Ebene führt Beschäftigung zu größerer persönlicher Autonomie, höherem Wohlbefinden und einem geringeren Risiko, von Sozialleistungen abhängig zu sein.

Auf der Ebene der Arbeitgeber führt die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu einer vielfältigen Belegschaft, die die Vielfalt der Kunden und Gemeinschaften, in denen die Unternehmen tätig sind, widerspiegelt und zusätzliche Qualifikationen in die Unternehmen bringt.

Auf gesellschaftlicher Ebene führt die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zur Schaffung einer vielfältigen Erwerbsbevölkerung, die einen zusätzlichen Beitrag zum BIP leistet und die Kosten für die Arbeitslosenunterstützung und einige Sozialschutzleistungen senkt.

Der nationale Bericht 2019 "Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen - eine Antwort auf den Arbeitskräftemangel" (PRO-Pact) zeigt, dass es in Rumänien ein äußerst bizarres Phänomen gibt: Derzeit sammelt keine Institution Daten und Informationen über die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, weder die ANPD noch die Nationale Agentur für Beschäftigung noch die Arbeitsaufsichtsbehörde. Lediglich bei der Nationalen Steuerverwaltungsbehörde sind teilweise Daten zu finden, allerdings nur auf Anfrage. In Rumänien haben Menschen mit Behinderungen nur begrenzte Unterstützung, um eine unabhängige Arbeit zu finden und Zugang zum Arbeitsmarkt zu erhalten. Die Unterstützung für Menschen konzentriert sich hauptsächlich auf die Gesundheitsversorgung und weniger auf die Unterstützung von Menschen mit Behinderungen bei der Entwicklung von Fähigkeiten für ein unabhängiges Leben. Kinder mit Behinderungen haben nur begrenzten Zugang zu vorschulischen Einrichtungen und brechen die Schule doppelt so häufig ab wie andere Kinder (PRO-PACT, 2019).

In Rumänien gab es laut dem statistischen Bericht für das vierte Quartal 2018, der von der Nationalen Behörde für Menschen mit Behinderungen erstellt wurde, zum 31. Dezember 2018 823.956 Menschen mit Behinderungen, von denen 50,67 % zwischen 18 und 65 Jahre alt waren

(ca. 417.558 Personen). Nach Angaben der Nationalen Agentur für Steuerverwaltung waren am 31.01.2019 nur 30.271 Personen erwerbstätig, d. h. etwa 7,25 %, was deutlich unter dem europäischen Durchschnitt von 52-54 % (Schweden, Finnland, Schweiz), 50 % in Luxemburg und 40-45 % in Norwegen, dem Vereinigten Königreich und den Niederlanden liegt (<https://anpd.gov.ro/web/>).

## **Strategien/Programme zur Eingliederung, Bildung oder Arbeitsmarkt auf lokaler/nationaler Ebene**

In Rumänien betrug die Zahl der Menschen mit Behinderungen am 30. September 2020 nach Angaben der Nationalen Behörde für die Rechte von Menschen mit Behinderungen, Kindern und Adoptionen 854.965. In Cluj-Napoca erreichte die Gesamtzahl im Jahr 2020 28.776.

In Rumänien gab es im Laufe der Jahre mehrere Strategien zur Eingliederung von Menschen mit Behinderungen auf allen Ebenen.

Im Folgenden werden einige der wichtigsten aufgeführt:

**Europäische Strategie für Menschen mit Behinderungen 2010-2020:** ein erneuertes Engagement für ein barrierefreies Europa

Acht Hauptaktionsbereiche: Zugänglichkeit, Teilhabe, Gleichstellung, Beschäftigung, allgemeine und berufliche Bildung, Sozialschutz, Gesundheit und externe Maßnahmen.

**Nationale Strategie "Eine barrierefreie Gesellschaft für Menschen mit Behinderungen" 2015-2020**

- Verbesserung der Lebensqualität von Menschen mit Behinderungen
- Gewährleistung der Kohärenz und Konsolidierung der Politik
- Zu den Grundsätzen (die in der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen bekräftigt werden), die dieser Reform zugrunde liegen, gehören die uneingeschränkte und wirksame Teilhabe und Integration in die Gesellschaft, Nichtdiskriminierung, Zugänglichkeit und Chancengleichheit.

Interessante Punkte:

1. Entwicklung zugänglicher Kommunikations- und Informationsmodalitäten für Menschen mit Behinderungen.
2. Gewährleistung des gleichberechtigten Zugangs von Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen zur Bildung und des Zugangs von Menschen mit Behinderungen zu Programmen und Einrichtungen des lebenslangen Lernens.
3. Zugang zur Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen, insbesondere auf dem offenen Arbeitsmarkt, unter gleichen Bedingungen wie für die Mitglieder der Gemeinschaft.

**Nationale Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021-2027**

Mit der Strategie 2021-2027 wird der Ansatz zur Umsetzung des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen fortgeführt und weiterentwickelt, um den Rahmen für die volle und gleichberechtigte Wahrnehmung aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch alle Menschen mit Behinderungen zu gewährleisten.

Das übergeordnete Ziel der Strategie 2021-2027 besteht darin, die volle und wirksame Teilhabe von Menschen mit Behinderungen auf der Grundlage der Entscheidungsfreiheit in allen Lebensbereichen und in einem zugänglichen und belastbaren Umfeld zu gewährleisten.

**Alternative öffentliche Politik Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen: EINE**

## ***ANTWORT AUF DEN MANGEL AN ARBEITSKRÄFTEN - 2019 (PRO-PACT)***

Ziel dieses politischen Vorschlags ist es, die besten Lösungen für die sozio-berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen aus gefährdeten Gruppen in den rumänischen Arbeitsmarkt zu ermitteln.

Spezifische Ziele:

1. Die Zahl der auf dem rumänischen Arbeitsmarkt beschäftigten Menschen mit Behinderungen soll jährlich um mindestens 3 % steigen, so dass innerhalb von 3 Jahren ein Anteil von 16,25 % aller Menschen mit Behinderungen im Alter von 18 bis 65 Jahren erreicht wird.
2. Schaffung eines günstigen Rahmens für die Förderung und Entwicklung geschützter Einheiten und sozialer Integrationsunternehmen als Lösungen für geschützte Beschäftigung oder den Übergang in den Arbeitsmarkt.
3. Entwicklung integrierter Dienstleistungspakete für Menschen mit Behinderungen aus gefährdeten Gruppen (psychosoziale Unterstützung, Tests und Bewertung, Beratung und Berufsberatung, Ausbildung und Qualifizierung, Vermittlung, Beschäftigung und Jobcoaching usw.) nach dem Prinzip der einzigen Anlaufstelle.
4. Aktivierung von Menschen mit Behinderungen, die auf dem Arbeitsmarkt nur schwer zu vermitteln sind, sowie Entlastung des Staatshaushalts und Verringerung des Arbeitskräftemangels in Rumänien.

Auf lokaler Ebene können wir **Cluj-Napoca 2020 SOCIAL INCLUSION STRATEGY** erwähnen

Menschen mit Behinderungen und chronischen Krankheiten: Schaffung/Konsolidierung eines Netzes der Zusammenarbeit mit öffentlichen oder privaten Organisationen und Einrichtungen, um die soziale Integration und die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und chronischen Krankheiten zu fördern; Einrichtung eines Erholungszentrums für Menschen mit Behinderungen, abhängige ältere Menschen, Behinderte; Einrichtung eines Komplexes von sozialmedizinischen Dienstleistungen für Erwachsene

Aktive Eingliederung bedeutet die Entwicklung und Umsetzung einer umfassenden Strategie, die auf der Integration der drei Säulen der Sozialpolitik beruht, nämlich: angemessene Einkommensunterstützung (durch Sozialschutz- und Sozialhilfemaßnahmen), ein integrativer Arbeitsmarkt (durch Maßnahmen, die den Zugang zu menschenwürdiger Arbeit für alle, einschließlich Menschen aus gefährdeten Gruppen, fördern) und Zugang zu qualitativ hochwertigen Dienstleistungen (in den Bereichen Schulbildung, Gesundheit, Betreuung von Kindern, älteren und behinderten Menschen sowie Wohnen).

Einbeziehung der lokalen Wirtschaftspartner in Programme zur Bekämpfung von Stereotypen und zur Sensibilisierung der lokalen Gemeinschaft für gefährdete soziale Gruppen (insbesondere Roma und Menschen mit Behinderungen).

#### **Strategie für die voruniversitäre Bildung, Cluj-Napoca 2014-2020**

Eine der wichtigsten Strategien, die derzeit im Hinblick auf Menschen mit Behinderungen verfolgt werden, ist die

#### **Nationale Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021-2027**

Mit der Strategie 2021-2027 wird der Ansatz zur Umsetzung des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen fortgeführt und weiterentwickelt, um den Rahmen für die volle und gleichberechtigte Wahrnehmung aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch alle Menschen mit Behinderungen zu gewährleisten.

Das übergeordnete Ziel der Strategie 2021-2027 besteht darin, die volle und wirksame Teilhabe von Menschen mit Behinderungen auf der Grundlage der Entscheidungsfreiheit in allen Lebensbereichen und in einem zugänglichen und belastbaren Umfeld zu gewährleisten.

### **Bestehende Gesetzgebung**

Was die Gesetzgebung und die politischen Maßnahmen in Rumänien betrifft, so ist das wichtigste Gesetz die rumänische Verfassung, die besagt, dass die Grundrechte von Menschen mit Behinderungen durch die rumänische Verfassung garantiert sind. Artikel 50 über den Schutz von Menschen mit Behinderungen besagt, dass "Menschen mit Behinderungen besonderen Schutz genießen. Der Staat sorgt für die Umsetzung einer nationalen Politik der Chancengleichheit, der Vorbeugung und der Behandlung von Behinderungen im Hinblick auf die wirksame Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Leben der Gemeinschaft, wobei die Rechte und Pflichten der Eltern und Erziehungsberechtigten zu beachten sind."

Neben der rumänischen Verfassung gibt es zahlreiche politische Maßnahmen und Gesetze, die die Rechte von Menschen mit Behinderungen in verschiedenen Bereichen schützen:

Gesetz 448/2006 über den Schutz und die Förderung der Rechte von Menschen mit Behinderungen  
Gesetz Nr. 53/1992 über den besonderen Schutz von Menschen mit Behinderungen

Gesetz Nr. 57/1992 über die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

OR Nr. 102/1999 über den besonderen Schutz und die Beschäftigung von

Behinderten Gesetz Nr. 519/2002 zur Änderung von OU 102/1999

Gesetz Nr. 76/2002 über Arbeitslosenversicherung und

Beschäftigungsanreize Bildungsgesetz

Arbeitsgesetzbuch

Gesetz über Sozialhilfe

### **Verfügbare Lernmaterialien/Kurse/Formate/Module für Menschen mit Behinderungen im Bereich Arbeit und soziale Integration**

Als Lernmaterial für Menschen mit Behinderungen gibt es in Rumänien eine Reihe von E-Dokumentenbibliotheken, die Materialien enthalten, die für Sehbehinderte zugänglich sind. Zum Beispiel haben 3 große NRO in Rumänien ihre eigenen E-Dokumenten-Bibliotheken: Rumänischer Blindenverband, Travelling Book Foundation und Pontes Association.

Für Hörgeschädigte gibt es immer mehr spezielle Plattformen mit Bildungsinhalten im Videoformat. So wurde zum Beispiel [www.opensign.eu](http://www.opensign.eu) in Zusammenarbeit mit der Technologischen Sonderschule für Hörgeschädigte Cluj-Napoca entwickelt. Die Plattform wurde als Bildungsinstrument für Hörgeschädigte geschaffen.

Im Bereich der Sonderpädagogik ist eines der wichtigsten und bekanntesten Formate für Menschen mit Behinderungen auf EU-Ebene die berufliche Aus- und Weiterbildung (VET) "The Lisbon Strategy". Die Lissabon-Strategie stellte einen positiven Schritt für Gruppen dar, die traditionell vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen waren. Die Ziele der Lissabon-Strategie, insbesondere die integrativen Maßnahmen in Bezug auf benachteiligte Lernende, einschließlich solcher mit Lernschwierigkeiten und Behinderungen (Europäische Agentur für Entwicklungen in der

sonderpädagogischen Förderung, 2012).

In Übereinstimmung mit der Liste der qualifizierten Berufe, beginnend mit der Sonderschule, werden Schüler mit Behinderungen, unabhängig von der Schule, in der sie eingeschrieben sind (Sonderschule oder Regelschule

Schule) einen Beruf ausüben, der mit der Art und dem Grad ihrer Behinderung vereinbar ist. Für einige Berufe wird die Schulausbildung durch die Empfehlung der Medizinischen Kommission zur Beurteilung der Arbeitsfähigkeit bestimmt.

Obwohl in Rumänien spezielle Schulungen oder Module für Menschen mit Behinderungen nicht so entwickelt sind, wie sie sein sollten, machen wir Schritte in Richtung der europäischen Ziele, und wir können immer mehr Schulungen, Module und Kurse für Menschen mit Behinderungen finden.

So lassen sich beispielsweise im Gesundheitsbereich viele blinde und/oder sehbehinderte Menschen für den Beruf des Balneotherapeuten und des Masseurs ausbilden. Neben den Sonderschulen in Bukarest und Arad gibt es zwei weiterführende Schulen, die auf die Ausbildung von blinden Masseuren spezialisiert sind. Außerdem gibt es neben den Sonderschulen für Sehbehinderte in Cluj-Napoca und Timișoara zwei weitere postsekundäre Schulen für die Ausbildung im Beruf des Masseurs-Technikers.

Eine weitere großartige Initiative, die Credis Academy mit Unterstützung der Orange Foundation, kündigt den Start der ersten Phase des nationalen Projekts "Turn IT into skill!" an, das Menschen mit Behinderungen des Bewegungsapparats und Hörbehinderungen in städtischen und ländlichen Gebieten kostenlosen Zugang zu IT&C-Kursen bietet. Es gibt viele Unternehmen und Nichtregierungsorganisationen, die kostenlose Kurse zum IT-Lernen anbieten.

Das Allgemeine Verzeichnis für Sozialarbeit und Kinderschutz kündigt Berufsausbildungskurse für Menschen mit Behinderungen an, wie z. B. einen Kurs für Dateneingabe, -validierung und -verarbeitung oder einen Backkurs.

Auf der anderen Seite gibt es spezielle Kurse für jedermann mit dem Thema "Umgang mit Menschen mit Behinderungen". Der Kurs erleichtert den Mitarbeitern in Unternehmen die Kommunikation mit Menschen mit Behinderungen, seien es Kunden oder Kollegen. Während des Kurses erhalten Manager und Angestellte in Unternehmen Informationen in rumänischer oder englischer Sprache und erwerben Fähigkeiten in folgenden Bereichen: Kommunikation und Interaktion mit Menschen mit Behinderungen; ihre Beschäftigung: Recht auf Arbeit und Beschäftigungsfähigkeit, Arbeitgeberleistungen, Nichtdiskriminierung/Chancengleichheit, Zugänglichkeit der Umgebung und Anpassung des Arbeitsplatzes, Einstellung, Identifizierung und Anpassung von geeigneten Arbeitsplätzen, Integration am Arbeitsplatz.

Diese Beispiele sind nur einige von vielen, und sie geben uns einen Überblick über die Verfügbarkeit von Schulungen und Kursen für Menschen mit Behinderungen auf dem Markt. Obwohl es viele Möglichkeiten und Angebote dieser Art gibt, sind die Arbeitgeber in der Praxis immer noch skeptisch gegenüber den Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen und ihre Beschäftigungsfähigkeit ist immer noch sehr gering.

Wir können jedoch einige Beispiele aus Cluj-Napoca nennen, wo die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen zunimmt. So haben Arbeitgeber wie Glovo, Kaufland, Coffeels (ein neuer Coffeeshop, in dem 80 % der Mitarbeiter Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen sind) und andere multinationale Unternehmen begonnen, Menschen mit Behinderungen mit Vertrauen einzustellen.

# Bewährte Praktiken in Rumänien

## Best Practice 1: *Tagesstätte/Erholungszentrum für Kinder mit Autismus*

<b>Thema</b>	Soziale Dienste
<b>Bewährte Verfahren Titel</b>	Tagesstätte/Erholungszentrum für Kinder mit Autismus
<b>Schlüsselwörter</b>	<i>Sozialer Dienst; Autismus, Genesung; Kinder</i>
<b>Bewährte Verfahren</b>	
<p>Das Tages-/Erholungszentrum für Kinder mit Autismus verfügt über ein komplexes Team, das sich aus einem Sozialarbeiter, einem Psychologen, einem Psychopädagogen, einem Sprachtherapeuten, einem Physiotherapeuten, einem Physiokinetiker und einer Krankenschwester zusammensetzt.</p> <p>Ein neues Element ist die Tatsache, dass die Spezialisten auf der Grundlage der in der Gemeinschaft erbrachten Dienstleistungen und der Teilnahme an Informationsaktivitäten im Zusammenhang mit der Eingliederung von Menschen mit ASD in die interministerielle Konsultationsgruppe "Runder Tisch Autismus" bei der US-Botschaft in Bukarest kooptiert wurden, um einige Gesetzesänderungen in Bezug auf die Rechte von Kindern mit Behinderungen mit dem Ziel der sozialen Eingliederung zu diskutieren und zur Genehmigung vorzuschlagen.</p> <p>Sie sind derzeit an dem Projekt "Verstärkte Einbeziehung von NRO und Sozialpartnern in die Förderung alternativer öffentlicher Maßnahmen für Kinder mit ASD" beteiligt, das von der NRO "HELP AUTISM" initiiert wurde. Außerdem arbeitet das Tages-/Erholungszentrum für Kinder mit Autismus mit der NRO "HELP AUTISM" im Rahmen des Austauschs von Erfahrungen und Best-Practice-Modellen bei der Bereitstellung von Rehabilitationsdiensten für Menschen mit ASD zusammen.</p> <p>Seit der Eröffnung des Zentrums im Juli 2014 haben sie jährliche Konferenzen und Workshops für Eltern und Fachleute organisiert (akkreditiert vom rumänischen Psychologenkollegium und dem Ärztekollegium). Außerdem haben Fachleute des Tages-/Erholungszentrums für Kinder mit Autismus zusammen mit der Leiterin des Zentrums an 5 Fernsehsendungen über ASD teilgenommen.</p> <p>Eine weitere Neuheit ist die Teilnahme der Spezialisten des Tages-/Erholungszentrums für Kinder mit Autismus und der Universität Cluj, zusammen mit anderen NRO, an Flashmobs, die in der Gemeinde zum Thema Kinder mit ASD organisiert werden.</p> <p>Das Tages-/Erholungszentrum für Kinder mit Autismus organisiert durch das multidisziplinäre Team regelmäßig Aktivitäten außerhalb des Zentrums zur Interaktion mit Tieren und zur Exposition der Kinder gegenüber verschiedenen Umgebungen mit dem Ziel der Verallgemeinerung der Maßnahmen des therapeutischen Umfelds. Eine weitere Aktion, an der die Begünstigten des Zentrums in Begleitung von Therapeuten teilnahmen, waren die Special Olympics (Sport für Menschen mit Behinderungen).</p> <p>Die Psychologen des Zentrums organisieren das Projekt Elternschule, das darauf abzielt, die Erziehungskompetenz der Eltern durch die Vermittlung von Informationen aus der Literatur zu fördern; Fachleute aus dem medizinischen und pädagogischen Umfeld wurden eingeladen. Um integrierte Dienstleistungen anbieten zu können, haben wir mit der Fakultät für Psychologie und Wissenschaft zusammengearbeitet. Bildung im Projekt DREAM, das darauf abzielte, die Fähigkeiten werdender Eltern zu entwickeln. soziale Interaktion mit Hilfe von Sozialrobotern.</p> <p>Das Tages-/Erholungszentrum für Kinder mit Autismus organisiert anlässlich des jährlich stattfindenden Tags der offenen Tür Informationskampagnen für die Schüler der Massenschule über das Thema Menschen mit ASD und die Bedeutung ihrer Akzeptanz/Integration in die Regelschule Klassenzimmer. Schüler.</p>	

<b>Referenz Link (falls vorhanden)</b>	<a href="https://www.facebook.com/profile.php?id=100054645270502">https://www.facebook.com/profile.php?id=100054645270502</a>
<b>Zur Verfügung gestellt von</b>	Generaldirektion für Sozialhilfe und Kinderschutz Cluj
<b>Art des Materials</b>	Best-Practice-Modell
<b>Sprache</b>	ENGLISCH

## Best Practice 2: Cofeels Cluj-Napoca Café

<b>Thema</b>	Sozialcafé Beschäftigungsfähigkeit
<b>Bewährte Verfahren Titel</b>	<b><i>Cofeels Cluj-Napoca Cafe</i></b>
<b>Schlüsselwörter</b>	<i>Soziales; Café; Behinderung; Beschäftigungsfähigkeit</i>
<b>Bewährte Verfahren</b>	<p>Cofeels Social Café, Cluj-Napoca, wo Menschen mit Behinderungen arbeiten und ein großer Teil der Einnahmen an Menschen mit Behinderungen geht.</p> <p>Cofeels ist wie eine SRL organisiert, mit dem Unterschied, dass 90 % des Gewinns an den sozialen Zweck gehen. Wenn Sie einen Kaffee/ein Produkt kaufen, machen Sie einen Schritt, um denen, die die Welt nicht so sehen können wie wir, ein besseres Leben zu ermöglichen.</p> <p>Cofeels ist ein Sozialunternehmen, mit dem der Unternehmer Lucian Butnaru typische Menschen und Menschen mit Behinderungen an einem Ort zusammenbringen will. Menschen, die die gleiche Freude teilen: Kaffee.</p> <p>Die Mission dieses Cafés ist es, durch die Leidenschaft für Kaffee einen Beitrag zur Lebensqualität von Menschen mit Sehbehinderungen zu leisten.</p> <p>Lucian Butnaru, der Gründer dieses Projekts, weiß, was es bedeutet, sehbehindert zu sein und eine gute Tasse Kaffee zu kochen. Das hat ihn dazu veranlasst, die "to go"-Becher mit einer etwas anderen Botschaft zu versehen. Diese Botschaft ist inspiriert von den Situationen, in denen Lucian mit seinem blinden Freund in Restaurants in Cluj ging und negative Reaktionen erhielt, wenn es darum ging, mit dem Blindenhund hineinzukommen.</p> <p>Lucian möchte in diesen Situationen Hilfe leisten, und deshalb wird es in der Botschaft um blinde Menschen und den Blindenhund gehen.</p> <p>Cofeels hat den Google Award - Goldene Bewertung 2022 gewonnen.</p>
<b>Referenz Link (falls vorhanden)</b>	<a href="https://cofeels.ro/">https://cofeels.ro/</a> <a href="https://www.facebook.com/Cofeels.coffee/">https://www.facebook.com/Cofeels.coffee/</a>
<b>Zur Verfügung gestellt von</b>	<a href="https://cofeels.ro/">https://cofeels.ro/</a>
<b>Art des Materials</b>	Best-Practice-Modell
<b>Sprache</b>	ENGLISCH

### Best Practice 3: *Das Bartmobil*

<b>Thema</b>	Soziales
<b>Bewährte Verfahren Titel</b>	<b><i>Das Bartmobil</i></b>
<b>Schlüsselwörter</b>	<i>NGO; sozial; Behinderung; Sozialtaxi</i>
<b>Bewährte Verfahren</b>	<p>Beard Brothers, die wohl unkonventionellste NGO in Rumänien, wurde im November 2013 gegründet. Es folgte "The Sisterhood" und 2016 die "Volunteer Crew", in der sich alle engagieren können, die bei den Aktivitäten helfen wollen.</p> <p>In den fast 7 Jahren ihrer Tätigkeit haben sie 12 große Kampagnen zur Lösung von Problemen in den Bereichen Gesundheit, Umwelt und Bildung erfolgreich durchgeführt (Sanierung einer Krankenhausstation, Ausstattung von Krankenhäusern mit leistungsfähigen medizinischen Geräten, Anschaffung von 2 Krankenwagen, halbjährliche Baumpflanz- und Ökologieprojekte, Betreuung von Studenten). Einige ihrer größten Kampagnen waren: Beards in Schools - 2014, Rolling Beards - 2015, The Beard Mobile - 2015, Enough is Enough - 2017, Paint the Future - 2018, Wheels for Life - 2018.</p> <p>Das Bartmobil, ein kommunales Taxiprojekt, wurde 2016 von den Gebrüdern Bart initiiert. Das Beard Mobile ist der erste Dienst seiner Art in Cluj, der Menschen mit Behinderungen und sozialen Sonderfällen kostenlosen Transport bietet.</p> <p>Das Verfahren ist so einfach wie möglich: Vereinbaren Sie einen Termin (mindestens 24 Stunden im Voraus) und BB bringt Sie, wohin Sie wollen!</p> <p>Die Gebrüder Beard verfügen über zwei Beard Mobile, die für den sicheren Transport von Menschen mit Behinderungen ausgerüstet sind.</p>
<b>Referenz Link (falls vorhanden)</b>	<a href="https://www.beard-brothers.ro/the-beard-mobile/">https://www.beard-brothers.ro/the-beard-mobile/</a> <a href="https://www.facebook.com/thebeardmobile/">https://www.facebook.com/thebeardmobile/</a>
<b>Zur Verfügung gestellt von</b>	
<b>Art des Materials</b>	Best-Practice-Modell
<b>Sprache</b>	ENGLISCH

#### Best Practice 4: *Offenes Schild*

<b>Thema</b>	Sozio-educative
<b>Bewährte VerfahrenTitel</b>	<b><i>Zeichen öffnen</i></b>
<b>Schlüsselwörter</b>	<i>Besonderes Lernen; Sonderpädagogik; E-Learning; Hörbehinderung;</i>
<p><b>Bewährte Verfahren</b></p> <p>OPEN SIGN ist das geistige Ergebnis eines europäischen Konsortiums im Rahmen eines Erasmus</p> <p>+ KA2-Projekt für Bildung und Schulinnovation, in dessen Rahmen öffentliche und private Organisationen aus fünf verschiedenen Ländern (Frankreich, Belgien, Deutschland, Rumänien, Italien) zur Schaffung einer europäischen Plattform mit Bildungsmaterialien für Schüler mit Hörbehinderungen/Gehörlosigkeit beigetragen haben.</p> <p>Heute wird diese Plattform in der Technologischen Sonderschule für Hörgeschädigte in Cluj-Napoca eingeführt und genutzt. Die Plattform wurde zusammen mit der Sonderschule als Partner entwickelt und erstellt. Das Projekt Open-Sign zielt darauf ab, die erste elektronische Plattform zu entwickeln, die für Kinder mit Hörbehinderungen/Gehörlosigkeit geeignet ist. Die Zielgruppe sind Schüler im Alter von 6-13 Jahren. Dies ist das Alter, in dem die Kinder lesen und schreiben lernen und in dem Bildungsressourcen entscheidend sind.</p> <p>Mit pädagogischen Elementen, die von gehörlosen Kindern leicht verstanden werden, unterstützen sie die Lehrer dabei, das Interesse der Kinder am schulischen Lernen zu wecken, Möglichkeiten für die Integration hörgeschädigter/gehörloser Kinder zu schaffen, ihre Neugierde zu wecken, ihr Wissen zu entwickeln und ihnen die Möglichkeit zu geben, mit ihrer Umgebung, einschließlich ihrer Familie, zu kommunizieren.</p> <p>Die erstellten Materialien basieren hauptsächlich auf mimetischer und visueller Kommunikation und werden ins Englische, Französische, Rumänische, Italienische und Deutsche übersetzt, um Lehrern Inhalte zur Verfügung zu stellen, die an Kinder mit Hörbehinderungen angepasst sind, um die Qualität des Unterrichts zu verbessern.</p> <p>für sie.</p>	
<b>Referenz Link (falls vorhanden)</b>	<a href="https://www.opensign.eu/en">https://www.opensign.eu/en</a> <a href="https://www.licdefauzcluj.ro/proiecte-eur/open-sign">https://www.licdefauzcluj.ro/proiecte-eur/open-sign</a>
<b>Zur Verfügung gestellt von</b>	Technologisches Spezialgymnasium für Hörgeschädigte Cluj-Napoca
<b>Art des Materials</b>	Best-Practice-Modell
<b>Sprache</b>	ENGLISCH

## Best Practice 5: Orange Foundation

<b>Thema</b>	Soziales
<b>Bewährte Verfahren Titel</b>	<i>Orange Stiftung Innovationen für die Integration von Menschen mit Behinderungen</i>
<b>Schlüsselwörter</b>	<i>Innovation; Behinderung; unterstützende Technologie; Orange;</i>
<b>Bewährte Verfahren</b>	<p>Die Orange Stiftung ist eine gemeinnützige Organisation, die sich durch die Durchführung von philanthropischen Projekten, die das Leben von benachteiligten Menschen positiv verändern sollen, in das Gemeinschaftsleben einbringt. In den mehr als acht Jahren ihrer Tätigkeit hat die Orange Stiftung 6 Millionen Euro in digitale Bildungsprojekte für benachteiligte Menschen sowie in Gesundheits-, Bildungs- und Kulturprojekte zugunsten von Menschen mit Seh- und/oder Hörbehinderungen investiert, mit dem Ziel ihrer sozialen Integration.</p> <p>Die Orange Foundation organisiert 2019 die erste Konferenz über unterstützende Technologien in Rumänien. Institutionen, Unternehmen, Entwickler, Nichtregierungsorganisationen und Begünstigte kommen zusammen, um innovative Lösungen zu finden, die den Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen gerecht werden. Auf der Konferenz wird die Bedeutung neuer Technologien für die bestmögliche Integration von Menschen mit Behinderungen diskutiert, sei es in den Bereichen Bildung, Kultur oder Mobilität. Im Ausstellungsbereich haben die Teilnehmer die Möglichkeit, unterstützende Technologien wie Apps, Online-Plattformen oder Software zu testen, die mit Unterstützung der Orange Stiftung entwickelt wurden.</p> <p>Unterstützende Technologien helfen Menschen mit Behinderungen bei der Bewältigung des Alltags. Ob in der Schule, auf Reisen, bei der Post oder im Museum - unterstützende Technologien spielen eine wichtige Rolle bei der Integration von Menschen mit Behinderungen. Diese Technologien kommen allen zugute, die auf die eine oder andere Weise mit Menschen mit Behinderungen zu tun haben: Angestellten, Lehrern, Familienmitgliedern, Vertretern öffentlicher Einrichtungen. In den letzten sechs Jahren hat die Orange Stiftung mehr als 40 Hilfsprojekte mit einer digitalen Komponente unterstützt und insgesamt mehr als 1,8 Millionen Euro über den Förderfonds "Welt durch Farbe und Ton" investiert. Heute unterstützt die Orange Stiftung Menschen mit Seh- und/oder Hörbehinderungen in folgenden Bereichen Rumänien mit einer neuen Finanzierungsrunde.</p>
<b>Referenz Link (falls vorhanden)</b>	<a href="https://www.fundatiaorange.ro/">https://www.fundatiaorange.ro/</a>
<b>Zur Verfügung gestellt von</b>	Orange Stiftung
<b>Art des Materials</b>	Best-Practice-Modell
<b>Sprache</b>	ENGLISCH

# Feldforschung

Die NRO Babilon Travel führte zwei Fragebögen zum selben Thema mit zwei Arten von Jugendlichen mit Behinderungen durch: 20 körperlich beeinträchtigte Jugendliche und 20 Jugendliche mit einer leichten kognitiven Behinderung im Alter zwischen 18 und 30 Jahren.

Die Partner einigten sich auf zwei Fragebögen: einen mit gemischten geschlossenen und offenen Fragen für körperlich beeinträchtigte Personen und einen mit geschlossenen Fragen für leicht kognitiv beeinträchtigte Personen mit optionalen offenen Fragen. Beide Erhebungen decken den gleichen Bereich ab und stellen die gleichen Fragen.

Das Hauptinteresse dieser Fragebögen bestand darin, die Situation junger Menschen mit Behinderungen in Rumänien in Bezug auf die Beschäftigungsfähigkeit und die Schwierigkeiten, mit denen sie auf dem Arbeitsmarkt konfrontiert sind, sowie die Entwicklung und Bedeutung von Soft Skills mit Schwerpunkt auf kritischem Denken zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit zu verstehen.

Diese Antworten wurden mit einem Google-Formular erfasst und entsprechend unserer Zielsetzung analysiert.

## **Körperliche Behinderung**

Im Folgenden werden wir eine kurze narrative Analyse der Ergebnisse der Antworten der körperlich beeinträchtigten Befragten auf der Grundlage des Google-Formulars vornehmen.

Wir haben 11 Menschen mit Sehbehinderungen und 9 Menschen mit Hörbehinderungen befragt, wobei 30 % der Befragten männlich und 70 % weiblich waren.

In der ersten Phase wollten wir den Zusammenhang zwischen Bildung und dem Bedarf an Bildung für Menschen mit Behinderungen herausfinden. Dies ist wichtig, um herauszufinden, wie die aktuelle Situation im Bildungssystem der einzelnen Länder aussieht, wie es Menschen mit Behinderungen auf den Arbeitsmarkt vorbereitet, welche Fähigkeiten sie entwickeln und erwerben können und welche reale Hilfe es bietet, um Türen zu einer Karriere zu öffnen.

Persönliche Entwicklung und Weiterbildung waren für 16 von 20 jungen Befragten wichtig. Die restlichen 4 halten sie für eher wichtig.

Was hingegen die in der Schule oder im Studium erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten betrifft, so sind 13 von 20 der Ansicht, dass diese nur bedingt nützlich sind und sie auf das Berufsleben vorbereiten, mit der Begründung, dass:

"Eine Universität kann Ihnen helfen, Ihre Fähigkeiten in einem bestimmten Bereich zu entwickeln, aber in den meisten Fällen werden Sie wahrscheinlich einen Job finden, der andere Fähigkeiten erfordert. Ich glaube, dass man sich nur in einem Umfeld weiterentwickeln kann, in dem man gefragt ist, und der Arbeitsplatz ist das beste Beispiel dafür.

"Lehrstoff und überholte Lehrthemen"

"Das an der Universität erworbene Wissen ist in gewissem Maße wichtig, denn oft deckt sich die Theorie nicht mit den Informationen aus der Praxis und dem, was man in seinem künftigen Beruf

tun wird. Man wird mit neuen Situationen konfrontiert und muss bei Null anfangen, um sich an sie zu gewöhnen und zu lernen, bestimmte Fähigkeiten zu verstärken".

"Ich habe viel gelernt, aber ich bin noch nicht bereit zu arbeiten"

Die gleiche Situation wiederholt sich bei der nächsten Frage, die sich mit der Berufsberatung durch die Schule oder Universität befasst. 13 Befragte antworteten mit "irgendwie", 4 waren der Meinung, dass die Schule oder Universität eine gute Berufsberatung anbietet, und 3 waren der Meinung, dass ihnen bei der Berufsberatung überhaupt nicht geholfen wurde.

Die Argumente der Befragten waren recht interessant:

"Mit meinem bisherigen Studium habe ich nicht viele Möglichkeiten, also habe ich auch keine klare Orientierung erhalten, da die Möglichkeiten ohnehin begrenzt sind."

"Um in einem bestimmten Bereich erfolgreich zu sein, reicht es nicht aus, sich nur auf schulische/universitäre Präsentationen zu verlassen, denn diese können manchmal unzureichend und knapp sein.

"Ich habe nicht genug Unterstützung von den Lehrern bekommen".

"Im Studium wird oft nicht bewertet, welche Kenntnisse man hat, und man findet nicht heraus, ob sie zu einem passen oder nicht, und man findet es erst heraus, wenn man ins Berufsleben eintritt oder das Studium fast abgeschlossen hat."

Auf der anderen Seite gab es aber auch einige positive Stellungnahmen:

"Schülerzentrierte Lehrer".

"Es hilft mir, dass die Lehrer uns Schülern Ratschläge aus ihrem eigenen Leben/Erfahrungen geben."

Die wichtigsten Berufsinteressen oder Interessengebiete von Jugendlichen mit körperlichen Behinderungen sind Massage, Öffentlichkeitsarbeit, IT, Sozialarbeit, Callcenter, Physiologie und die Arbeit mit Kindern. Wir sehen, dass die Interessensgebiete breit gefächert und nicht restriktiv sind.

Die beliebtesten und am häufigsten genutzten Plattformen für die Stellensuche sind Online-Plattformen, Informationen von Freunden und Familie, soziale Online-Medien und Informationen von Schule oder Universität. An letzter Stelle steht der direkte Kontakt mit dem Arbeitgeber.

Der Eintritt in den Arbeitsmarkt und die Suche nach einem Arbeitsplatz sind nie einfach. Menschen mit Behinderungen müssen sich jedoch besonders anstrengen, weil sie zweimal beweisen müssen, dass sie dieselben Dinge tun können wie Menschen ohne Behinderungen, wenn der Arbeitsplatz integrativ und angepasst ist.

Ihre Antworten zeigen, welche Herausforderungen am dringlichsten sind:

"Zurückhaltung einiger Arbeitgeber und gesellschaftliches Misstrauen"

"Andere davon zu überzeugen, dass meine Leidenschaft meine Behinderung überwinden kann und dass ich mich auf dem vom Unternehmen geforderten Niveau halten kann."

"Besser zu sein als andere, damit ich eingestellt werde".

"Die Angst der Arbeitgeber vor der Einstellung von

Menschen mit Behinderungen"

"Wahrscheinlich muss ich gegen die Stereotypen ankämpfen, die es über blinde Menschen gibt. Es hängt auch davon ab, welche Erfahrungen der Arbeitgeber mit Menschen mit Sehbehinderungen hat.

"Die schwierigste Herausforderung besteht darin, die Einstellung von Menschen mit Behinderungen zu ändern und festzustellen, welche Fähigkeiten sie besitzen, um die Arbeit, für die sie sich bewerben, ausführen zu können".

"Die größte Herausforderung ist das Vorstellungsgespräch, bei dem ich den Arbeitgeber davon überzeugen muss, dass ich trotz meiner Hörbehinderung nicht schwächer bin, sondern mein Bestes geben und so professionell wie möglich sein muss."

Wenn wir über die Fähigkeiten sprechen, die wir heute entwickeln müssen, um die Arbeitsplätze des Jahrhunderts zu bewältigen, dann sprechen wir über transzendente Fähigkeiten, die uns helfen werden, uns am Arbeitsplatz zu engagieren und voranzukommen. Menschen mit Behinderungen werden diese Fähigkeiten und Kompetenzen entwickeln, aber für wie wichtig halten sie diese, und welche Fähigkeiten haben sie ihrer Meinung nach bereits oder fehlen ihnen noch?

Die am besten entwickelten Fähigkeiten, die Menschen mit körperlichen Behinderungen nach eigener Einschätzung besitzen, sind Teamarbeit, Anpassungsfähigkeit, Problemlösung, Kreativität, Organisation und effektive Kommunikation.

Andererseits haben sie das Gefühl, dass sie folgende Fähigkeiten nicht entwickelt haben: Führung, Zeitmanagement, kritisches Denken, und Entscheidungsfindung. Die Befragten geben an, dass sie die Fähigkeiten, die sie auf ihrem Weg entwickelt haben, hauptsächlich in der Schule, im Freundeskreis und in der Familie gelernt haben. Weniger von ihnen in anderen Kursen, Workshops oder Universitäten.

Wie bereits erwähnt, ist die Entwicklung von Fähigkeiten und Kompetenzen im einundzwanzigsten Jahrhundert ein wichtiger Teil unserer Ausbildung und eine große Hilfe auf dem Arbeitsmarkt und im Beruf. Unsere 20 Befragten sehen das genauso und sind der Meinung, dass die wichtigsten Fähigkeiten, die sie verbessern und entwickeln müssen, um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen, die folgenden sind: Problemlösung, Initiative, Entscheidungsfindung, Organisation, effektive Kommunikation, Medienkompetenz, kritisches Denken und Teamarbeit.

Die Fähigkeit zum kritischen Denken wird von den Befragten als wichtige Ressource für die Beschäftigung und die Bewältigung des Arbeitsalltags angesehen.

"Das ist sehr wichtig. In jedem Beruf muss man fundierte Entscheidungen treffen, was die Entwicklung von Fähigkeiten zum kritischen Denken erfordert.

"Es ist definitiv eine Fähigkeit, nach der Arbeitgeber suchen, und das erhöht Ihre Chancen auf eine Anstellung. In jedem Job gibt es härtere, schwierigere Momente, die Logik, schnelle Entscheidungsfindung und Angemessenheit in der Situation erfordern.

"Ich denke, dass kritisches Denken eine der wichtigsten Fähigkeiten für eine Anstellung ist, was man schon im Vorstellungsgespräch sehen kann. Die Arbeitgeber erwarten vom Arbeitnehmer, dass er rational denkt und die besten Entscheidungen trifft. "Das hängt jedoch von der jeweiligen Stelle ab."

Doch selbst wenn eine Person mit einer Behinderung über gut entwickelte Fähigkeiten und Kompetenzen verfügt, kann sie bei der Kontaktaufnahme mit einem Arbeitgeber auf viele Hindernisse stoßen. Die Befragten gaben ehrliche Antworten auf die Frage nach den häufigsten Schwierigkeiten, mit denen sie bei der Beschäftigung konfrontiert sind:

"Misstrauen der Arbeitgeber, Fehlen eines angepassten oder anpassungsfähigen Arbeitsangebots für Menschen mit Behinderungen" "Zugänglichkeit der Arbeitsmittel, mit denen sie arbeiten müssen; fehlendes Einfühlungsvermögen der Arbeitgeber".

"So schwierig die Stereotypen der Menschen, die Unfähigkeit des Arbeitsprogramms oder der Software, der interne Raum und die physische und informationelle Umgebung auch sind, unser Land hat sehr wenig Behindertenbildung".

"Ich hatte Schwierigkeiten, mit der Mentalität der Arbeitgeber umzugehen. Ich durchlief die Einstellungsphase, und als ich in die Phase kam, in der eine Entscheidung getroffen werden musste, und ich ihnen sagte, dass ich blind bin und ein Bildschirmlesegerät benutze, um meine Arbeit zu erledigen, geriet die Sache ins Stocken und ich bekam keine Antwort mehr, oder sie sagten, sie seien nicht bereit und wollten nicht."

Die meisten Befragten sind der Meinung, dass Arbeitgeber keine Erfahrung mit Menschen mit Behinderungen haben und von ihnen die gleiche Arbeitsweise wie von anderen Arbeitnehmern oder überhaupt keine Erwartungen erwarten. Sie erwarten auch, dass sie erfahren, selbständig und leicht zu integrieren sind und alle Anforderungen erfüllen können.

Die Mehrheit der Befragten ist der Meinung, dass es in unserem Land zwar einige Gesetze für die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt gibt, diese aber nicht ausreichen.

### **Leichte kognitive Behinderung**

Im Folgenden werden wir eine kurze narrative Analyse anhand der Ergebnisse der Antworten der leicht kognitiv beeinträchtigten Befragten auf der Grundlage des Google-Formulars vornehmen.

Die Befragten wiesen verschiedene Arten leichter kognitiver Behinderungen auf, wie ADHS, Legasthenie, Stottern, Syndrom X fragil, Asperger-Syndrom, leichter Autismus und Aufmerksamkeitsdefizit.

Die Geschlechterverteilung war recht ausgewogen, da wir 45 % Frauen und 55 % Männer hatten, die uns ihre Meinung zu den Themen der Umfrage mitteilten, wobei die meisten von ihnen Schüler im letzten Jahr der Oberstufe oder Studenten an der Universität waren.

Ähnlich verhält es sich mit den körperlich beeinträchtigten Personen: 15 von 20 gaben an, dass Weiterbildung und Selbstentfaltung für sie äußerst wichtig sind. Der Rest der 5 Befragten ist der Meinung, dass dies irgendwie wichtig ist.

Die nächste Frage hatte ein etwas anderes Ergebnis als die oben analysierte Kategorie der Beeinträchtigten. Wenn es darum geht, ob die Schule und die Universität sie mit ausreichenden Fähigkeiten und Kenntnissen für das Berufsleben vorbereitet haben, glauben 6 von ihnen, dass dies der Fall ist, 6 glauben, dass dies nicht der Fall ist, und die verbleibenden 8 glauben, dass dies irgendwie der Fall ist, im Gegensatz zu den körperlich Behinderten, von denen 13 glauben, dass sie sich irgendwie von der Schule und der Universität vorbereitet fühlen.

Dieser Kontrast wird auch bei der nächsten Frage deutlich, bei der die Mehrheit der Befragten (12) der Meinung ist, dass die Schule oder die Universität sie nicht auf ihre Berufsoptionen und -entscheidungen vorbereitet oder sie dabei unterstützt hat. Die anderen 7 geben an, dass es für sie keinerlei Hilfe bei der Berufswahl oder Berufsberatung gab. Nur 1 Person war der Meinung, dass die Schule in dieser Hinsicht geholfen hat.

Einige der häufigsten Berufsinteressen oder Interessensgebiete für Kinder mit leichten kognitiven Behinderungen sind Bildung, Kunst, Geografie, Technik, Informationstechnologie, Friseurhandwerk, Psychologie, Wirtschaft, Sport oder Mechanik. Einige von ihnen gaben ehrlich an, dass sie keinen passenden Beruf für sich finden konnten, während andere noch in der High School sind und keine Ahnung haben, was ihre Interessen sind oder was der richtige Beruf für sie ist.

Die beliebtesten und am häufigsten genutzten Plattformen für die Stellensuche waren sehr ähnlich wie in der anderen Kategorie für Menschen mit Behinderungen, und die ersten beiden Spitzenreiter bei der Stellensuche sind nach wie vor Online-Plattformen sowie Informationen von Freunden und Familie.

Selbst wenn eine geringfügige kognitive Behinderung unbemerkt bleibt und die Menschen ihre Arbeit ohne Hilfe oder Schwierigkeiten erledigen können, sind sie immer noch mit dem Stigma und den Schwierigkeiten konfrontiert, die andere dazu bringen, ihnen zu vertrauen, wenn sie von ihrem Zustand erfahren. Unsere Befragten sind der Meinung, dass dies auf die Mentalität der Menschen, die Kommunikation, das Misstrauen und andere Schwierigkeiten zurückzuführen ist, die bei den Interviews auftreten.

Für Personen mit leichten kognitiven Beeinträchtigungen sind die wichtigsten Fähigkeiten, die sie ihrer Meinung nach bereits erworben haben, Teamarbeit, Organisation, Medienkompetenz, digitale Kompetenz, Kreativität und effiziente Kommunikation oder Anpassungsfähigkeit. Die Fähigkeiten, die ihnen am meisten fehlen, sind Führungs- und Entscheidungsfähigkeiten.

Sie sind der Meinung, dass die meisten dieser Fähigkeiten in der Schule, in der Familie oder in verschiedenen Schulungen und Kursen erlernt und entwickelt wurden, aber einige behaupten, dass sie sie sich selbst oder aus Büchern angeeignet haben.

Alle Befragten sind sich einig, dass fast alle Qualifikationen wichtig sind, um den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern, aber die Art der Arbeit oder des Berufs, die sie wählen, ist unterschiedlich.

Was die Fähigkeit zum kritischen Denken als wichtige Ressource für die Beschäftigung und die Bewältigung des Arbeitsalltags betrifft, so halten unsere Befragten dies für wichtig und sehr wichtig.

Wir können eindeutig feststellen, dass die Fähigkeiten, die die beiden Behinderungskategorien in dieser Angelegenheit haben oder nicht haben, sehr ähnlich sind. Auf die Frage nach den häufigsten Schwierigkeiten, mit denen sie bei der Arbeit konfrontiert sind, antworteten sie wie folgt:

"Die Arbeitgeber stellen das Stellenangebot oft nicht klar dar und verwirren damit das Denken der Menschen mit einer Behinderung. Es gibt oft Arbeitgeber, die die Anstrengungen von Menschen mit Behinderungen unterschätzen, was potenzielle Arbeitnehmer überhaupt nicht motiviert.

"Am wahrscheinlichsten ist die Zurückhaltung des Arbeitgebers in Bezug auf die Arbeitsfähigkeiten der behinderten Person."

"Ich persönlich werde es schwer haben, einen Job zu finden, bei dem ich ständig kommunizieren muss. Deshalb würde ich lieber in die IT gehen.

"Das hängt sehr stark von der Behinderung ab. Obwohl ich ADHS habe, hatte ich keine Probleme mit der Beschäftigung, zumal ich auch einen Beruf gewählt habe, der mir hilft.

"Meiner Erfahrung nach sind die Stigmatisierung und Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen die Dinge, mit denen wir am häufigsten konfrontiert werden. Ein weiteres großes Problem und eine Einschränkung der Beschäftigungsfähigkeit ist das mangelnde Wissen der Menschen über verschiedene Behinderungen, die nicht wissen, was sie bedeuten und welche Merkmale sie haben.

Die meisten Befragten sind der Meinung, dass die Arbeitgeber, ähnlich wie bei der anderen Kategorie von Behinderten, von ihnen erwarten, dass sie unabhängig sind, sich leicht integrieren lassen, alle Anforderungen erfüllen können und Erfahrung haben.

Ein Unterschied zwischen körperlicher Behinderung und leichter kognitiver Beeinträchtigung besteht darin, dass die erste Kategorie mehr über die Situation der Politik und der Gesetzgebung in Rumänien in Bezug auf den Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen zu wissen scheint, während bei Menschen mit leichter kognitiver Beeinträchtigung 7 der Befragten angaben, sie wüssten nicht, ob die Gesetzgebung in unserem Land ausreichend sei oder nicht, 9 der Befragten sind der Meinung, dass es in unserem Land zwar einige Gesetze für die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt gibt, diese aber nicht ausreichen, 5 sind der Meinung, dass die vorhandenen Gesetze nicht ausreichen, und einer sagte, dass die Gesetze in Rumänien für die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen ausreichen.

# Länderbericht: Innovation Frontiers IKE. Griechenland

## Desk Research

### Die Situation junger Menschen mit Behinderungen auf nationaler Ebene

Diese Sekundärforschung bezieht sich auf die derzeitige Situation von jungen Menschen mit Behinderungen in Griechenland. Menschen mit Behinderungen werden in Griechenland von verschiedenen Verbänden vertreten, die sich mit den verschiedenen Arten von Behinderungen befassen. Alle Verbände sind in der Nationalen Konföderation der Menschen mit Behinderungen (Griechenland) zusammengeschlossen. Der Verband ist bestrebt, die Menschen über ihre Rechte und die geltenden Rechtsvorschriften zu informieren und sicherzustellen, dass jeder Bürger des Landes, der eine Art von Behinderung hat, gegenüber dem Staat entsprechend vertreten wird. Der nationale Verband stellt Informationen aus der Eurostat-Statistik 1995 Statistik kurz gefasst 1995/10 Behindertenstatistik zur Verfügung, wonach 9,3 % der Bevölkerung in irgendeiner Form behindert sind.<sup>1</sup>

Nach Aussagen des Bundes sind junge Menschen mit Behinderungen mit vielen Schwierigkeiten konfrontiert; die finanzielle Unterstützung, die der Staat gewährt, reicht kaum aus, um ihre Bedürfnisse zu befriedigen, und der Grad ihrer Eingliederung in die Arbeitswelt ist nicht ideal<sup>2</sup>. Eine kürzlich von der Organisation veröffentlichte Pressemitteilung trug den Titel (aus dem Griechischen übersetzt) "Junge Menschen mit Behinderungen: Am Rande, arm und allein".

Die Nationale Konföderation der Menschen mit Behinderungen hat im Jahr 2020 zum ersten Mal in Griechenland einige wichtige Informationen der Nationalen Agentur für Statistik veröffentlicht, die qualitative Daten über die Lebensbedingungen von Menschen mit Behinderungen offenlegen. Die Ergebnisse der nationalen Erhebung zeigen, dass junge Menschen mit Behinderungen oder chronischen Krankheiten in Griechenland insgesamt von der Möglichkeit eines angemessenen Lebens ausgeschlossen sind, aber auch der Grundbedürfnisse nach sozialer Interaktion und Unterhaltung beraubt werden und ein Leben ohne die Möglichkeit der Autonomie und Selbstbestimmung führen, unter Bedingungen, die den Übergang in den Lebenszyklus des Erwachsenseins effektiv verhindern.

Was den Staat betrifft, so hat er in Zusammenarbeit mit dem Nationalen Verband der Menschen mit Behinderungen in den letzten Jahren wichtige Schritte zur sozialen Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in allen wichtigen Bereichen des heutigen Lebens unternommen.

Griechenland hat in der Vergangenheit die Resolution der 85. Sitzung der Vereinten Nationen von 1993 (48/96) angenommen, in der die Gleichheit aller Menschen als universelles Menschenrecht anerkannt und die Leitlinien zur Gewährleistung gleicher Chancen für Menschen mit Behinderungen festgelegt wurden. Nach diesen Richtlinien muss sich jede Nation ethisch und politisch dazu verpflichten, Maßnahmen zu ergreifen, die sicherstellen, dass alle Menschen mit Behinderungen die gleichen Chancen erhalten, um eine vollständige Teilhabe und Gleichstellung in verschiedenen Bereichen zu erreichen, wobei die Beschäftigungsfähigkeit ein entscheidender

Bereich ist.

---

<sup>1</sup> <https://www.esamea.gr/did-you-know>

<sup>2</sup> <https://www.aftodioikisi.gr/koinonia/nei-me-anapiria-stin-ellada-sto-perithorio-ftochoi-kai-mono/>

Im Laufe der Jahre wurden mehrere Gesetze zur Verbesserung der Lebensqualität von Menschen mit Behinderungen erlassen, und es gab einige ernsthafte Schritte zur Integration von Menschen mit Behinderungen in Positionen des öffentlichen Sektors. Der jüngste ist Teil des Nationalen Aktionsplans, der 2017 erstellt wurde und unter der Aufsicht des Ministers für griechische Angelegenheiten steht, der einen nationalen horizontalen Geltungsbereich über alle verschiedenen Ministerien hinweg hat und alle Aspekte der Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen abdeckt (Abschnitt 69 des Gesetzes 4488/2017).<sup>3</sup>

Der Nationale Aktionsplan nahm mit dem Gesetz 4622/2019 seine Form an. In den Erklärungen des Ministeriums wird hervorgehoben, dass der Aktionsplan von der Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen - CRPD - inspiriert ist und ihr folgt, "die die ausschließliche Sichtweise des Subjekts als Individuum, das gegenüber dem Staat unabhängig ist (das Recht, in Ruhe gelassen zu werden), in eine ehrlichere und von menschlicher Erfahrung geprägte Wahrnehmung als Person mit Bedürfnissen und als soziales Wesen verwandelt. Ausgehend von den Erkenntnissen des Völkerrechts entwickelt der Nationale Aktionsplan das Modell der Übernahme spezifischer positiver Verpflichtungen zum Schutz der in den thematischen Konventionen der Vereinten Nationen und des Europarats enthaltenen Rechte als Anspruch auf Gewährleistung eines angemessenen Lebensstandards und der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Der Staat erschöpft seine Schutzfunktion nicht in Leistungen, sondern muss eine vertrauensvolle Beziehung zu den Bürgern mit Behinderungen aufbauen, die Interesse und Fürsorge für jeden Aspekt ihres täglichen Lebens widerspiegelt."

Der Nationale Aktionsplan wurde am 21. September 2020 einer öffentlichen elektronischen Konsultation auf der Website [opengov.gr](http://opengov.gr) unterzogen, die am 5. Oktober 2020 abgeschlossen wurde. Während der öffentlichen Konsultation wurden insgesamt 110 Kommentare von Behörden und einzelnen Bürgern eingereicht. Alle Vorschläge und Anmerkungen, die eingereicht, bearbeitet und an alle zuständigen Stellen weitergeleitet wurden, waren Gegenstand der Untersuchung und Bearbeitung und wurden für die Fertigstellung des endgültigen Textes des nationalen Aktionsplans verwendet. Alle beteiligten öffentlichen Einrichtungen reagierten sofort und aktiv auf die Kommentare der öffentlichen Konsultation, so dass bestehende Maßnahmen reformiert und neue hinzugefügt wurden. Das Ministerium wollte, dass der Nationale Aktionsplan sowohl von den Behörden als auch von den Endbegünstigten, den Verbänden von Menschen mit Behinderungen und den Bürgern, mitgestaltet wird. Sie wollen, dass der Aktionsplan systematisch überprüft und verbessert wird, damit er effizienter wird, seine Endziele erreicht und stets mit den neuesten Anmerkungen der Behindertenbewegung aktualisiert wird. Das Endziel des Aktionsplans besteht darin, dass alle Ministerien entsprechend aktualisiert und alle Maßnahmen bis 2029 umgesetzt werden.

#### Der Nationale Aktionsplan hat 30 konkrete Ziele, die wie folgt lauten

Ziel 1: Das Netzwerk des Koordinierungsmechanismus des Gesetzes 4488/2017 für die

Umsetzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen im ganzen Land wird aktiviert und in Betrieb genommen.

---

<sup>3</sup> <https://www.amea.gov.gr/action>

Ziel 2: Einrichtung einer nationalen Behörde für Zugänglichkeit

Ziel 3: Kodifizierung und Reform der nationalen Rechtsvorschriften über die Rechte von Menschen mit Behinderungen Ziel 4: Verbesserung der Funktionsweise des Systems zur Bewertung und Zertifizierung von Behinderungen Ziel 5: Integration des elektronischen Behindertenausweises in das tägliche Leben der Bürger

Ziel 6: Bessere Zugänglichkeit der Dienstleistungen in den Bürgerservicezentren (CSC) Ziel 7: Erhebung und Nutzung von Daten für die Entwicklung einer öffentlichen Behindertenpolitik Ziel 8: Gleichstellung und Nichtdiskriminierung

Ziel 9: Frauen mit Behinderungen

Ziel 10: Kinder mit Behinderungen und Familienunterstützung Ziel 11: Unabhängiges Leben

Ziel Nr. 12: Allgemeine und berufliche Bildung für alle Ziel Nr. 13: Hochwertige öffentliche Gesundheit für alle Ziel 14: Arbeit und Beschäftigung für alle

Ziel 15: Zufriedenstellender Lebensstandard und sozialer Schutz Ziel 16: Gleicher Zugang zur Justiz

Ziel 17: Schutz und Sicherheit in Gefahren- und Notsituationen Ziel 18: Freiheit, Sicherheit und Schutz der Menschenwürde

Ziel 19: Schutz von Drittstaatsangehörigen und unbegleiteten Minderjährigen Ziel 20: Zugänglichkeit der natürlichen und bebauten Umwelt

Ziel 21: Zugänglichkeit zu Verkehrsmitteln und Mobilität des Einzelnen Ziel 22: Zugänglichkeit zu Waren und Dienstleistungen

Ziel 23: Digitale Zugänglichkeit

Ziel 24: Kommunikation, Information, Zugang zu Informationen Ziel 25: Teilnahme am kulturellen Leben, Unterhaltung, Freizeit und Sport Ziel 26: Teilnahme am politischen und öffentlichen Leben

Ziel Nr. 27: Das Erwachen der Gesellschaft

Ziel 28: Information, Schulung und Ausbildung der öffentlichen Verwaltung

Ziel 29: Synergieeffekte: Für Menschen mit Behinderungen mit Menschen mit Behinderungen  
Ziel 30: Barrierefreier Tourismus

Die wichtigsten Aspekte, die der Nationale Aktionsplan auf horizontaler Ebene behandelt, lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Kodifizierung und Reform der Rechtsvorschriften und Einbeziehung von Maßnahmen für Menschen mit Behinderungen in neue Rechtsvorschriften

Interoperabilität von Informationssystemen und

Datenerfassung Zugängliche digitale Dienste und

Werkzeuge

Vereinfachung der Verfahren zur Erbringung von Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen

Horizontale Maßnahmen zur Verbesserung der Zugänglichkeit der natürlichen und

bebauten Umwelt Zugänglichkeit zum Verkehr

Sensibilisierung und Information, Ausbildung und

Erziehung Verbesserung der Unterstützungsdienste für

Menschen mit Behinderungen

Inklusive Bildungs- und Unterstützungsdienste für Kinder mit Behinderungen

Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt, in die berufliche

Bildung und in die Ausbildung Unabhängige Lebensführung und Teilnahme am

politischen und kulturellen Leben

Die wichtigsten horizontalen Überwachungs- und Bewertungsindikatoren, die in das Programm aufgenommen wurden, lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Entwicklung neuer spezialisierter Unterstützungsdienste für Menschen mit Behinderungen und Anzahl der betreuten Personen pro Kategorie des neuen Dienstes

Vereinfachte und/oder digitalisierte Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen

Zugängliche Websites des öffentlichen Sektors für Menschen mit Behinderungen

Anzahl und Prozentsatz der zugänglichen Gebäude, in denen öffentliche Funktionen und Dienstleistungen untergebracht sind Kodifizierung und Reform der Rechtsvorschriften über die Rechte von Menschen mit Behinderungen Tätigkeit der nationalen Behörde für Zugänglichkeit

Einträge in ein einheitliches Register für Menschen mit Behinderungen, Interoperabilität mit Informationssystemen, Anzahl und Prozentsatz der Nutzer des elektronischen Behindertenausweises, im elektronischen Behindertenausweis enthaltene Dienstleistungen

Förderung der Beschäftigung von Menschen

mit Behinderungen Förderung der

integrativen Bildung auf allen Ebenen

Förderung der Teilnahme von Menschen mit Behinderungen an der beruflichen Bildung und Ausbildung

### **Die Arbeitskräfte und die Arbeit von jungen Menschen mit Behinderungen**

Was die Arbeitskräfte und den Arbeitsmarkt im Besonderen betrifft, so sind laut der vom Nationalen Verband der Menschen mit Behinderungen durchgeführten Umfrage (veröffentlicht im Oktober 2022) nur 10 % der jungen Menschen mit schweren Behinderungen in den Arbeitsmarkt integriert, und 71,4 % der jungen Menschen mit schweren Behinderungen im Alter zwischen 25 und 34 Jahren haben noch nie in ihrem Leben gearbeitet. 46 % der jungen Menschen mit schweren Behinderungen bis zum Alter von 34 Jahren haben die Schule nicht abgeschlossen (in Griechenland besteht Schulpflicht bis zum Alter von 15 Jahren), und nur 13 % von ihnen haben ein Hochschulstudium absolviert, während dieser Prozentsatz bei der Allgemeinbevölkerung bei 45 % liegt. Weitere Ergebnisse der Erhebung: 40,5 % der schwerbehinderten jungen Menschen im Alter von 30 bis 34 Jahren und 64,4 % im Alter von 25 bis 34 Jahren leben in Armut und/oder sind sozial ausgegrenzt, wobei 25 % von ihnen angeben, regelmäßig an Unterhaltungsaktivitäten teilzunehmen.

Schließlich haben sich 6 von 10 jungen Menschen mit Behinderungen (16-24 Jahre) und 5 von 10 (25-34 Jahre) in letzter Zeit ungerecht behandelt gefühlt, z. B. dass sie nicht die gleichen Chancen wie andere Menschen in ihrem Umfeld hatten und dass sie aufgrund der Einschränkungen oder Schwierigkeiten, die sich aus ihrer Behinderung ergeben, in irgendeiner Form ausgegrenzt wurden<sup>4</sup>

Berücksichtigt man die entsprechenden Prozentsätze aus Erhebungen auf europäischer Ebene<sup>5</sup>, aus denen hervorgeht, dass von den rund 87 Millionen Europäern mit Behinderungen 28,4 % Gefahr laufen, unter der Armutsgrenze zu leben, 29,4 % über einen Hochschulabschluss verfügen und 52 % sich diskriminiert fühlen, wird deutlich, dass die Ergebnisse aus Griechenland eine weitaus problematischere Situation zeigen, die auch mit der allgemeinen finanziellen und sozialen Lage des Landes in den letzten Jahrzehnten verglichen werden kann (und nach Ansicht von Sozialwissenschaftlern sollte<sup>6</sup>).

---

<sup>4</sup> <https://www.aftodioikisi.gr/koinonia/neoi-me-anapiria-stin-ellada-sto-perithorio-ftochoi-kai-mono/>

<sup>5</sup> <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1137&langId=el>

<sup>6</sup> Ioanna Michopoulou, "*Menschen mit Behinderungen im Beschäftigungsexil*"; *Untersuchung der Verfahren zur Einstellung von Menschen mit Behinderungen im privaten Sektor*, post

Diplomarbeit, Fachbereich Bildung und Vorschulerziehung, Postgraduierten-Masterstudiengang "Sonderpädagogik", Nationale und Kapodistrianische Universität University of Athens, Athens, 2019.// Ιωάννα Μιχοπούλου, "*Τα ανάπηρα άτομα σε καθεστώς.. εργασιακής εξορίας*": *Διερευνώντας τις διαδικασίες*

*πρόσληψης των αναπήρων στον ιδιωτικό τομέα*, μεταπτυχιακή εργασία, Τμήμα Εκπαίδευσης και Αγωγής στην Προσχολική Ηλικία, ΠΜΣ "Ειδική Αγωγή", Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, Αθήνα 2019

Viele Sozialwissenschaftler in Griechenland weisen darauf hin, dass die politischen Entscheidungen, die heute in Bezug auf Menschen mit Behinderungen getroffen werden, nicht in der Lage zu sein scheinen, die Barrieren zu durchbrechen, da sie zumeist von den Anforderungen des Arbeitsmarktes diktiert werden, auf dem alle Unternehmen danach streben, finanziell zu wachsen und so viel Gewinn wie möglich mit so wenig finanziellen Verlusten wie möglich zu erzielen. In Griechenland wurden internationale Leitlinien eingeführt und nationale Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung bei der Einstellung und zur Förderung der Eingliederung von Menschen mit Behinderungen ergriffen. Ihre Effizienz und tatsächlichen Auswirkungen auf die Gemeinschaft der Menschen mit Behinderungen werden jedoch weitgehend kritisiert.<sup>7</sup>

Einer der sozialen Aspekte des oben erwähnten Nationalen Aktionsplans, der in den letzten Jahren vom Staat fertiggestellt wurde und bis 2029 vollständig umgesetzt werden soll, befasst sich natürlich mit dem Thema Beschäftigung. Das Ziel Nr. 14, genauer gesagt, das Ziel "Arbeit und Beschäftigung für alle", wird wie folgt entwickelt:

"Der Staat stärkt die Beschäftigungsmöglichkeiten, indem er Anreize für die volle Ausschöpfung der Mittel des Programms für neue Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen schafft. Insbesondere hat der Staat im Jahr 2020 das Subventionsprogramm für Unternehmen und Arbeitgeber für die Beschäftigung von 2.000 arbeitslosen Personen aus gefährdeten sozialen Gruppen in Vollzeit- und Teilzeitstellen geändert und damit stärkere Anreize geschaffen."

Dieses Ziel wird weiter analysiert, und die verschiedenen Aspekte, wie das Endziel erreicht werden soll, werden entwickelt. Insbesondere werden in dem Dokument die verschiedenen beteiligten Behörden und ihre spezifische Rolle (da der Aktionsplan verschiedene Behörden auf horizontaler Ebene betrifft) sowie die verschiedenen Zeitpläne genannt, die eingehalten werden sollen. Einige der wichtigsten Bestimmungen sind, dass die beteiligten öffentlichen Einrichtungen verpflichtet sind, einen bestimmten Prozentsatz von Personen mit nachgewiesener Behinderung zu beschäftigen, und dass der Staat sich verpflichtet, spezielle Schulungsprogramme für Bürger mit Behinderungen sowie für alle öffentlichen Bediensteten unter Beteiligung der Sozialpartner zu entwickeln, um stereotype Vorstellungen über die Arbeitsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen zu beseitigen. Alle Arbeitgeber (Führungskräfte des privaten und öffentlichen Sektors) werden auf diese Weise angemessen über ihre Verpflichtungen zu angemessenen Anpassungen durch Schulungen und Maßnahmen mit klaren quantitativen und qualitativen Leistungsindikatoren informiert.

Wie bereits erwähnt, bietet der Staat Unternehmen und privaten Einrichtungen Anreize, um sie zu motivieren, Menschen mit Behinderungen einzustellen, vor allem durch die Übernahme eines bestimmten Prozentsatzes ihres monatlichen Gehalts und durch die Verpflichtung der Arbeitgeber, ihre Verträge nach Ablauf des ersten Vertrags um eine bestimmte Zeit zu verlängern, um so die Kontinuität der Zusammenarbeit zwischen Menschen mit Behinderungen und Unternehmen des Privatsektors zu gewährleisten.

---

Zugang hier (nur auf Griechisch): <https://pergamos.lib.uoa.gr/uoa/dl/frontend/file/lib/default/data/2888005/theFile>

<sup>7</sup> Ioanna Michopoulou, "*Menschen mit Behinderungen im Beschäftigungsexil*"; *Untersuchung der Verfahren zur Einstellung von Menschen mit Behinderungen im privaten Sektor*

## **Strategien/Programme zur Eingliederung, Bildung oder Arbeitsmarkt auf lokaler/nationaler Ebene**

In den letzten Jahren wurden im Rahmen des Nationalen Plans mehrere spezifische Programme auf nationaler und lokaler Ebene angekündigt und umgesetzt, um die Beschäftigungsfähigkeit und die weitere Eingliederung junger Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt zu fördern.

Die jüngsten sind vier Programme, die die oben erwähnte Unterstützung erweitern. Diese neuen Maßnahmen, die vom griechischen Sozialministerium konzipiert und überwacht werden, umfassen<sup>8</sup> :

Die allgemeine Verwendung des digitalen Behindertenausweises, der als "Würdekarte" bezeichnet wird und am 1. November 2022 eingeführt wurde

Die Förderung des Programms "Persönlicher Assistent", das bereits auf nationaler Ebene finanziert wurde.

Die Stärkung bereits bestehender Deinstitutionalisierungsmaßnahmen auf der Grundlage bewährter europäischer Verfahren

Die Ausweitung der Politik der öffentlichen Arbeitsverwaltung (DYPA) mit der Einbeziehung aller behinderten Menschen, die dies wünschen, in den Arbeitsmarkt.

Die Regierung hat auch eine Reihe von neuen Maßnahmen des DYPA vorgestellt: Unter anderem wurde der Start eines neuen Beschäftigungsprogramms für 3.000 Menschen mit Behinderungen (mit einem Zuschuss von 75 % des Gehalts und Beiträgen an Unternehmen sowie einer Finanzierung aus dem Konjunkturfonds) für den nächsten Zeitraum angekündigt. Angekündigt wurde auch die Einrichtung einer Sonderschule (als Nebenstelle der Athener Schule für Behinderte) für die Verbesserung der digitalen Fähigkeiten im Autismus-Spektrum in Zusammenarbeit mit Amazon, Cisco und Microsoft, die Einrichtung eines Modellraums im DYPA-Gebäude für Bürger mit jeglicher Form von Behinderung und gefährdete soziale Gruppen sowie der Bau von Zugangsrampen in allen Berufsschulen des DYPA, beginnend mit den EPAS (Berufsschulen) Attika. Schließlich wurde ein Leitfaden veröffentlicht, der alle Informationen über die Maßnahmen und Programme des Jugendamtes für alle gefährdeten sozialen Gruppen, einschließlich Menschen mit Behinderungen, zusammenfasst.<sup>9</sup>

<sup>8</sup> <https://www.aftodioikisi.gr/ergasiaka-asfalistika/yp-ergasias-erchetai-neo-programma-apascholisis-3-000-amea/>

<sup>9</sup> <https://www.dypa.gov.gr/storage/eko/odhgos-eksyphrethshs-gia-idikes-kai-efpathis-kinonikes-omades.pdf>

# Bewährte Praktiken

## Best Practice 1: Myrtillocafe

<b>Thema</b>	Ein griechisches Café-Restaurant bildet Menschen mit Behinderungen aus und stellt sie ein und führt Bildungsprogramme durch, um die Öffentlichkeit für das Thema Behinderung zu sensibilisieren.
<b>Bewährte Verfahren Titel</b>	Ein griechisches Café-Restaurant bildet Menschen mit Behinderungen aus und stellt sie ein und führt Bildungsprogramme durch, um die Öffentlichkeit für das Thema Behinderung zu sensibilisieren.
<b>Schlüsselwörter</b>	<i>Menschen mit Behinderungen, Ausbildung, Arbeit in einem Restaurant, Sensibilisierung</i>
<b>Bewährte Verfahren</b>	
<p>90 % der Angestellten des Restaurants Myrtillo café sind Menschen mit Behinderungen: Gehörlose, Menschen auf dem Autismus-Spektrum, Menschen mit Bewegungsproblemen und Menschen mit Lernschwierigkeiten.</p> <p>MYRTILLO ist eine Sozialgenossenschaft mit besonderem Zweck (Eingliederung von benachteiligten Gruppen in den Arbeitsmarkt), die nach dem Gesetz 4019/2011 gegründet wurde.</p> <p>Myrtillo ist seit Oktober 2013 als Cafeteria und Kulturzentrum in Betrieb. Es ist ein innovativer, selbsttragender Geschäfts- und Ausbildungsbetrieb, bei dem alle Mitarbeiter gemeinsam für die Lebensfähigkeit des Unternehmens verantwortlich sind.</p> <p>Gegenwärtig (Februar 2017) gehören 90 % der Beschäftigten in Myrtillo zu gefährdeten Gruppen (Menschen mit Behinderungen).</p> <p>In den vier Jahren seit seiner Gründung hat Myrtillo die Idee seiner Gründerin, Georgia Vamvounaki-Raffan, für ein selbsttragendes Unternehmen entwickelt, in dem alle Beschäftigten (von denen 90 % zu sozial schwachen Gruppen gehören) Miteigentümer und Mitverwalter des genossenschaftlichen Unternehmens sind und gleichermaßen für dessen Lebensfähigkeit verantwortlich sind. Das Ziel ist, dass jeder mit einer angemessenen Ausbildung in der Lage sein wird, sich solche Kenntnisse anzueignen, so dass er in regelmäßigen Abständen in der Lage sein wird:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>sich selbst und ihre individuellen Fortschritte als Arbeitnehmer und als Anteilseigner des Unternehmens zu überwachen und zu bewerten.</li> <li>Sie überwachen und bewerten die Fortschritte ihrer Partner, wobei sie die Hierarchien im Unternehmen respektieren.</li> <li>Übernahme der Verantwortung für die entstehenden Verluste und Defizite.</li> <li>dem Vorstand und der Jahreshauptversammlung des Sozialunternehmens ihre Meinung mitzuteilen und an der Umsetzung der getroffenen Entscheidungen mitzuwirken. Ständig nach neuen Ideen zu suchen, nach dem Motto "eine gescheiterte Innovation ist besser als eine erfolgreiche Nachahmung".</li> <li>Sie sollen ihre Aufgaben nicht als konventionelle, gesichtslose Angestellte erfüllen, sondern mit Sorgfalt und Bedacht für ihr Unternehmen arbeiten und mit Geschick und Achtsamkeit als dessen Mitgestalter handeln.</li> <li>Ein angemessenes Einfühlungsvermögen für die sozialen Ziele von Myrtillo zu entwickeln: Das Unternehmen liegt in den Händen seiner derzeitigen Mitarbeiter, aber es gehört auch denen, die in der Zukunft kommen, die Arbeit übernehmen und durch kreativen Wiederaufbau weiterführen werden.</li> </ol> <p>Myrtillo wurde zweimal ausgezeichnet: 2014 als Soziales Unternehmen des Jahres und 2018 von Estia Awards</p>	

<b>Referenz Link (falls vorhanden)</b>	<a href="https://myrtillocafe.gr/en/myrtillo-cafe-2/">https://myrtillocafe.gr/en/myrtillo-cafe-2/</a>
<b>Zur Verfügung gestellt von</b>	Private Einrichtung
<b>Art des Materials</b>	Bewährte Verfahren für die praktische Bereitstellung von Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen und Sensibilisierung durch Bildungsprogramme, Seminare, Vorträge usw.
<b>Sprache</b>	GRIECHISCH

## Best-Practice-Titel 2: Schwarzlicht - die blinde Seite der Sicht

<b>Thema</b>	Eine Sozialgenossenschaft, die sich zum Ziel gesetzt hat, sowohl Menschen mit Behinderungen als auch Arbeitgeber zu schulen, um Brücken zwischen Menschen mit und ohne Sehkraft zu bauen.
<b>Beste Praxis Titel</b>	Eine Sozialgenossenschaft, die sich zum Ziel gesetzt hat, sowohl Menschen mit Behinderungen als auch Arbeitgeber zu schulen, um Brücken zwischen Menschen mit und ohne Sehkraft zu bauen.
<b>Schlüsselwörter</b>	<i>Sehbehinderte Menschen, Menschen mit Behinderungen, Ausbildungsmöglichkeiten, B2B-Networking</i>
<b>Bewährte Verfahren</b>	
<p>Black Light ist eine soziale Genossenschaft, die 2017 von blinden Menschen mit Erfahrung in der Gestaltung interaktiver Veranstaltungen und im Kundenservice gegründet wurde. Ihr Hauptziel ist die Konzeption und Umsetzung von B2B-Bildungsdienstleistungen, die Brücken zwischen Menschen mit und ohne Sehvermögen schlagen. Auf diese Weise bringen wir den Unternehmen eine Kundengruppe näher, deren Gewohnheiten ihnen oft nicht bewusst zu sein scheinen.</p> <p>Gleichzeitig schaffen sie durch ihre Schulungen und die maßgeschneiderten Maßnahmen, die sie planen, Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen. Die Schulungskurse werden sowohl online als auch persönlich angeboten.</p>	
<b>Referenz Link (falls vorhanden)</b>	<a href="https://black-light.gr/%ce%bd%ce%ad%ce%b1/">https://black-light.gr/%ce%bd%ce%ad%ce%b1/</a>
<b>Zur Verfügung gestellt von</b>	Private Einrichtung
<b>Art des Materials</b>	Lernmaterial, bewährte Verfahren
<b>Sprache</b>	GRIECHISCH

## Best Practice 3: THEAMA-Theater für Behinderte

<b>Thema</b>	Das Theater Theama bietet Künstlern mit Behinderungen die Möglichkeit, in einem professionellen künstlerischen Unternehmen zu arbeiten.
<b>Beste Praxis Titel</b>	Das Theater Theama bietet Künstlern mit Behinderungen die Möglichkeit, an einer professionelles künstlerisches Unternehmen.
<b>Schlüsselwörter</b>	<i>Berufskünstler mit Behinderungen, Ausbildung</i>
<b>Bewährte Verfahren</b>	

Die Theatergruppe THEAMA - Theatre for the Disabled - ist das erste professionelle Theaterensemble, das hauptsächlich aus behinderten Künstlern besteht und 2010 in Athen gegründet wurde. Sie alle sind Mitglieder des griechischen Schauspielerverbands und setzen sich für ihr Recht auf gleichberechtigte Vertretung in der darstellenden Kunst ein. THEAMA wendet ein inklusives Konzept an, so dass auch Schauspieler/Darsteller ohne Behinderung Teil des Ensembles sind, und betreibt einen Theaterworkshop für alle, der die erste Theaterakademie ihrer Art in einem inklusiven Rahmen für behinderte und nicht behinderte Künstler aufbauen soll. THEAMA hat sich aktiv für die Aufhebung eines Präsidialerlasses eingesetzt, der in der Vergangenheit vom griechischen Kulturministerium durchgesetzt wurde und Menschen mit Behinderungen daran hinderte, sich an höheren Theaterakademien einzuschreiben und diese abzuschließen. Behinderte machen etwa 9 % der Bevölkerung aus, und als aktive Bürger haben sie die gleichen Pflichten und Rechte. Eines der Rechte, die sie aktiv einfordern, ist das Recht, gleichberechtigt als professionelle Schauspieler, Darsteller und Künstler aufzutreten. THEAMA setzt sich auch proaktiv für die große Herausforderung der Zugänglichkeit zur Kunst ein. Alle Veranstaltungsorte sollten für das Publikum und hinter der Bühne für die Künstler mit Mobilitätseinschränkungen zugänglich sein. Ebenso haben Zuschauer mit Sinnesbehinderungen das Recht auf zugängliche Inhalte durch Untertitel, Gebärdensprache und Audiodeskription. Auch leichte Aufführungen für Menschen mit Lernschwierigkeiten sind vorgesehen.

<b>Referenz Link (falls vorhanden)</b>	<a href="https://theamatheater.gr/en/about-us/">https://theamatheater.gr/en/about-us/</a>
<b>Zur Verfügung gestellt von</b>	Theama Theater
<b>Art des Materials</b>	Lernmaterial, bewährte Verfahren
<b>Sprache</b>	GRIECHISCH

#### Best Practice 4: Entre für alle

<b>Thema</b>	EIN INNOVATIVES AUFSUCHENDES PROGRAMM, DAS ERWACHSENEN MIT BEHINDERUNGEN SCHLÜSSELKOMPETENZEN VERMITTELT (SOZIALES UNTERNEHMERTUM UND DIGITAL)
<b>Beste Praxis Titel</b>	EIN INNOVATIVES AUFSUCHENDES PROGRAMM, DAS ERWACHSENEN MIT BEHINDERUNGEN SCHLÜSSELKOMPETENZEN VERMITTELT (SOZIALES UNTERNEHMERTUM UND DIGITAL)
<b>Schlüsselwörter</b>	<i>Erwachsene mit Behinderungen, Unternehmertum, digital, Ausbildungsprogramm</i>
<b>Bewährte Verfahren</b>	

### Projektziele & Hintergrund

Ziele: Sicherstellung der sozialen Eingliederung, des Zugangs und der Teilhabe junger Erwachsener mit einer Behinderung am digitalen Arbeitsmarkt. Erstellung von Schulungsmaterial und eines TOOL KIT, das alle wesentlichen Ressourcen zum Erwerb unternehmerischer und digitaler Fähigkeiten enthält, um in den digitalen Markt eintreten und ein eigenes soziales Unternehmen gründen zu können.

Hintergrund: Die Entwicklung eines Bildungsprogramms, das digitale Kompetenzen und soziales Unternehmertum für Erwachsene mit einer Behinderung vermittelt, soll die Barrieren überwinden, mit denen diese Gruppe auf dem Arbeitsmarkt konfrontiert ist. Menschen mit Behinderungen sehen sich auf dem Arbeitsmarkt mit großen Herausforderungen konfrontiert, wie z. B. niedrigeren Beschäftigungsquoten, Verhaftungen und Diskriminierung durch Arbeitgeber. Nach Angaben der Europäischen Kommission sind etwa 16 % der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in der EU mit einem langjährigen Gesundheitsproblem oder einer Behinderung konfrontiert. Das Projekt geht von der Tatsache aus, dass die Zahl der Selbstständigen unter Menschen mit Behinderungen steigt, weil sie Unabhängigkeit und Autonomie erlangen, ihre Work-Life-Balance verbessern und durch eine flexiblere Gestaltung des Arbeitstempus einen Ausgleich zwischen dem Behindertenstatus und dem Arbeitsleben schaffen wollen.

Direkte Zielgruppe: Junge Erwachsene mit Behinderungen (18 bis 30 Jahre alt)

Indirekte Zielgruppe: Erwachsenenbildner/Trainer, Sozialarbeiter, Betreuer und Experten

<b>Referenz Link (falls vorhanden)</b>	<a href="http://entre4all.eu/en/">http://entre4all.eu/en/</a>
<b>Zur Verfügung gestellt von</b>	ErasmusPlus-Programm
<b>Art des Materials</b>	Lernmaterial, bewährte Verfahren
<b>Sprache</b>	GRIECHISCH, ENGLISCH, SLOWENISCH, DEUTSCH

## Best Practice 5: THEODORIDEIOU CENTRO- HORIZONTES

<b>Thema</b>	Nutzung innovativer Computerwerkzeuge und -software als Mittel zur Beseitigung der Ausgrenzung junger Menschen mit körperlichen und geistigen Behinderungen (Behinderte)
<b>Bewährte Praktiken Titel</b>	Nutzung innovativer Computerwerkzeuge und -software als Mittel zur Beseitigung der Ausgrenzung junger Menschen mit körperlichen und geistigen Behinderungen (Behinderte)
<b>Schlüsselwörter</b>	<i>Computerwerkzeuge, Software, Integration, Menschen mit Behinderungen</i>
<b>Bewährte Verfahren</b>	
<p>Das Projekt ist ein Bildungsprogramm vom 6.6.2021 bis 20.6.2021 im e-CONTACT in Ungarn. Das Thema lautet "Nutzung innovativer Computerwerkzeuge und -software als Mittel zur Beseitigung der Ausgrenzung von jungen Menschen mit körperlichen und geistigen Behinderungen (Behinderte)". Bei der Gestaltung des Schulungsprogramms kann die Einrichtung auf die Erfahrungen zurückgreifen, die wir mit dem bereits umgesetzten Erasmus+-Programm (2017-1-EL01-KA102-035602) gesammelt haben, da wir über die Ausrüstung und die Schulungsprozesse für die Entwicklung grundlegender Fähigkeiten bei der Nutzung von IKT verfügen. Die aktuelle Partnerschaft mit e-CONTACT, einem starken Akteur im Bildungsbereich und im Kampf gegen die Ausgrenzung von Menschen mit Behinderungen, wird es uns ermöglichen, den Einsatz von IKT mit innovativen Computerwerkzeugen in unserem Bildungsprogramm zu erweitern, gegenseitige Beziehungen zu entwickeln, Erfahrungen zu sammeln und Know-how und Erfahrungen auszutauschen. Teilnehmer sind 18 Ausbilder des Zentrums in Karditsa, Griechenland (THEODORIDEIO KENTRO - ORIZONTES). Das Zentrum verfügt über insgesamt 26 Ausbilder verschiedener Fachrichtungen, Sozialarbeiter und 48 Menschen mit Behinderungen (behinderte Menschen). Die Ausbildung wird in englischer Sprache von Ausbildern mit hohem wissenschaftlichen Niveau durchgeführt. Mobility in Hungary wird den Teilnehmern Kenntnisse und Erfahrungen über den Einsatz und die Nutzung innovativer Software-Tools in der Ausbildung von Menschen mit Behinderungen, die Einrichtung und Verwaltung eines Online-Shops, die Gründung und Verwaltung eines virtuellen Unternehmens und den elektronischen Handel vermitteln. Es werden praktische Anwendungen und Beispiele vorgestellt, die es Menschen mit Behinderungen ermöglichen, von zu Hause aus mit digitalen Medien zu arbeiten. Das Programm wird auf der elektronischen Website der Partner (des entsendenden Gastgebers) und in den Medien beworben. Schließlich werden wir nach unserer Rückkehr nach Griechenland eine Feier zur Verbreitung dieses Programms in unserem Zentrum organisieren. Er organisiert Ausbildungsprogramme für Menschen mit Behinderungen mit Fingerspitzengefühl, um eine optimale Ausbildung, persönliche und interkulturelle Entwicklung sowie eine angemessene persönliche Begleitung und Bewertung zu gewährleisten. Sie ist für die Organisation dieses Ausbildungsprogramms verantwortlich, d. h. für die Suche nach Ausbildern und Ausbildungsorten sowie für die Organisation des Zeitplans für das Ausbildungsprogramm. Sie wird auch unser Zentrum mit Know-how versorgen, damit es einen Mehrwert für die Zukunft generieren kann.</p> <p>Die erwarteten Ergebnisse dieses Projekts für unsere Ausbilder für Menschen mit Behinderungen (Behinderte) sind die Nutzung ihres Potenzials mit dem letztendlichen Ziel, sie in die Gesellschaft zu integrieren, sie aufzuwerten, die berufliche Entwicklung in IKT-Methoden zu fördern, Kommunikationsmittel zu nutzen und die Ausgrenzung zu beseitigen.</p> <p>Das Projekt wird große Auswirkungen auf die Teilnehmer (Ausbilder), unsere Auszubildenden (Menschen mit Behinderungen) und unser Zentrum insgesamt haben.</p>	
<b>Referenz-Link</b>	<a href="https://www.theodoridio.gr/portfolio-items/erasmus-hungary-2021/">https://www.theodoridio.gr/portfolio-items/erasmus-hungary-2021/</a>

<b>wenn beliebig)</b>	
<b>Zur Verfügung gestellt von</b>	Erasmus+ Projekt
<b>Typ von Material</b>	Lernmaterial, bewährte Verfahren
<b>Sprache</b>	ENGLISCH, GRIECHISCH

## Feldforschung

Im Rahmen der Forschung für das Projekt Dis-Employability führte Innovation Frontiers IKE eine Feldforschung unter Menschen mit Behinderungen durch. Die Forschung wurde über Google Form Fragebögen durchgeführt, die über verschiedene Online-Kanäle verteilt wurden. Es wurden zwei separate Fragebögen erstellt (einer für Menschen mit körperlichen Behinderungen und einer für Menschen mit leichten kognitiven Behinderungen). Insgesamt haben 41 Personen geantwortet, 20 mit leichten kognitiven Behinderungen und 21 mit verschiedenen Arten von körperlichen Behinderungen.

In der folgenden Analyse der Fragebögen haben wir die Antworten hervorgehoben, die die Ansichten der Befragten über die ihrer Meinung nach größten Hindernisse für die Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen mit Behinderungen verdeutlichen.

### Analyse des Fragebogens

Bewertung auf der Grundlage der Ergebnisse der Feldforschung (Fragebogenantworten)

21 Teilnehmer mit körperlichen Behinderungen beantworteten den Fragebogen. Aus den Antworten der Teilnehmer lässt sich ableiten, dass sie an lebenslanges Training und Selbstverbesserung glauben, dass sie die fraglichen Fähigkeiten - darunter auch kritisches Denken - für wichtig halten

-wenn nicht sogar notwendig, aber gleichzeitig wird die Effizienz und die Fähigkeit der derzeitigen Gesetzgebung angezweifelt, eine dem Stand der Technik entsprechende Ausbildung und Anerkennung zu bieten, die Menschen mit Behinderungen in die Lage versetzt, in der derzeitigen sozioökonomischen Situation zu konkurrieren.

Insbesondere auf die Frage nach den wichtigsten Herausforderungen, mit denen sie im Hinblick auf die Beschäftigungsfähigkeit konfrontiert sind, lauten einige der Antworten, die auf das oben Gesagte hinweisen:

"die schlechte Situation in Griechenland"

"der hohe Prozentsatz der Arbeitslosigkeit in Griechenland"

"die derzeitigen Gesetze, die mich von jeglicher finanzieller Unterstützung ausschließen, wenn ich beschäftigt bin"

Antworten wie diese bringen die gesellschaftlichen Aspekte der Herausforderungen, mit denen Menschen mit Behinderungen konfrontiert sind, an die Oberfläche. Tatsächlich ist die Arbeitslosigkeit ein wichtiger Faktor, der die heutige sozioökonomische Landschaft in Griechenland prägt, und es ist nur natürlich, dass sie auch Menschen mit Behinderungen betrifft. Auch die Tatsache, dass finanzielle Unterstützung nur für Menschen gewährt wird, die nicht erwerbstätig sind, macht die Sache noch schwieriger, da die Menschen in einem Konflikt stehen zwischen einem festen Einkommen (staatliches finanzielles Einkommen) und einer Beschäftigung in einem Zustand der Unsicherheit und des Stresses mit einem Gehalt, das wahrscheinlich nicht ausreicht, um ihre

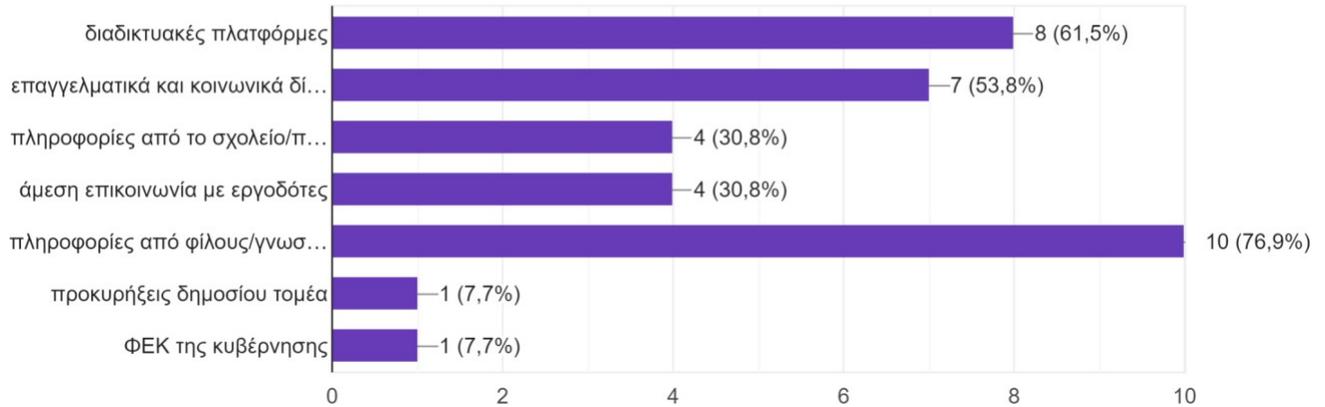
Lebenshaltungskosten zu decken. Dies treibt viele Menschen mit Behinderungen dazu, unter dem Radar des Staates (illegal) zu arbeiten, was es ihnen erschwert, ihre bisherigen Erfahrungen nachzuweisen oder sich generell weiterzuentwickeln und innerhalb einer Organisation oder eines Unternehmens aufzusteigen.

Andere Schwierigkeiten, mit denen Menschen mit Behinderungen konfrontiert sind, ergeben sich aus den verschiedenen Behinderungen, wie z. B. Bewegungsschwierigkeiten und körperliche Belastung, mangelndes Selbstwertgefühl und ein geringes Selbstwertgefühl. Andere Schwierigkeiten hängen damit zusammen, dass sie nicht genug Erfahrung haben und Schwierigkeiten haben, sich effizient zu vernetzen.

Was die Art und Weise der Arbeitssuche betrifft, so nutzen die meisten von ihnen soziale Medien und Internetplattformen, und fast alle geben an, dass sie sich bei der Kontaktaufnahme mit Arbeitgebern auf ihr Netzwerk von Freunden und Bekannten verlassen (beide Fragebögen).

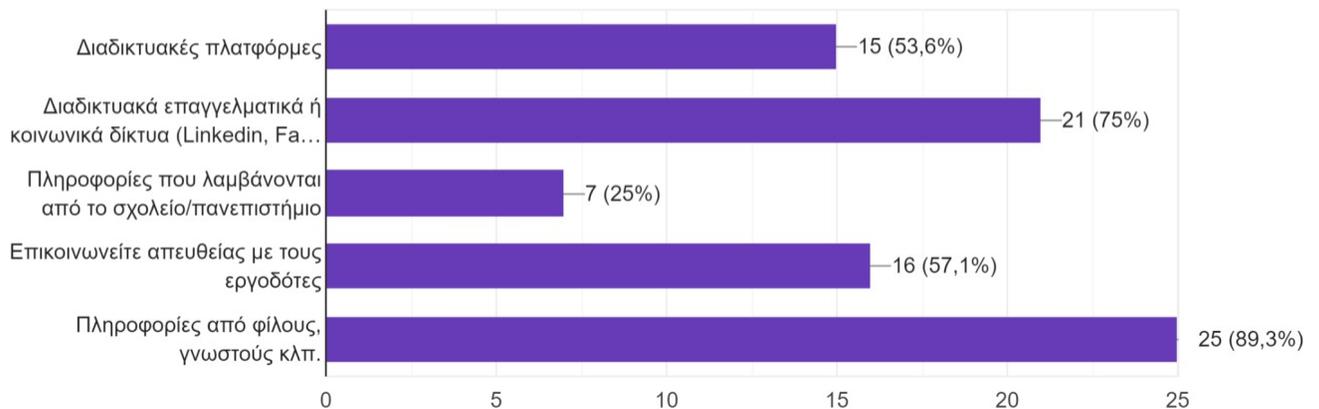
Ποιο μέσο χρησιμοποιείτε στην αναζήτηση εργασίας σας; (Παρακαλούμε ελέγξτε όλα όσα ισχύουν για εσάς)

13 απαντήσεις



Ποια προσέγγιση χρησιμοποιείτε στην αναζήτηση εργασίας σας; (Παρακαλούμε ελέγξτε όλα όσα ισχύουν για εσάς)

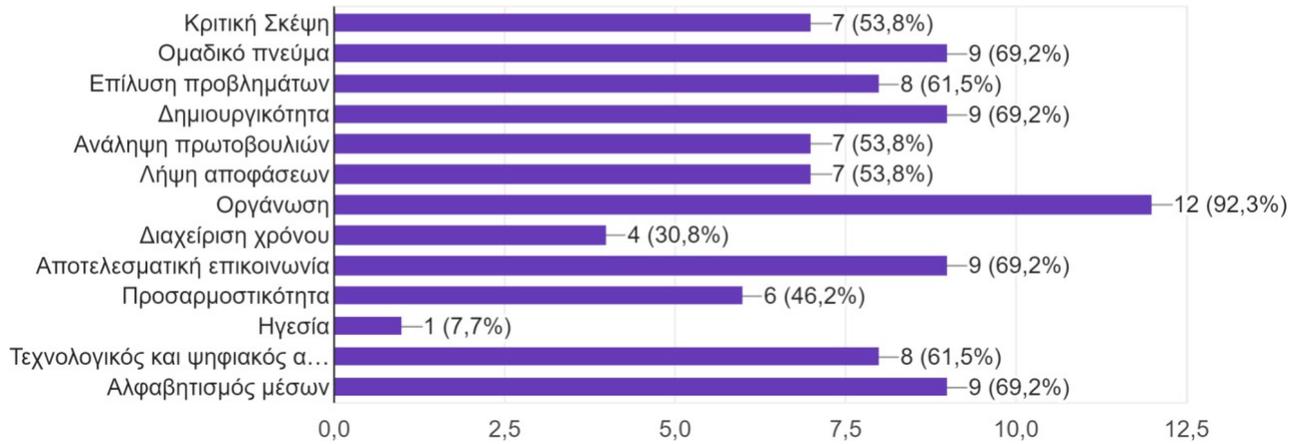
28 απαντήσεις



Zu den Fähigkeiten, die die Teilnehmer ihrer Meinung nach entwickelt haben (aus beiden Fragebögen), gehören folgende:

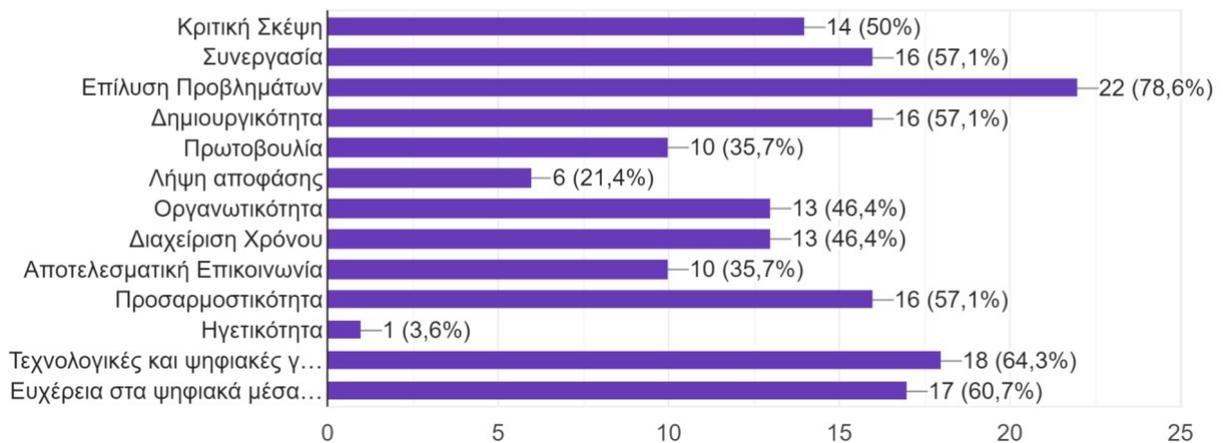
Ποιες δεξιότητες θεωρείς ότι έχεις αποκτήσει μέχρι τώρα; (Παρακαλώ σημειώστε όλα όσα ισχύουν)

13 απαντήσεις



Ποιες δεξιότητες θεωρείς ότι έχετε αποκτήσει μέχρι τώρα; (Παρακαλώ σημειώστε όλα όσα ισχύουν).

28 απαντήσεις



Kritisches Denken:

21/41 Teamarbeit:

25/41 Problemlösung:

30/41 Kreativität: 25/41

Initiative ergreifen:

17/41

Entscheidungsfindung:

13/41 Organisation:

25/41

Zeitmanagement: 17/41

Effiziente Kommunikation:

19/41 Anpassungsfähigkeit:

22/41 Führungsqualitäten:

2/41

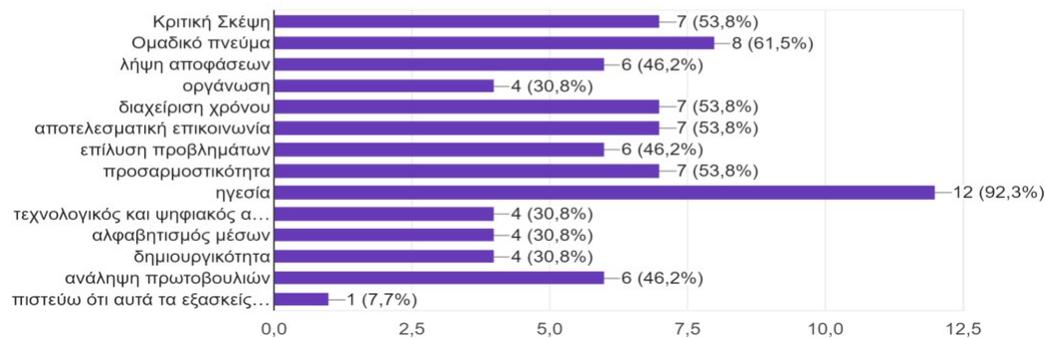
Technologische und digitale Kenntnisse:

26/41 Medienkompetenz: 26/41

Hinsichtlich der Fähigkeiten, die die Teilnehmer ihrer Meinung nach entwickeln müssen, um einen leichteren Zugang zum Arbeitsmarkt zu haben, lauteten die Antworten hingegen (für beide Fragebögen):

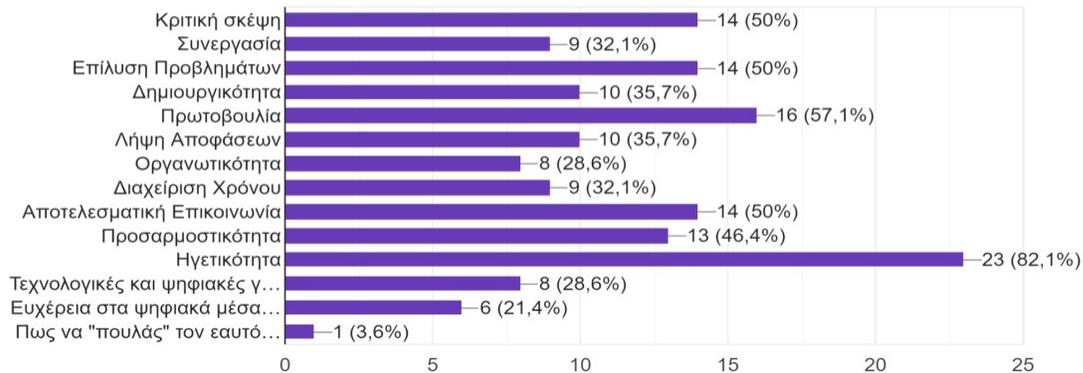
Ποιες soft skills πιστεύετε ότι θα πρέπει να αναπτύξετε για να έχετε ευκολότερη πρόσβαση στην αγορά εργασίας; (Παρακαλούμε ελέγξτε όλα όσα ισχύουν)

13 απαντήσεις



Ποιες soft skills πιστεύετε ότι θα πρέπει να αναπτύξετε για να έχετε ευκολότερη πρόσβαση στην αγορά εργασίας; (Παρακαλούμε ελέγξτε όλα όσα ισχύουν)

28 απαντήσεις



Kritisches Denken:

21/41 Teamarbeit:

17/41 Problemlösung:

20/41 Kreativität: 14/41

Initiative ergreifen:

22/41

Entscheidungsfindung:

16/41 Organisation:

12/41

Zeitmanagement: 16/41

Effiziente Kommunikation:

21/41 Anpassungsfähigkeit:

20/41 Führungsqualitäten:

35/41

Technologische und digitale Kenntnisse:

12/41 Medienkompetenz: 10/41

Interessant ist, dass es zwei Kommentare gab, die darauf hinwiesen, dass die Teilnehmer zwar

glauben, eine oder mehrere spezifische Fähigkeiten entwickelt zu haben, dass sie aber das Gefühl haben, dass es immer Raum für weitere Verbesserungen gibt. Einer von ihnen kreuzte sogar alle Kästchen mit den verschiedenen Fähigkeiten an.

Insgesamt sind die Teilnehmer der Meinung, dass die genannten Fähigkeiten wichtig sind, und sie brachten zum Ausdruck, dass die Menschen im 21. Jahrhundert immer mehr dieser Fähigkeiten brauchen werden, um sich persönlich, gesellschaftlich und beruflich weiterzuentwickeln, und erklärten, dass

-sie sind sehr wichtig

-sie sind notwendig

-sie sind sehr wichtig für die persönliche und berufliche Entwicklung

-die sehr wichtig sind, wenn jemand aufsteigen will

-sie sind wichtig, um beschäftigt zu werden und Erfahrungen zu sammeln

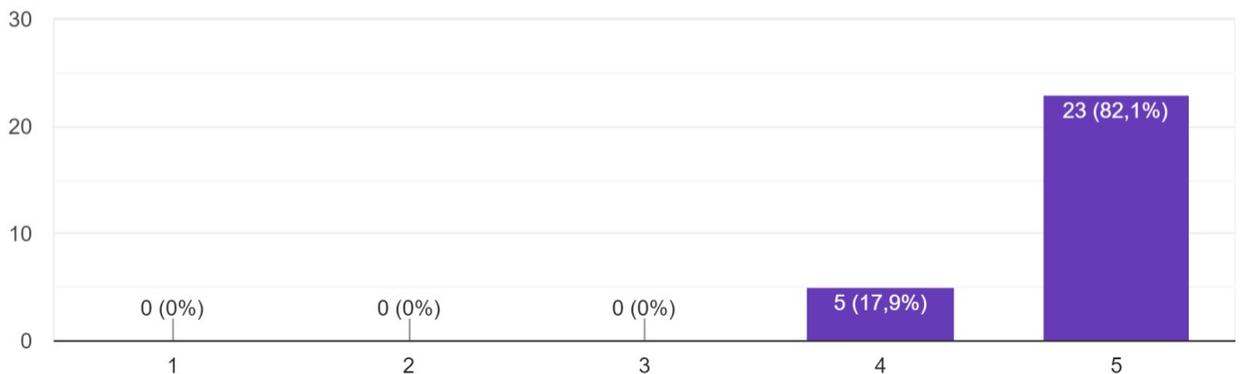
-sie bieten eine wichtige Hebelwirkung

-sie sind sehr wichtig, insbesondere im Umgang mit Arbeitgebern

Auch im Fragebogen zu den Skalen gaben alle Befragten an, dass sie sehr wichtig oder wichtig sind.

Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι αυτές οι δεξιότητες αποτελούν πλεονέκτημα για την απασχόληση στον 21ο αιώνα;

28 απαντήσεις



Was die Fähigkeit zum kritischen Denken betrifft, so machten die Teilnehmer u. a. folgende Aussagen:

Es (kritisches Denken) ist nicht in jedem Beruf erforderlich, aber in Positionen, in denen Entscheidungen getroffen werden müssen, ist es absolut notwendig.

Sie ist sehr wichtig und wirkt sich auf die Wahl der Position sowie auf die Beförderung innerhalb eines

Unternehmens aus.

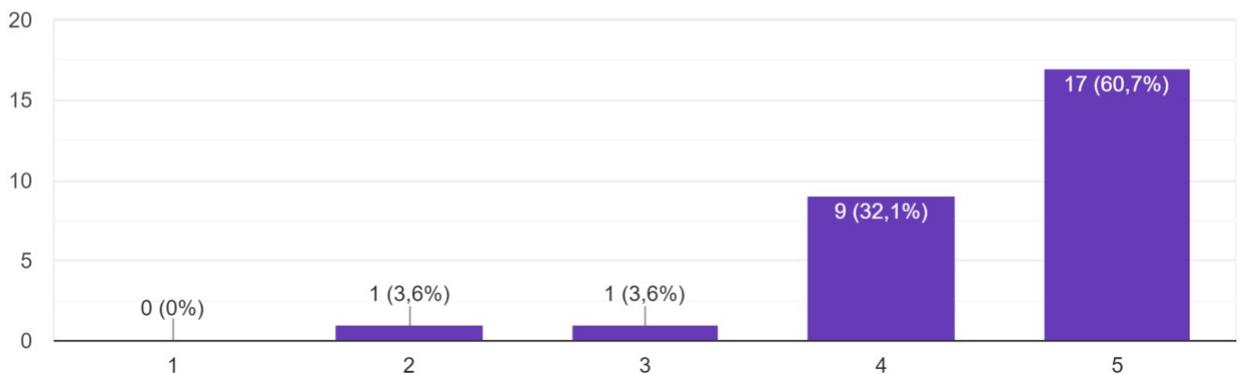
Sie ist wichtig, weil sie uns hilft, die richtigen

Entscheidungen zu treffen. Sie ist sehr wichtig und prägt

die Persönlichkeit eines jeden Menschen

Es ist sehr wichtig, in verschiedenen Situationen zu analysieren und zu komponieren. In der Zukunft werden alle trivialen Aufgaben von Computern erledigt werden. Die Menschen müssen Fähigkeiten wie kritisches Denken entwickeln, um relevant zu sein, zu arbeiten und zu überleben.

Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι η κριτική σκέψη είναι απαραίτητη για την απασχόληση;  
28 απαντήσεις

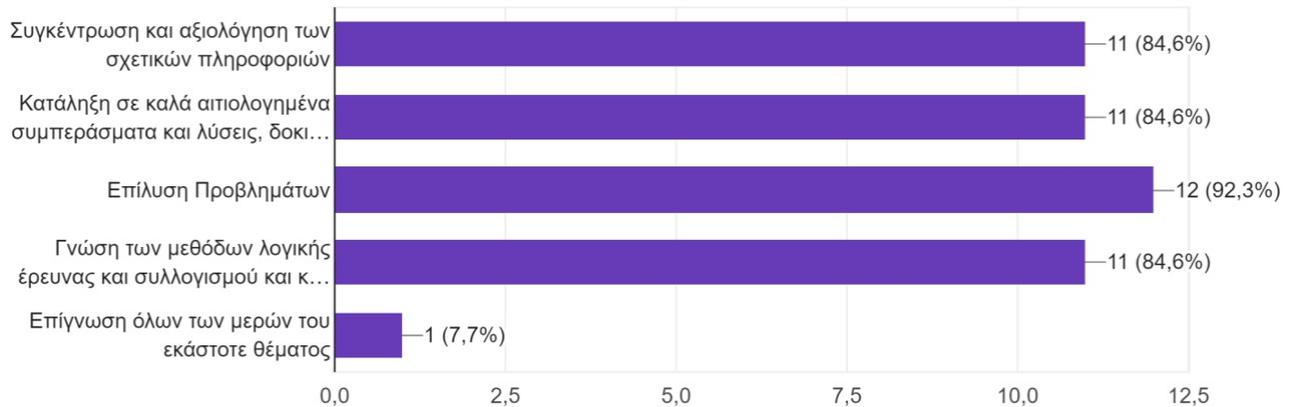


Der Skalenfragebogen zeigte auch, dass die Mehrheit der Befragten der Meinung ist, dass kritisches Denken für die Beschäftigungsfähigkeit wichtig ist. Nur zwei der Teilnehmer kreuzten die Optionen 2 und 3 von den fünf an.

Auf die Frage, was kritisches Denken für die Teilnehmer bedeutet, antworteten sie wie folgt:

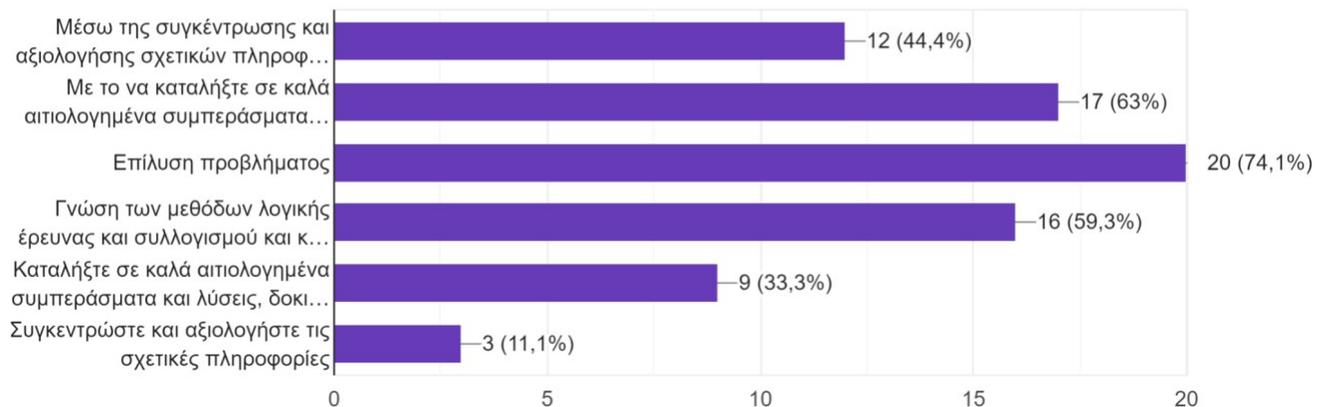
Τι σημαίνει κριτική σκέψη στο χώρο εργασίας; (Επιλέξτε όλα όσα ισχύουν)

13 απαντήσεις



Με ποιο τρόπο θεωρείτε ότι η κριτική σκέψη είναι απαραίτητη για την απασχόληση;

27 απαντήσεις

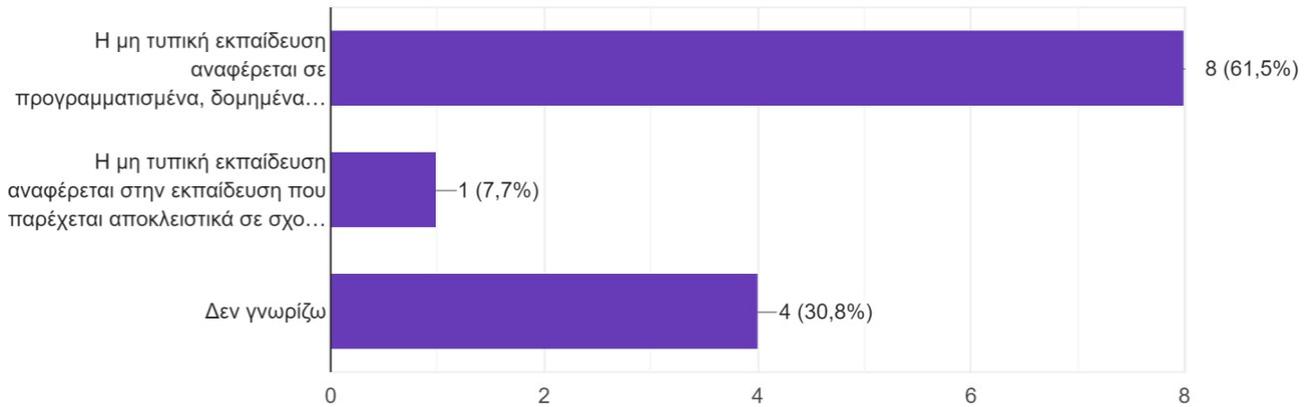


Von den 41 Befragten gaben 23 an, dass sie es als Konzentration und Bewertung aller relevanten Informationen bezeichnen. 28 von ihnen sagten, kritisches Denken sei der Weg, um Lösungen zu finden und zu sicheren Schlussfolgerungen zu kommen. 32 von ihnen bringen kritisches Denken mit Problemlösung in Verbindung. 27 von ihnen sind der Meinung, dass kritisches Denken mit der Kenntnis der Methoden der Logik verbunden ist. 4 von ihnen sind schließlich der Meinung, dass kritisches Denken mit dem Erkennen aller verschiedenen Aspekte eines Themas zusammenhängt.

Die Ergebnisse des Fragebogens zur nicht typischen Bildung lauten wie folgt:

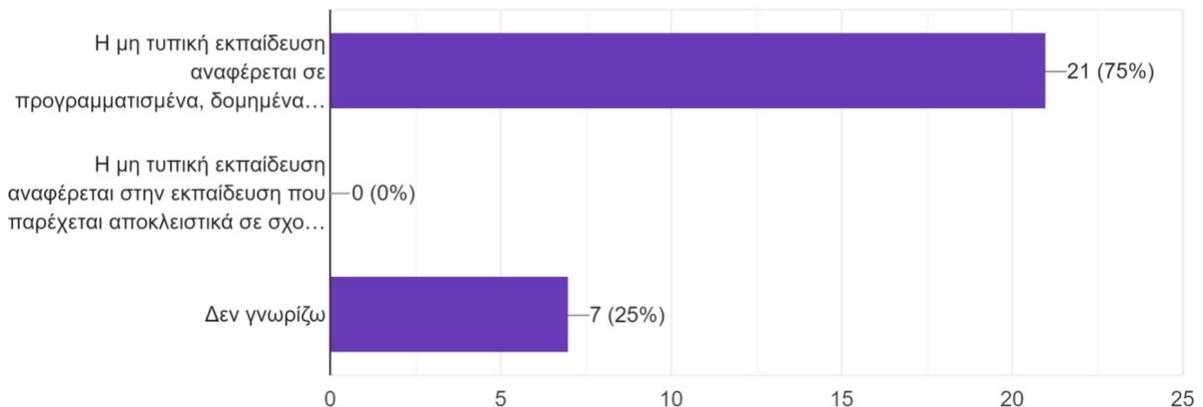
### Σύμφωνα με εσάς, σε τι αναφέρεται η Μη Τυπική Εκπαίδευση:

13 απαντήσεις



### Σύμφωνα με εσάς, σε τι αναφέρεται η Μη Τυπική Εκπαίδευση ;

28 απαντήσεις



Von den 41 Teilnehmern gaben 11 an, sie wüssten nicht, worauf sich der Begriff bezieht, während einer von ihnen angab, dass untypische Bildung mit Schule zu tun habe.

Bei der Frage nach den häufigsten Herausforderungen, mit denen Menschen mit Behinderungen im Zusammenhang mit der Beschäftigung konfrontiert sind, gab es unterschiedliche Antworten:

Einige von ihnen waren:

"Zwischenmenschliche Beziehungen, insbesondere in Offline-Umgebungen".

"Diskriminierung, da viele Arbeitgeber denken, dass Menschen mit Behinderungen weniger leistungsfähig sind oder mehr Bedürfnisse haben.

"Der Rassismus, mit dem diese Menschen im privaten Sektor konfrontiert sind, ist im öffentlichen Sektor nicht so sichtbar."

"Nicht die gleichen Möglichkeiten zu

haben" "Die Art und Weise, wie

andere Leute sie behandeln" "Die

Arbeitgeber"

"Zugänglichkeit"

"Mangelndes

Vertrauen"

"Wenn die Behinderung sichtbar ist, ist es die Diskriminierung. Wenn sie nicht sichtbar ist, dann sind es der Stress und die praktischen Schwierigkeiten, mit denen die Menschen konfrontiert sind.

"Stereotypen"

"Mangelndes Selbstvertrauen"

"Schwierigkeiten bei der

Vernetzung"

"Schwierigkeiten bei der Arbeit"

"Kommunikation mit den Kunden"

"Kommunikation"

"Sich selbst brandmarken"

"Am Anfang ist es schwierig, bis man die nötige Erfahrung gesammelt hat"

Einige der Antworten auf die Frage, was Arbeitgeber von Menschen mit Behinderungen erwarten, waren: "Ich weiß es nicht"

"Was sie von den meisten Arbeitnehmern

erwarten" "Nicht viel"

"Sie denken, sie seien arbeitsunfähig"

"Alles"

"In der Privatwirtschaft erwarten sie nicht viel. Im öffentlichen Sektor sind die Dinge meiner

Meinung nach besser." "Ich bin nicht sicher, ob sie Erwartungen haben"

"Effizienz"

"Weniger als sie tatsächlich anbieten können"

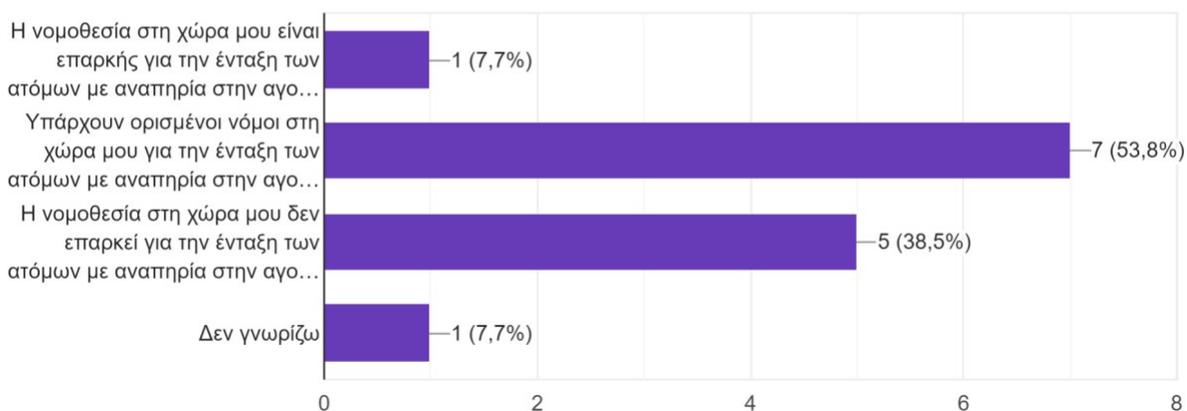
"Sie wollen, dass ihre Behinderung kein Hindernis für ihre Arbeit ist"

"Kreative Lösungen für Probleme"

Auf die Frage nach der aktuellen Gesetzgebung in Griechenland bezüglich der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen antworteten die Teilnehmer wie folgt:

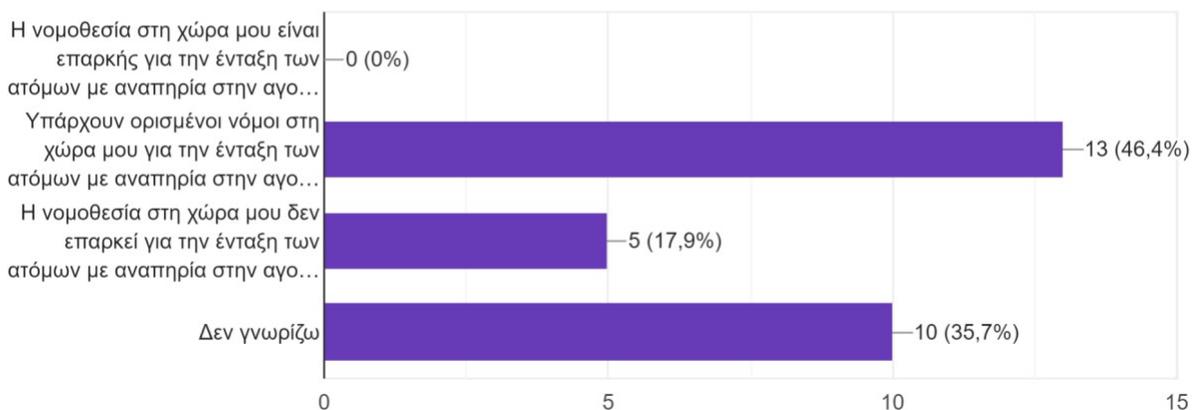
Πιστεύετε ότι η νομοθεσία στη χώρα σας είναι επαρκής για να βοηθήσει τα νεαρά άτομα με αναπηρία να εισέλθουν στην αγορά εργασίας;

13 απαντήσεις



Πιστεύετε ότι η νομοθεσία στη χώρα σας είναι επαρκής για να βοηθήσει τα νεαρά άτομα με αναπηρία να εισέλθουν στην αγορά εργασίας;

28 απαντήσεις



11 von 41 gaben an, sie wüssten nicht, ob die Gesetze ausreichend seien.

10 von 41 gaben an, dass die derzeitigen Rechtsvorschriften nicht ausreichend sind.

20 der 41 Befragten gaben an, dass es zwar einige Gesetze gibt, die sich um die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt kümmern, diese aber nicht ausreichen.

Und schließlich gab nur einer der 41 Teilnehmer an, dass er zufrieden ist und die derzeitigen Rechtsvorschriften für ausreichend hält.

# Länderbericht: Mine Vaganti NGO, EDUFORMA. Italien

## Desk Research

### Die Situation junger Menschen mit Behinderungen auf nationaler Ebene

Nach Angaben von Istat gibt es in Italien 3,1 Millionen Menschen mit Behinderungen, das sind 5,2 Prozent der italienischen Bevölkerung<sup>10</sup>. Von diesen haben 1,5 Millionen motorische Einschränkungen, 900.000 haben Seh- oder Hörschwierigkeiten im Bereich der Kommunikation. Ungefähr 1,4 Millionen Menschen haben eine "erhebliche Einschränkung der Autonomie", d. h. sie leben im Bett oder bewegen sich im Rollstuhl. In der Mehrzahl der Fälle (55,5 %) haben die Menschen mehr als eine Art von Funktionseinschränkung (1,8 Millionen Menschen). Insbesondere gibt es etwa 900 Tausend (oder 29,3 %) Menschen, die sowohl über motorische Einschränkungen als auch über Schwierigkeiten bei der Durchführung alltäglicher Aktivitäten berichten<sup>11</sup>.

Auf territorialer Ebene gibt es eine große Inhomogenität: höhere Prozentsätze von Menschen mit Behinderungen finden sich in Umbrien (8,7% der Bevölkerung), Sardinien (7,3%) und Sizilien (6%)<sup>12</sup>. Darüber hinaus werden auch geschlechtsspezifische Ungleichheiten hervorgehoben: 60 % der Menschen mit Behinderungen in Italien sind Frauen, und dieser Geschlechterunterschied ist in allen Altersgruppen zu beobachten.

Die Familie spielt, insbesondere in Italien, eine wichtige Rolle bei der Bekämpfung des Risikos der sozialen Ausgrenzung. Im Durchschnitt haben Familien von Menschen mit Behinderungen ein geringeres wirtschaftliches Wohlstandsniveau: Nach den neuesten verfügbaren Schätzungen liegt ihr durchschnittliches jährliches Äquivalenzeinkommen (einschließlich wirtschaftlicher Transferleistungen des Staates) bei 17.476 Euro und damit 7,8 % unter dem nationalen Durchschnitt<sup>13</sup>. In Bezug auf die Schulbildung sank der Anteil der jungen Menschen mit Behinderungen, die vom Schulleben ausgeschlossen sind, von 23 % im Jahr 2020 auf 2 % im Jahr 2021<sup>14</sup>. Dennoch wird in den Maßnahmen und Interventionen zur schulischen Integration der Mangel an geeigneten technologischen Hilfsmitteln bemängelt: In 28 % der Schulen muss die Ausstattung mit Computerarbeitsplätzen verbessert werden. Dieser Mangel ist in Norditalien gering, wo der Anteil auf 24 % sinkt, während er in Mittel- und Süditalien auf 29 % bzw. 32 % ansteigt<sup>15</sup>. Ein weiterer kritischer Aspekt sind die architektonischen Barrieren: nur eine von drei Schulen ist für Menschen mit motorischen Behinderungen zugänglich. Und schließlich sind die Möglichkeiten der schulischen Teilhabe von jungen Menschen mit Behinderungen aufgrund der Pandemie, die ein Fernstudium erforderlich macht, begrenzt. Zwischen April und Juni 2020 nahmen mehr als 23 % der jungen Menschen mit Behinderungen (etwa 70 000) nicht am Unterricht teil (andere Schüler, die nicht teilnahmen, machten 8 % der Eingeschriebenen aus)<sup>16</sup>.

### Arbeitskräfte und Arbeit von jungen Menschen mit Behinderungen

*Dokumentstudie über die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit*

*Behinderungen Behinderungsdiagnose auf Länderebene*

<sup>10</sup> Istat-Jahresbericht 24/03/2021, Wissenserhebung über die Situation von Menschen mit Behinderungen

<sup>11</sup> Behindertenbericht, Situation in Italien, RedattoreSociale.it

<sup>12</sup> Istat-Jahresbericht 24/03/2021, Wissenserhebung über die Situation von Menschen mit Behinderungen

<sup>13</sup> Die Daten beziehen sich auf die Einkommen von 2016 und basieren auf der Erhebung über Einkommen und Lebensbedingungen der privaten Haushalte 2017 (EU-SILC) (<https://www.istat.it/it/archivio/5663>).

<sup>14</sup> Istat-Jahresbericht 2022, Ungleichheitszahlen.

<sup>15</sup> Anhörung von Istat vor dem Technischen Wissenschaftlichen Ausschuss der Nationalen Beobachtungsstelle für die Lage von Menschen mit Behinderungen, 24.03.2021.

<sup>16</sup> Anhörung von Istat vor dem Technischen Wissenschaftlichen Ausschuss der Nationalen Beobachtungsstelle für die Lage von Menschen mit Behinderungen, 24.03.2021.

Laut ISTAT-Jahresbericht 2022 gibt es in Italien 2,8 Millionen Haushalte (10,7 % der Gesamtzahl), in denen ein Mitglied eine Behinderung hat. Im Jahr 2019 hatten Haushalte mit Menschen mit Behinderungen ein durchschnittliches Einkommen, das etwa 5 % niedriger war als das anderer Haushalte, und in etwa der Hälfte der Fälle erhielten sie wirtschaftliche Transferleistungen<sup>17</sup>. Innerhalb der Bevölkerung im Alter von 15-64 Jahren sind nur 31,3 % der Menschen mit schweren Einschränkungen erwerbstätig (26,7 % bei Frauen, 36,3 % bei Männern), verglichen mit 57,8 % der Menschen ohne Einschränkungen<sup>18</sup>. Die Daten zeigen starke territoriale Unterschiede: In den südlichen Regionen sind nur 19 % der Menschen mit Behinderungen erwerbstätig, verglichen mit 37 % im Norden und 42 % im Zentrum. Menschen mit Behinderungen sind in Italien hauptsächlich in der öffentlichen Verwaltung beschäftigt (50 %). Auch auf die Erwerbsbeteiligung wirkt sich die Behinderung nach wie vor stark aus. Trotz der gesetzgeberischen Bemühungen (Gesetz Nr. 68 aus dem Jahr 1999 über gezielte Beschäftigung, Gesetz Nr. 381 aus dem Jahr 1991 über die Rolle der Sozialgenossenschaften des Typs B bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen) ist die Benachteiligung beim Zugang zum Arbeitsmarkt nach wie vor groß.

Daher gibt es in Italien etwa eine Million Menschen mit Behinderungen, die arbeitslos sind oder ihren ersten Arbeitsplatz suchen<sup>19</sup>. Das italienische öffentliche Beschäftigungssystem scheint nicht in der Lage zu sein, mehr als 20 bis 30 Tausend Stellen pro Jahr zu vermitteln, und Frauen sind gegenüber Männern stark benachteiligt (fast 40 % gegenüber 60 %). Betrachtet man das geografische Gebiet, so wird das Ungleichgewicht noch größer: Allein in der Lombardei sind so viele Menschen mit Behinderungen beschäftigt wie in der gesamten Makro-Region Südsüd. Betrachtet man schließlich den Grad der Behinderung, so zeigt sich, dass die meisten derjenigen, die eine Beschäftigung gefunden haben, einen geringen Grad an Behinderung aufweisen. Junge Frauen im Süden, die einen hohen Grad an Behinderung aufweisen, werden nicht einmal in die Listen des Gesetzes 68/99 aufgenommen. Eine der größten Lücken in Italien ist das Fehlen von Mitteln für die berufliche Eingliederung.<sup>20</sup>

Auf Länderebene gibt es starke Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der Art und des Grades der Behinderung, der geografischen Lage und schließlich der Generation, da junge Menschen mit Behinderungen die Kategorie sind, die die größten Schwierigkeiten bei der Suche nach einem Arbeitsplatz hat. Darüber hinaus wurde die Frage der Beschäftigung junger Menschen mit Behinderungen, die arbeitslos oder langzeitarbeitslos sind, auch im Entschließungsantrag des Europäischen Parlaments zur Europäischen Strategie für Menschen mit Behinderungen für die Zeit nach 2020 (B9- 0123/2020) nachdrücklich angesprochen, in dem es unter Punkt 4 heißt: *"bringt seine besondere Besorgnis über junge Menschen mit Behinderungen und diejenigen, die seit längerer Zeit arbeitslos sind, zum Ausdruck; fordert die Mitgliedstaaten auf, Anstrengungen zu unternehmen, um sie in den Arbeitsmarkt einzubeziehen"*. Weitere Elemente der Diskriminierung finden sich insbesondere in der Bevölkerungsgruppe mit einem Bachelor-Abschluss oder einem höheren Abschluss: 63,4 % der Menschen mit Behinderungen mit diesem Bildungsniveau sind erwerbstätig, gegenüber 76,3 % der Menschen ohne Einschränkungen. Die Kluft wird noch größer, wenn es um Menschen mit Behinderungen mit einem mittleren Bildungsabschluss (42,7 % gegenüber 62,2 %) oder mit einem einfachen mittleren Schulabschluss (19,5 % gegenüber 44,6 %) geht. Gerade auf diese Gruppe von Menschen mit Behinderungen dürften sich in Italien alle Auswirkungen der schrumpfenden wirtschaftlichen Basis auswirken. Die Analyse der ISTAT-Daten

ermöglicht es uns zwar, die Herausforderungen und Probleme zu verstehen, die sich aus der Beschäftigung junger Menschen mit Behinderungen in Italien ergeben, andererseits zeigt sie aber auch eine gefährliche Tendenz auf, die in einer Zeit der Prekarisierung der Arbeitsplätze <sup>21</sup>

---

<sup>17</sup> Istat-Jahresbericht 2022, Ungleichheitszahlen.

<sup>18</sup> Anzahl der Behinderungen in Italien, LeNius.it.

<sup>19</sup> Anhörung von Istat vor dem Technischen Wissenschaftlichen Ausschuss der Nationalen Beobachtungsstelle für die Lage von Menschen mit Behinderungen

<sup>20</sup> "Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Italien", Uniciv, 2022

<sup>21</sup> Si rinvia alla fonte in materia per tutti i principali paesi sviluppati: <https://www.oecd.org/employment/emp/oecdindicatorsofemploymentprojection.htm>

das frühzeitige Ausscheiden von Menschen mit Behinderungen aus dem Arbeitsmarkt: mehr als 40 % der erwerbstätigen Menschen mit Behinderungen verlassen den Markt frühzeitig, ohne wieder in ihn einzutreten<sup>22</sup> .

### **Strategien/Programme zur Eingliederung, Bildung oder Arbeitsmarkt auf lokaler/nationaler Ebene**

Die Sozialhilfe und das System der sozioökonomischen Transfers, die die geringere Einkommensfähigkeit von Menschen mit Behinderungen ausgleichen sollen, spielen eine wichtige Rolle und machen oft einen erheblichen Teil des verfügbaren Haushaltseinkommens aus. Dank der behinderungsbedingten sozioökonomischen Transfers ist die Inzidenz des Armutrisikos bei Familien mit Behinderungen nicht höher als die auf nationaler Ebene beobachtete. 48,9 % dieser Haushalte erhalten Geldtransfers, wobei insbesondere 18,7 % mindestens einen Sozialtransfer und 39,5 % mindestens einen Sozialtransfer erhalten. Geldtransfers sind in der Lage, wirtschaftliche Härten zu mildern; dies zeigt sich daran, dass das Armutrisiko von Haushalten mit Menschen mit Behinderungen auf nationaler Ebene von 34,4 % ohne Transfers auf 18,9 % dank der Wirtschaftstransfers<sup>23</sup> .

Die Transferleistungen reichen jedoch nicht aus, um diesen Familien ähnliche Lebensbedingungen wie dem Rest der Bevölkerung zu bieten, was zusätzliche medizinische und gesundheitliche Kosten verursacht, die gerade durch die Behinderung verursacht werden. Daher sind höhere Einkommen erforderlich, damit sie die gleichen (materiellen) Lebensbedingungen wie andere Familien genießen können. Gemäß dem Rahmengesetz Nr. 328 aus dem Jahr 2000 weist das italienische Sozialschutzsystem den lokalen Gebietskörperschaften, insbesondere den Gemeinden, eine zentrale Rolle zu, die Maßnahmen und Dienstleistungen zur Sicherstellung der Betreuung und Unterstützung der sozialen Integration anbieten. Die Ausgaben der Kommunen für soziale Maßnahmen und Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen stiegen zwischen 2003 und 2018 von etwa

1,22 Milliarden Euro im Jahr 2003 auf mehr als 2,5 Milliarden Euro im Jahr 2018<sup>24</sup> . Dieser Anstieg ist vor allem auf die Einrichtung des Nationalen Fonds für Nichtselbstständige zurückzuführen. Im Bereich der speziellen Dienstleistungen sind die wichtigsten Ausgabenposten Tagesstätten (ca. 312 Mio.) und Wohneinrichtungen (ca. 366 Mio.), in denen Menschen mit Behinderung betreut und Familien entweder tagsüber oder dauerhaft unterstützt werden. Im Jahr 2018 nutzen mehr als 27.000 Menschen mit Behinderung kommunale Kindertagesstätten, weitere rund 16.500 erhalten kommunale Zuschüsse für die Inanspruchnahme privater Einrichtungen. Es gibt mehr als 30.000 Nutzer von kommunalen und privaten Wohneinrichtungen<sup>25</sup> .

### **Bestehende Gesetzgebung**

In Italien ist das Thema Behinderung Gegenstand von Gesetzen und Normen. In diesem Abschnitt werden ein allgemeiner Überblick über die aktuelle italienische Gesetzgebung (Oktober-November 2022) und einige Daten zum Verständnis ihres Wirkungsgrades und ihrer Auswirkungen vorgestellt.

### **Regierung und Behinderung**

Auf Regierungsebene sind die für die Behindertenpolitik zuständigen Ministerien das Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik und das Ministerium für Behinderungen. Die Maßnahmen dieser Ministerien sind in zwei sich ergänzende Bereiche unterteilt:

---

<sup>22</sup> Bericht "Inclusione lavorativa disabili", M.Bottà, E. Seta, S.8

<sup>23</sup> Anhörung von Istat vor dem Technischen Wissenschaftlichen Ausschuss der Nationalen Beobachtungsstelle für die Lage von Menschen mit Behinderungen

<sup>24</sup> Anhörung von Istat vor dem Technischen Wissenschaftlichen Ausschuss der Nationalen Beobachtungsstelle für die Lage von Menschen mit Behinderungen

<sup>25</sup> Anhörung von Istat vor dem Technischen Wissenschaftlichen Ausschuss der Nationalen Beobachtungsstelle für die Lage von Menschen mit Behinderungen

in der Sozialpolitik zum Schutz und zur Förderung der Rechte und der Chancengleichheit von Menschen mit Behinderungen und von Personen, die sich nicht selbst versorgen können;

im Bereich der Arbeitspolitik: Das Ministerium legt die allgemeinen Leitlinien für die Umsetzung der Rechtsvorschriften für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen fest.<sup>26</sup>

Die erste Front wird durch die Schaffung spezifischer zielgerichteter Fonds umgesetzt, die dazu beitragen, die Lücken zu schließen, die die wirtschaftlichen Herausforderungen für Menschen mit Behinderungen mit sich bringen. So wurde beispielsweise mit dem Gesetz 112/2016<sup>27</sup> (Art. 3) der "Fondo Dopo di Noi" eingerichtet, ein Fonds zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen nach dem Verlust ihrer Eltern oder Verwandten, die oft ihre erste Bezugsperson und Hauptquelle für den wirtschaftlichen Unterhalt sind. Ein weiteres Beispiel sind die spezifischen Fonds, die durch das Haushaltsgesetz geschaffen wurden und jedes Jahr erneuert werden, um spezifische Bedürfnisse zu erfüllen, z. B. den Kauf und die Ausbildung von Blindenhunden oder den Kauf eines Spezialfahrzeugs.

Wir werden uns jedoch hauptsächlich auf den zweiten Teil konzentrieren, der sich auf die Arbeitsmarktpolitik bezieht, da unser Ziel eine sichere und zufriedenstellende Annäherung zwischen Menschen mit Behinderungen und dem Arbeitsmarkt ist.

Wie interveniert das Ministerium in diesem Bereich?

durch die Leitung und Koordinierung von Maßnahmen zur Eingliederung von Menschen mit Behinderungen und mit komplexen Bedürfnissen;

durch die Umsetzung der geltenden Vorschriften für das Recht auf Arbeit und die Arbeitsvermittlung von Menschen mit Behinderungen;

indem sie dem Parlament alle zwei Jahre über den Stand der Umsetzung dieser Vorschriften Bericht erstattet;

durch die Verwaltung der nationalen Berufsregister ("Albi Professionali Nazionali") für bestimmte Berufe, die von Menschen mit Behinderungen ausgeübt werden;

durch die Verwaltung operativer Programme, die aus dem ESF+ (Europäischer Sozialfonds +) und dem FEAD (Europäischer Hilfsfonds für die am stärksten benachteiligten Personen) finanziert werden

## **Verfassungsrechtlicher Rahmen**

Artikel 38 der italienischen Verfassung ist der grundlegende Bezugspunkt für die Gesetzgebung, die Maßnahmen und das politische Management in Bezug auf Menschen mit Behinderungen.

"Jeder Bürger, der arbeitsunfähig ist und nicht über die notwendigen Mittel zur Bestreitung seines Lebensunterhalts verfügt, hat ein Recht auf soziale Unterstützung. Arbeitnehmer haben das Recht, dass ihnen bei Unfall, Krankheit, Invalidität, Alter und unfreiwilliger Arbeitslosigkeit angemessene Mittel zur Deckung ihrer Bedürfnisse und Notwendigkeiten zugesichert werden. Behinderte und Invaliden haben das Recht auf Bildung und Berufsausbildung. Die in diesem Artikel festgelegten Aufgaben werden von Einrichtungen und Institutionen wahrgenommen, die vom Staat geschaffen

oder unterstützt werden. Die Hilfe des privaten Sektors kann frei gewährt werden."

---

<sup>26</sup> Offizielle Website des Ministeriums für Arbeit und Sozialpolitik, verfügbar unter:

<https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/disabilita-e-non-autosufficienza/Pagine/orientamento.aspx>

<sup>27</sup> Verfügbar unter: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2016-06-22;112>

## **Menschen mit Behinderungen und Beschäftigung: Gesetz Nr. 68/1999**

Die Gesetzgebung zu Arbeitsvermittlung, Beschäftigungsfähigkeit und Beschäftigung stützt sich hauptsächlich auf das Gesetz Nr. 68 vom 12. März 1999 ("Normen für das Recht auf Arbeit für behinderte Menschen"<sup>28</sup>), dessen Ziel die Eingliederung und Integration behinderter Menschen in den Arbeitsmarkt durch gezielte Unterstützung und Vermittlungsdienste ist. Dieses Gesetz regelt das Recht behinderter Menschen auf Arbeit (Kapitel I), das Bestehen und die Funktionsweise von obligatorischen Vermittlungsdiensten (Kapitel II) und Ausbildungsmaßnahmen (Kapitel III) sowie Vereinbarungen und Anreize zur beruflichen Eingliederung (Kapitel IV). In Kapitel V schließlich werden Sanktionen und Schluss- bzw. Übergangsbestimmungen festgelegt.

Dieses Gesetz fördert die Eingliederung und Integration von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt durch die "gezielte Vermittlung", die den von den Regionen benannten "zuständigen Stellen" übertragen wurde. Die Generaldirektion für Eingliederung und Sozialpolitik ist für die "Leitung und Koordinierung" zuständig und beaufsichtigt die Umsetzung des oben genannten Gesetzes. Die Direktion sorgt für die Klärung und Auslegung der einheitlichen Anwendung der Rechtsvorschriften durch Rundschreiben und operationelle Hinweise sowie durch die Beantwortung allgemeiner Fragen, die von den Dienststellen für die gezielte Vermittlung gestellt werden.

Die gezielte Vermittlung stützt sich auf Artikel 1 des Gesetzes, in dem die Notwendigkeit von technischen Instrumenten zur Unterstützung und Bewertung von Menschen mit Behinderungen durch die Analyse ihrer Fähigkeiten und Kompetenzen und durch die Unterstützung bei der Suche nach einem passenden Arbeitsplatz dargelegt wird.

In Artikel 3 werden die Pflichten der Arbeitgeber bei der Einstellung von Menschen mit Behinderungen festgelegt. Sowohl öffentliche als auch private Arbeitgeber mit mehr als 14 Beschäftigten sollten Arbeitnehmer der folgenden Kategorien einstellen:

"Zivilinvalide" mit einem Invaliditätsgrad von 46 bis 100%

"Arbeitsinvalide" mit einem Invaliditätsgrad von über 33%

Arbeitnehmer mit Behinderungen für den Dienst oder den Krieg, oder

Kriegszivilisten mit Behinderungen Sehbehinderte, Taubstumme.

Dies ist das System der "reservierten Anteile".

Ein wichtiges Instrument, das durch dieses Gesetz geschaffen wurde, ist der "PID (Prospetto Informativo Disabili)": ein Dokument, in dem Arbeitgeber ihre Beschäftigungssituation in Bezug auf die Verpflichtungen bei der Einstellung von Personal und die verfügbaren Arbeitsplätze angeben.

Die Erfüllung der PID betrifft sowohl öffentliche als auch private Arbeitgeber mit 15 oder mehr Beschäftigten, die die Grundlage für die Berechnung des "reservierten Anteils" von Arbeitnehmern mit Behinderungen bilden. Das System für den reservierten Anteil ist das folgende:

- Bei Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten sollten 7 % der Gesamtzahl der Beschäftigten für geschützte Personengruppen reserviert werden,

---

<sup>28</sup> Verfügbar unter: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1999-03-12;68!vig=>

Auch auf der offiziellen Website des Ministeriums für Arbeit und Sozialpolitik erläutert, abrufbar unter: <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/disabilita-e-non-autosufficienza/focus-on/norme-sul-collocamento-al-lavoro-delle-persone-disabili/Pagine/default.aspx>

- bei Unternehmen mit 36 bis 50 Beschäftigten müssen mindestens 2 Arbeitnehmer mit Behinderungen beschäftigt sein
- In Unternehmen mit 15 bis 35 Beschäftigten muss mindestens ein Arbeitnehmer mit einer Behinderung beschäftigt sein.

### **Aktualisierungen des Gesetzes Nr. 68/1999**

Dieses Gesetz wurde 2015 mit einem Gesetzesdekret aktualisiert, um die "gezielte Vermittlung" mit verschiedenen Instrumenten zu stärken: Leitlinien zur Förderung des integrierten Netzwerks mit Dienstleistungen, eine Datenbank für die gezielte Vermittlung ("Datenbank") zur Rationalisierung der systematischen Datenerfassung, territoriale Vereinbarungen, bio-psycho-soziale Bewertung der Behinderung, angemessene Vorkehrungen, die Benennung einer für die Arbeitsvermittlung verantwortlichen Person und die Identifizierung bewährter Praktiken der beruflichen Eingliederung.

Darüber hinaus wurden Maßnahmen zu den Modalitäten der obligatorischen Einstellung ergriffen und die Disziplin der Anreize wurde überarbeitet.

Trotz dieser zukunftsweisenden Gesetzgebung ist die Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt jedoch nach wie vor erheblich. So sind 2019 in der Bevölkerung zwischen 15 und 64 Jahren nur 32,2 % der Menschen mit schweren Beeinträchtigungen erwerbstätig, gegenüber 59,8 % der Menschen ohne Beeinträchtigungen.

Artikel 42 definiert die Modalitäten der finanziellen Unterstützung.

### **Andere**

Für den Schutz und die Unterstützung von sehbehinderten Menschen wurden spezielle Gesetze erlassen, die von der Generaldirektion für Eingliederung und Sozialpolitik<sup>29</sup> verwaltet werden.

### **Bestehende Gesetzgebung**

In Italien ist die Frage der Behinderung Gegenstand von Gesetzen und Normen. In diesem Abschnitt wird ein allgemeiner Überblick über die derzeitige italienische Gesetzgebung (Oktober-November 2022) gegeben und es werden einige Daten zum Verständnis des Grades der Wirksamkeit und der Auswirkungen dieser Gesetzgebung vorgestellt.

### **Verfügbare Lernmaterialien/Kurse/Formate/Module für Menschen mit Behinderungen im Bereich Arbeit und soziale Integration**

In Italien wurden dank der vom Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik und dem Ministerium für Behinderte bereitgestellten Mittel einige wichtige Projekte zum Thema Lernen und Ausbildung für Menschen mit Behinderungen gestartet. Ziel dieses Abschnitts ist es, einen Überblick über den aktuellen Stand der Technik zu geben.

Educalia ist die erste für gehörlose Schüler zugängliche Online-Bildungsplattform in Italien. Sie entstand dank der Finanzierung durch die Provinz Verona mit dem wirtschaftlichen Beitrag, der für die Produktion und den Erwerb von speziellem Lehrmaterial für gehörlose Kinder im Rahmen des "Sozio-didaktischen Integrationsdienstes für Blinde und Hörgeschädigte" vorgesehen ist.

---

<sup>29</sup> Weitere Informationen finden Sie unter: <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/disabilita-e-non-autosufficienza/focus-on/norme-sul-collocamento-al-lavoro-delle-persone-disabili/Pagine/default.aspx>

Das Projekt Educalia bietet multimediales Lehrmaterial an, das speziell für gehörlose Kinder und Jugendliche geeignet ist. Es kombiniert geschriebenen Text, Gebärdensprache und Illustrationen.<sup>30</sup>

Jedes Schulfach ist in Lektionen unterteilt, die ineinander übergehen:

- einen Text in italienischer Sprache mit zwei unterschiedlichen Niveaus an sprachlicher und informationeller Komplexität
- ein Video in italienischer Gebärdensprache (LIS), das auf dem Text der Stufe 1 basiert
- eine Illustration oder Fotografie
- ein "Neugier"-Fenster

Für blinde und/oder sehbehinderte Menschen gibt es verschiedene Arten von Hilfsmitteln, wie Spracherkennung, Sprachsynthese, Software zur Vergrößerung, Bildschirmleseprogramme, Lernprogramme bis hin zu Braille-Schreib- und Lesesystemen (Braillezeile für den Computer). Seit der Kindheit ist taktiles Lehrmaterial eine Möglichkeit, das sensorische Wahrnehmungs- und kognitive Potenzial von Kindern zu trainieren und zu entwickeln, und es trägt wesentlich zur Aufrechterhaltung der Aufmerksamkeit und Motivation bei. Es entspricht auch den Zielen der Lehrpläne und der einzelnen Fächer und kann in die üblichen didaktischen Aktivitäten in den Schulen integriert werden, was eine wirksame Integration begünstigt.<sup>31</sup>

Die italienische Blindenbibliothek "Regina Margherita" mit Sitz in Monza wurde 1928 gegründet und ist seit jeher die wichtigste Bibliothek im Dienste der Blinden. Seit ihrer Gründung bis heute hat die Organisation versucht, mit der Zeit zu gehen und ihre Prozesse, Dienstleistungen und Hilfsmittel weiterzuentwickeln, um den Bedürfnissen ihrer Nutzer, ihrer Familien und allgemein aller Menschen, die Träger von Sehbehinderten sind oder sich für dieses Thema interessieren, gerecht zu werden.

Sie ist derzeit eine der vollständigsten Bibliotheken Italiens für die Verbreitung von Kultur für Sehbehinderte.<sup>32</sup>

In Italien verfügt jede Universität über einen Helpdesk für Studierende mit Behinderungen. Dieser steht für jeden Bedarf zur Verfügung, wie z. B. Unterstützungsmaßnahmen für die Aufnahmeprüfungen und die nachfolgenden Prüfungen (zusätzliche Zeit, Verwendung von Hilfsmitteln usw.), Digitalisierung von Büchern, Bereitstellung von Hilfsmitteln oder Zuweisung eines Tutors.

An staatlichen Universitäten in Italien sind Personen mit einem Behinderungsgrad von 66 % oder mehr von den Studiengebühren befreit. Bei einer geringeren Behinderung können die Universitäten

Ausnahmen auf fakultativer Basis gewähren.<sup>33</sup>

Die Erstattung von Transportkosten, Kosten für die Digitalisierung von Büchern, Kosten für Begleitpersonen usw. können beim Landesamt für Studienrecht, Hochschule und wissenschaftliche Forschung beantragt werden.

---

<sup>30</sup> <https://www.disabili.com/scuola-a-istruzione/22511-educalait-la-prima-piattaforma-didattica-on-line-accessibile-agli-allievi-sordi>

<sup>31</sup> <https://www.istciechmilano.it/index.php/tiflogico/centro-materiale-didattico>

<sup>32</sup> <https://www.bibliotecaciechi.it/>

<sup>33</sup> <https://www.unioneciechi.bz.it/216>

# Bewährte Praktiken

## Best Practice 1: "Abilmente - Eine Verbindung zwischen Schule und Arbeit"

<b>Thema</b>	Beschäftigungsfähigkeit für junge Menschen mit Behinderungen
<b>Bewährte Verfahren Titel</b>	"Abilmente - Un ponte tra scuola e lavoro"
<b>Schlüsselwörter</b>	<i>Studierende mit Behinderungen Soziale Eingliederung Beschäftigungsfähigkeit Soziale Räume</i>
<b>Bewährte Verfahren</b>	<p>"Abilmente" ist ein Berufsorientierungsprojekt, das von Engim Veneto ins Leben gerufen wurde, einer regionalen Berufsbildungseinrichtung, die verschiedene Schulen in der Region Venetien (Italien) umfasst und Jugendlichen, Erwachsenen und Arbeitnehmern Kurse und Berufsorientierungsprogramme anbietet. Das Projekt "Abilmente" soll Menschen mit Behinderungen in der Stadt Thiene (Bezirk Vicenza) eine Brücke zur Arbeitswelt bieten. Das Projekt zielt darauf ab, einen Ort zu schaffen, an dem Schüler mit Behinderungen die Möglichkeit haben, mit anderen Jugendlichen in Kontakt zu treten und an sozialen, pädagogischen und kulturellen Aktivitäten teilzunehmen, wobei ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten genutzt werden, um ihre persönliche und soziale Autonomie zu verbessern. Die Projektziele sind: Verbesserung der persönlichen Autonomie, Verbesserung der Fähigkeiten von Schülern mit Behinderungen, Unterstützung ihrer Beschäftigungsfähigkeit und Förderung einer integrativen Kultur in ihrem sozialen Umfeld. Im Rahmen des Projekts wurde bisher eine Bar eingerichtet, in der Schüler mit Behinderungen als Köche und Kellner beschäftigt sind und von ihren Erziehern unterstützt werden. In der gleichen Bar gibt es einen Verkaufsraum für T-Shirts, Bücher, Kunsthandwerk, Poster usw., die von ihnen selbst entworfen und/oder erstellt wurden. Das Projekt organisiert auch Mal-, Kunsthandwerks- und Theaterworkshops für Schüler mit Behinderungen. Das Theaterprojekt bietet Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit, eine semiprofessionelle Inszenierung zu erarbeiten, die sogar schon auf Tournee in Italien.</p>
<b>Referenz Link (falls vorhanden)</b>	<a href="#">Attività Integrativa: Abilmente   Engim - Thiene (engimveneto.org)</a>
<b>Zur Verfügung gestellt von</b>	Engim Veneto - Thiene
<b>Art des Materials</b>	Bewährte Verfahren
<b>Sprache</b>	ENGLISCH

## Best Practice 2: "PizzAut - Nutriamo l'inclusione"

<b>Thema</b>	Beschäftigungsfähigkeit für junge Menschen mit Behinderungen
<b>Bewährte Verfahren Titel</b>	"PizzAut - Nutriamo l'inclusione"
<b>Schlüsselwörter</b>	<i>Menschen mit Behinderungen Soziale Eingliederung Beschäftigungsfähigkeit Soziale Räume</i>
<b>Bewährte Verfahren</b>	
<p>Das Projekt zielt darauf ab, ein Labor für soziale Eingliederung zu schaffen, indem eine Gastronomie eingerichtet wird, die von Jugendlichen mit Autismus mit Unterstützung von Fachleuten aus der Welt der Gastronomie und Pädagogen/Ärzten betrieben wird. Das Projekt ist in einer Pizzeria in Cassina De' Pecchi (Bezirk Mailand) angesiedelt, wo Jugendliche mit Behinderungen mit Unterstützung ihrer Erzieher lernen und arbeiten. Das Projekt hat auch einen Food Truck eingerichtet, um die Aktivitäten des Projekts zu verbreiten. Das Projekt ist in zwei Teile gegliedert: Erstens werden Jugendliche für den Beruf des Pizzaiolo, Barkeepers und Kellner, die von Psychologen und Pädagogen unterstützt werden, die wissen, welchen Job sie den einzelnen Jugendlichen geben können. Der zweite Teil ist stattdessen die effektive Beschäftigungsfähigkeit des Personals der Pizzeria "PizzAut".</p>	
<b>Referenz Link (falls vorhanden)</b>	<a href="#">Offizielle Webseite des Vereins PizzaAut Onlus - PizzAut</a>
<b>Zur Verfügung gestellt von</b>	Verein PizzAut Onlus
<b>Art des Materials</b>	Bewährte Verfahren
<b>Sprache</b>	ENGLISCH

## Best Practice 3: "L'Altro Giardino"

<b>Thema</b>	Soziale Gartenarbeit mit jungen Menschen mit Behinderungen
<b>Bewährte Verfahren Titel</b>	"L' Altro Giardino"
<b>Schlüsselwörter</b>	<i>Junge Menschen mit Behinderungen Soziale Eingliederung Beschäftigungsfähigkeit Umwelt</i>
<b>Bewährte Verfahren</b>	

<p>Das Projekt ist ein sozio-berufliches Labor, das darauf abzielt, die Arbeitsfähigkeiten von behinderten Jugendlichen durch den Anbau und die Verarbeitung von Heilkräutern und vergessenen Früchten zu entwickeln. Die Bio-Produkte werden unter der Solidaritätsmarke L'Altro Giardino vermarktet. Dank der Vermarktungsphase wird ein wirtschaftlicher Gewinn erzielt, der nicht nur Ressourcen garantiert, die in das Projekt investiert werden, sondern auch ein hohes Maß an Befriedigung bei den am Projekt beteiligten Personen selbst erzeugt. Das Projekt ist in Forlì angesiedelt und wird von der Cooperativa sociale Cavarei durchgeführt. Die Jugendlichen arbeiten täglich auf einem Feld, das dem Anbau von besonderen und aromatischen Samen gewidmet ist. Die Lage auf dem Land ermöglicht es, einen besonders friedlichen und erholsamen Rahmen zu schaffen. Berufliche und produktive Aktivitäten sind der wesentliche Teil des Vorschlags. Um dies zu ermöglichen, werden die Nutzer des Dienstes in Aktivitäten eingebunden, die mit der Instandhaltung/Pflege der Grünanlagen und der für den Anbau von Kräutern genutzten Fläche zusammenhängen. Das Labor ist auf Jugendliche mit mittelschweren Behinderungen zugeschnitten, die mit Unterstützung von Pädagogen entsprechend ihren Fähigkeiten und Bedürfnissen arbeiten können. Das Projekt will die Teilnehmer zu mehr Selbstständigkeit und sozialer Teilhabe führen, indem es ihnen die Mittel an die Hand gibt, um unabhängig und zufrieden mit ihrer Arbeit zu sein.</p>	
<b>Referenz Link (falls vorhanden)</b>	<a href="https://cavarei.it/laboratorio-socio-occupazionale-altro-giardino/">https://cavarei.it/laboratorio-socio-occupazionale-altro-giardino/</a>
<b>Zur Verfügung gestellt von</b>	"Sozialgenossenschaft Cavarei"
<b>Art des Materials</b>	Bewährte Verfahren
<b>Sprache</b>	ENGLISCH

#### Best Practice 4: "In viaggio come a casa"

<b>Thema</b>	Beschäftigungsfähigkeit für Studierende mit Behinderungen
<b>Bewährte Verfahren Titel</b>	"In viaggio come a casa"
<b>Schlüsselwörter</b>	<i>Menschen mit Behinderungen Soziale Eingliederung Beschäftigungsfähigkeit Tourismus</i>
<b>Bewährte Verfahren</b>	
<p>Das Projekt "In Viaggio come a casa" (2018-2019) zielte darauf ab, blinde Menschen, Menschen mit kognitiven Behinderungen und Menschen mit MS in die Tourismusbranche der Region Ligurien einzubeziehen. Das Projekt überwachte die Zusammenarbeit zwischen Schulen, Sozialunternehmen und Unternehmen im Tourismussektor, um Menschen mit verschiedenen Behinderungen in diesem Bereich auszubilden. Das Projekt zielte darauf ab, junge Menschen mit Behinderungen in den lokalen Arbeitsmarkt zu integrieren, sie in Aufgaben einzubinden, die traditionell nicht für ihre Behinderungen vorgesehen sind, und ihre soziale Eingliederung zu verbessern. Das Projekt war in zwei Teile gegliedert. Der erste Teil war ein 200-stündiger Ausbildungskurs für junge NEETs mit den oben genannten Behinderungen, der auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten war und von Fachleuten aus dem Tourismussektor und Pädagogen durchgeführt wurde. Der zweite Teil war ein sechsmonatiges Teilzeitpraktikum in Tourismusunternehmen für jeden Teilnehmer, um durch praktische Erfahrungen zu lernen und das Bewusstsein der Unternehmer für Arbeitnehmer mit Behinderungen zu schärfen.</p>	

Insbesondere nutzten die Teilnehmer ihren Hintergrund, um Touristen mit Behinderungen und Familien mit besonderen Bedürfnissen zu helfen und so eine integrativere Tourismusbranche zu schaffen. Ein Jahr nach Abschluss des Projekts wurden 20 % der Auszubildenden von den Unternehmen, die sie aufgenommen haben, eingestellt.

<b>Referenz Link (falls vorhanden)</b>	<a href="#">Im Urlaub wie zu Hause: ein Projekt für die Unterbringung laborativo dei giovani con disabilità   AISM   Associazione Italiana Sclerosi Multipla</a>
<b>Zur Verfügung gestellt von</b>	Region Ligurien
<b>Art des Materials</b>	Bewährte Verfahren
<b>Sprache</b>	ENGLISCH

## Bewährte Praxis 5:

### "ATTIVI" - Trasversale Einführungsmaßnahmen für die individuelle Aufwertung

<b>Thema</b>	Beschäftigungsfähigkeit für Erwachsene mit Behinderungen
<b>Bewährte Verfahren Titel</b>	"ATTIVI" - Trasversale Einführungsmaßnahmen für die individuelle Aufwertung
<b>Schlüsselwörter</b>	<i>Menschen mit Behinderungen Soziale Eingliederung Beschäftigungsfähigkeit Bekämpfung der Armut</i>
<b>Bewährte Verfahren</b>	
<p>Ziel des Projekts (2016-2018) war es, durch die Einbeziehung von Unternehmen und Berufsverbänden Wege zur Arbeitsvermittlung für Menschen mit Behinderungen zu schaffen. ATTIVI förderte die Schaffung eines umfassenden und gegliederten Systems von Dienstleistungen zur Begleitung der Arbeit von Menschen mit Behinderungen in den Gemeinden des Bezirks Florenz. COOP.21 fungierte als Brücke für Unternehmen, die Arbeitskräfte und arbeitslose Behinderte brauchen. Das Projekt brachte sie mit Unternehmen in Verbindung, die an ihren Kenntnissen und Fähigkeiten interessiert sein könnten. Die ausgewählten Personen konnten dann ein sechsmonatiges Praktikum in den ausgewählten Unternehmen beginnen. Während der Eingliederung des neuen Arbeitnehmers und während der gesamten Praktikumszeit wurden die behinderten Arbeitnehmer von Ausbildern begleitet, die auch eine Referenz für die Arbeitgeber.</p>	
<b>Referenz Link (falls vorhanden)</b>	<a href="#">Progetto ATTIVI - Arbeitsbeschaffungsmaßnahme   Coop21</a>
<b>Zur Verfügung gestellt von</b>	Region Toskana
<b>Art des Materials</b>	Bewährte Verfahren
<b>Sprache</b>	ENGLISCH

## Best Practice 6: "PROGETTO IN RETE - eine Erfahrung mit der Stadt für die geistige Gesundheit und das Wohlergehen"

<b>Thema</b>	Beschäftigungsfähigkeit für junge Menschen mit Behinderungen
<b>Bewährte Verfahren Titel</b>	"PROGETTO IN RETE - eine Erfahrung der Stadt für die geistige Gesundheit und das Wohlergehen"
<b>Schlüsselwörter</b>	<i>Menschen mit Behinderungen Soziale Eingliederung Beschäftigungsfähigkeit Thematische Kurse und Workshops</i>
<b>Bewährte Verfahren</b>	
<p>Nuova Idea ist eine soziale Genossenschaft, die seit 1993 in Abano Terme tätig ist. Die Genossenschaft verwaltet Rehabilitationsdienste für Menschen mit Behinderungen und für Menschen mit psychiatrischen Problemen in Zusammenarbeit mit dem öffentlichen Gesundheitsdienst von Padua und mit der Gemeinde Abano Terme. Die Ziele dieser Dienste sind: Rehabilitation, persönliche Betreuung und Bildung. Ermöglicht wird dies durch personalisierte Programme in Gemeinschaftszentren und in Wohnzentren; es gibt drei Einrichtungen für betreutes Wohnen, zwei geschützte Wohnungen, drei unabhängige Wohnungen und zwei Gemeinschaftszentren. Das Ziel der Genossenschaft ist es, die soziale Eingliederung von benachteiligten Menschen zu unterstützen. Um dieses Ziel zu erreichen, arbeitet Nuova Idea in einem Netzwerk mit den lokalen Freiwilligenorganisationen zusammen. Die Sozialgenossenschaft Nuova Idea bietet den Bürgern einige thematische Kurse und Workshops an, um die soziale Eingliederung der Nutzer des Tageszentrums für psychische Gesundheit in das soziale Gefüge zu fördern.</p> <p>Dank eines Projekts zur Entwicklung des Rehabilitationsangebots des Tagesdienstes mit dem Namen "InRete", einem Akronym für "Beziehungen und Erfahrungen im Gebiet für Empowerment in der psychischen Gesundheit", konnte ein breit gefächertes Programm an Aktivitäten entwickelt werden.</p> <p>InRete entstand aus der Zusammenarbeit zwischen dem Tageszentrum für psychische Gesundheit der Genossenschaft und der Direktion für soziale Dienste der Ulss 6 Euganea (einer lokalen Niederlassung des nationalen italienischen Gesundheitssystems), dank derer ein Aktivitätsplan konzipiert wurde, der darauf abzielt, die Menschen schrittweise aus dem Kreislauf der "Gesundheitsversorgung" in ein soziales und gemeinschaftliches Unterstützungsnetz zu begleiten. Aus der Analyse der Bedürfnisse der Nutzer des Tageszentrums ergab sich insbesondere die Notwendigkeit, die Möglichkeiten der Beziehung und des Austauschs mit der Gemeinschaft zu erweitern. Neben diesen Daten konnte die Genossenschaft feststellen, dass eine bestimmte Anzahl von Nutzern am Ende des Rehabilitationsprozesses in der Einrichtung aufgrund der Merkmale oder der Vorgeschichte der Krankheit Schwierigkeiten hat, ihre Zeit in völliger Autonomie zu gestalten und einen Zustand des Wohlbefindens aufrechtzuerhalten; sie haben keinen Zugang zum Arbeitsmarkt, sie riskieren Isolation und Ausschluss vom Leben in der Gemeinschaft.</p> <p>Diese Überlegungen haben zur Planung der InRete-Aktivitäten geführt, die für das vorgeschlagene Ziel eine besondere Einbeziehung von Verbänden und Freiwilligen in die Aktivitäten des Projekts vorsieht.</p> <p>Heute bietet das InRete-Projekt das ganze Jahr über kontinuierliche und spezifische Aktivitäten an, die Folgendes gewährleisten seinen Nutzern wirtschaftliche Zugänglichkeit und professionelle Qualität.</p>	
<b>Referenz Link (falls vorhanden)</b>	<a href="http://www.cooperativanuovaidea.it/index.html">http://www.cooperativanuovaidea.it/index.html</a>

<b>Zur Verfügung gestellt von</b>	Soziale Genossenschaft Nuova Idea
<b>Art des Materials</b>	Bewährte Verfahren
<b>Sprache</b>	ENGLISCH

## Best Practice 7: "Ich werde groß bei CasaOz"

Thema	Beschäftigungsfähigkeit für junge Menschen mit Behinderungen
Bewährte Verfahren Titel	"Ich werde groß bei CasaOz"
Schlüsselwörter	<i>junge Menschen mit Behinderungen</i> <i>Beschäftigungsfähigkeit</i> <i>Berufsberatung</i>
Bewährte Verfahren	
<p>Das Projekt "Ich werde groß im CasaOz", das von der Stiftung Umana-Mente unterstützt wird, ermöglichte 24 jungen Menschen mit angeborenen geistigen und körperlichen Behinderungen, die bereits das CasaOz besuchten, den Weg in die Wohn- und Berufsautonomie. Das Projekt bot ein ständiges Laboratorium von Aktivitäten, die das Erleben des gemeinsamen Lebens und die Verbesserung der für das alltägliche Leben notwendigen sozialen Kompetenzen umfassten, wie z. B. Kenntnisse über die gemeinsame Nutzung einer Wohnung, die Pflege des eigenen Körpers, das Wissen, wie man sich in der Stadt bewegt und orientiert, das Wissen, wie man spart und ausgibt und wie man Essen zubereitet. Die Genossenschaft Orso hat an dem Projekt mitgewirkt, indem sie die folgenden Dienstleistungen garantiert hat:</p> <p>Outbound-Berufsberatung durch einen Weg, der junge Menschen (und ihre Familien) auf die Arbeitswelt vorbereiten soll;</p> <p>Theoretische Ausbildung zur Entwicklung grundlegender, technischer und übergreifender individueller Fähigkeiten, die für unterschiedliche Ziele und Aufgaben nützlich sind.</p>	
Referenz Link (falls vorhanden)	<a href="#">Divento grande a CasaOz</a>
Zur Verfügung gestellt von	Sozialgenossenschaft Orso
Art des Materials	Bewährte Verfahren
Sprache	ENGLISCH

## Best Practice 8: "LEBEN IN BLÜTE"

<b>Thema</b>	Beschäftigungsfähigkeit für Erwachsene mit Behinderungen
<b>Bewährte Verfahren Titel</b>	PROJEKT "LEBEN IN DER BLÜTE"
<b>Schlüsselwörter</b>	<i>Junge Mädchen mit Behinderungen Interaktion Beschäftigungsfähigkeit Blumen</i>
<b>Bewährte Verfahren</b>	
<p>Das Projekt "LIFE IN FLOWER" will durch das Blumenladen-Labor für die Beschäftigung von jungen Mädchen mit kognitiven Verzögerungen Momente des Willkommens und der Begegnung, sozial und kulturell, in Verbindung mit der Natur, der Umwelt und entwickelten Labors in einem geeigneten Kontext schaffen. Sie glauben, dass die Pflege von Blumen und Pflanzen und deren Verpackung und der damit verbundene Verkauf strategische Faktoren sein können, so dass die Arbeit "wahr, real und konkret" ist und dem Leben der Mädchen einen Sinn geben kann, die durch die tägliche Interaktion mit der Gemeinschaft Teil der Gesellschaft werden. Das Projekt hat als Priorität die Einbeziehung von Menschen mit kognitiven Behinderungen und in Gefahr der sozialen Ausgrenzung von funktionalen Umerziehung und Arbeit Erfahrungen innerhalb einer Struktur, die eine treibende Kraft für die Beschäftigung sowie ein Ort der Ausbildung darstellen kann. Das Projekt fügt sich in den kulturellen Trend ein, der die nützlichen Werkzeuge für Sozialunternehmen identifiziert, um das individuelle und soziale Gleichgewicht des Einzelnen wiederherzustellen, das oft durch prekäre Bedingungen, Unbehagen und / oder Benachteiligung gestört ist.</p> <p>Die Arbeit ist also zunächst ein Werkzeug und dann ein Ziel, das mit Unterstützung der Akteure, die in der Struktur zusammenarbeiten, erreicht wird.</p>	
<b>Referenz Link (falls vorhanden)</b>	<a href="https://www.auser.veneto.it/uploads/news/2686/Progetto_VIT_A_in_Fiore.pdf">https://www.auser.veneto.it/uploads/news/2686/Progetto_VIT_A_in_Fiore.pdf</a>
<b>Zur Verfügung gestellt von</b>	Verein Auser POLARIS APS
<b>Art des Materials</b>	Bewährte Verfahren
<b>Sprache</b>	ENGLISCH

## Bewährte Praxis 9: "OFFEN"

<b>Thema</b>	Beschäftigungsfähigkeit für Erwachsene mit Behinderungen
<b>Bewährte Verfahren Titel</b>	"OPEN"
<b>Schlüsselwörter</b>	<i>Menschen mit Behinderungen Orientierung, Ausbildung und Berufserfahrung Beschäftigungsfähigkeit Commis</i>
<b>Bewährte Verfahren</b>	
<p>Die Empfänger der Aktivitäten sind 10 junge Menschen (mit Down-Syndrom und geistiger Behinderung). Die Phasen, in die das Projekt unterteilt wird, sind:</p> <p>I-Orientierungsphase: Die Orientierungsphase, deren Dauer auf 20 Stunden festgelegt ist, dient dazu, den Teilnehmern die Aspekte der Arbeitsbereitschaft, der Fähigkeiten und der Einstellungen zu verdeutlichen, ihr Kompetenzgleichgewicht zu erkennen und die Teilnehmer auf den Ausbildungsgang hinzuweisen.</p> <p>II-Ausbildung: Die Ausbildung gliedert sich in einen gemeinsamen Teil und zwei von den Anwärtern gewählte Spezialkurse: den <i>COMMIS DI SALA</i> und den <i>COMMIS DI CUCINA</i>, wobei letzterer in Labortätigkeiten für die Herstellung und den Verkauf von Backwaren und kulinarischen Produkten unterteilt ist.</p> <p>III-Berufserfahrung: Am Ende der Ausbildung nehmen die Schüler an einer weiteren Planungsphase teil, die als "Praktikum" bezeichnet wird. Dabei handelt es sich um eine 6-monatige berufsbegleitende Maßnahme mit einem Umfang von 406 Stunden. Das Ziel ist es, eine Verbindung zwischen der Ausbildung und dem Restaurant herzustellen, den Studenten einen direkten Kontakt mit dem Arbeitsplatz zu ermöglichen.</p>	
<b>Referenz Link (falls vorhanden)</b>	<a href="https://www.lalocandadeigirasoli.it/progetto-open/">https://www.lalocandadeigirasoli.it/progetto-open/</a>
<b>Zur Verfügung gestellt von</b>	La Locanda dei Girasoli - Soc Coop ETS
<b>Art des Materials</b>	Bewährte Verfahren
<b>Sprache</b>	ENGLISCH

## Best Practice 10: "ReciprocaMENTE"

<b>Thema</b>	Beschäftigungsfähigkeit für Erwachsene mit Behinderungen
<b>Bewährte Verfahren Titel</b>	"ReciprocaMENTE"
<b>Schlüsselwörter</b>	<i>Menschen mit Behinderungen Beschäftigungsfähigkeit Chancengleichheit</i>
<b>Bewährte Verfahren</b>	
<p>Erprobung von 68 Erfahrungen mit der Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt, die unterschiedliche Merkmale aufweisen. Neben der Arbeit am Einzelnen sieht der Plus-Bereich auch die Aktivierung und Stärkung der lokalen Gemeinschaft vor, um eine integrativere und sensiblere Gesellschaft zu fördern.</p> <p>Gesellschaft zu Fragen der Behinderung. Zu den Zielen des Projekts gehört die Förderung der Chancengleichheit und der aktiven Teilhabe, um die Lebensqualität und die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen zu verbessern.</p>	
<b>Referenz Link (falls vorhanden)</b>	<a href="https://includisreciprocamente.it/home-page/il-progetto/">https://includisreciprocamente.it/home-page/il-progetto/</a>
<b>Zur Verfügung gestellt von</b>	Region Sardinien
<b>Art des Materials</b>	Bewährte Verfahren
<b>Sprache</b>	ENGLISCH

# Feldforschung

Im Rahmen der Forschung für das Projekt "Dis-Employability" haben die NRO Mine Vaganti und Eduforma Srl eine Feldforschung unter Menschen mit Behinderungen durchgeführt. Die Untersuchung wurde über Google Form Fragebögen durchgeführt, die über verschiedene Online-Kanäle verteilt wurden. Die Umfrage richtete sich an zwei verschiedene Gruppen von Menschen mit Behinderungen: eine mit einer körperlichen Behinderung und die andere mit einer **leichten kognitiven** Behinderung.

In der folgenden Analyse der Fragebögen haben wir die Antworten hervorgehoben, die die Ansichten der Befragten darüber verdeutlichen, was ihrer Meinung nach die größten Hindernisse für die Beschäftigungsfähigkeit von jungen Menschen mit Behinderungen sind. Darüber hinaus wollten wir herausfinden, welche Fähigkeiten und Kenntnisse sich Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen aneignen konnten und welche ihnen noch fehlen. Schließlich baten wir die Befragten, uns ihre Meinung zu den Kompetenzen mitzuteilen, die für den Eintritt in den Arbeitsmarkt des 21. Jahrhunderts erforderlich sind.

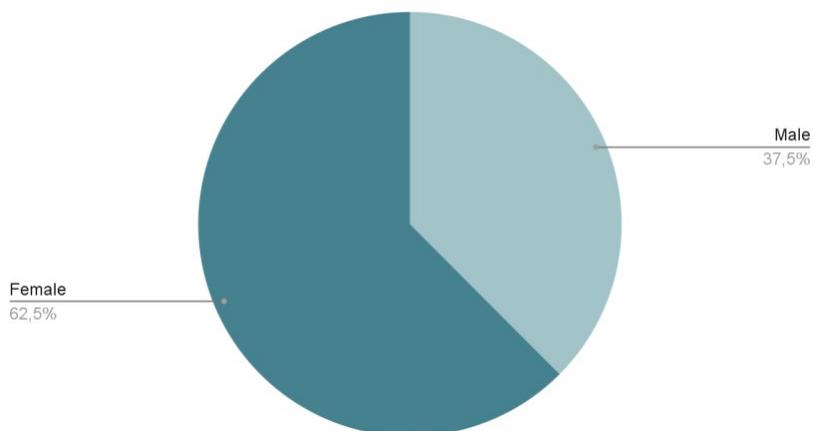
Wir haben 20 Antworten für jede der beiden Arten von Behinderung auf nationaler Ebene gesammelt. In den folgenden Abschnitten werden wir die gesammelten Daten präsentieren und kommentieren.

## Analyse des Fragebogens

Die Zielgruppe dieser Untersuchung waren junge Menschen mit Behinderungen, daher sind alle Befragten zwischen 18 und 30 Jahre alt.

Zunächst einmal halten wir es für grundlegend, die Geschlechterverteilung der Befragten zu verstehen, um beurteilen zu können, ob eine geschlechtsspezifische Diskriminierung vorliegen könnte oder nicht.

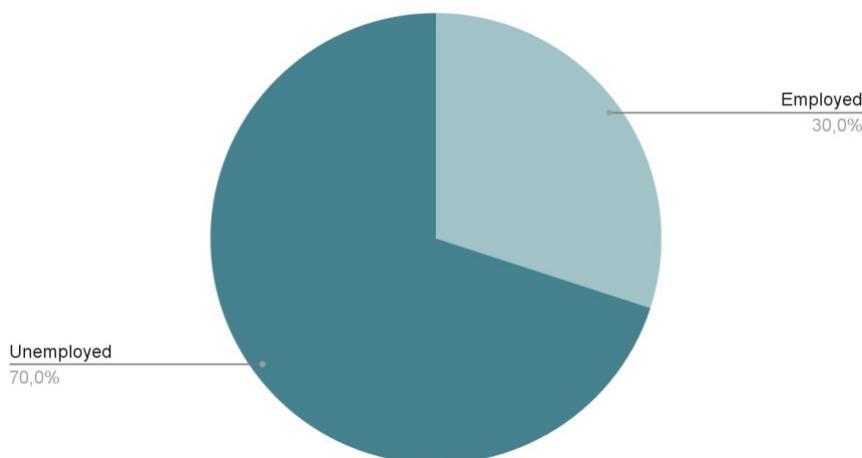
Graph 1 - Gender



Aus Schaubild 1 geht hervor, dass unsere statistische Stichprobe beide Geschlechter recht gut repräsentiert, mit einer Mehrheit von 62,5 % Frauen und 37,5 % Männern.

Eine zweite für unseren Zweck relevante Information ist der berufliche Status der Befragten. Diese Informationen sind wichtig, um ihre Integration in den Arbeitsmarkt besser zu verstehen und vielleicht mögliche Hindernisse für den Eintritt oder Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt zu erkennen.

Graph 2 - Occupational status



Die Ergebnisse von Schaubild 2 zeigen, dass die Mehrheit der Befragten arbeitslos ist. Dies ist ein interessanter Ausgangspunkt für die Untersuchung des Bedarfs an Weiterqualifizierung und dem Erwerb neuer Fähigkeiten bei jungen Menschen mit Behinderungen.

#### **Anmerkung zur Methodik**

Um das Verständnis der Informationen zu erleichtern, muss der Leser berücksichtigen, dass bei der Datenerhebung zwischen Menschen mit körperlichen Behinderungen und Menschen mit leichten kognitiven Behinderungen unterschieden wurde. Daher werden die Antworten der beiden Gruppen getrennt dargestellt, so dass der Leser für jede Art von Behinderung unterschiedliche Registerkarten und Grafiken vorfindet. In einigen Fällen kann der Leser jedoch zu Vergleichszwecken Diagramme mit aggregierten Daten finden, in denen körperliche und kognitive Behinderungen zusammen aufgeführt sind. Diese Fälle sind gekennzeichnet.

#### **Bewertung des Systems Schule/Hochschule**

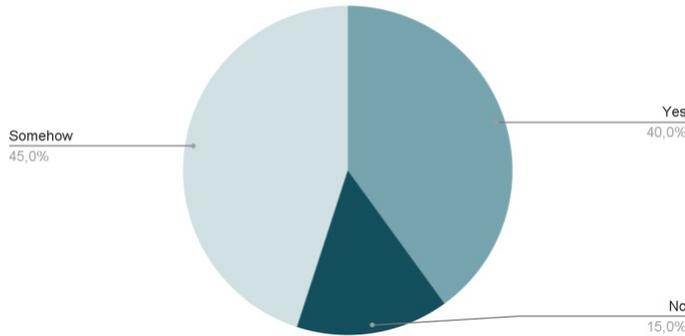
Um den bereits erwähnten Bedarf an Fortbildung und neuen Fähigkeiten besser einschätzen zu können, werden die Teilnehmer befragt, ob sie glauben, dass die Ausbildung, die sie in der Schule/an der Universität erhalten haben, sie ausreichend für das Berufsleben gerüstet hat. Es zeigt sich, dass sowohl die Gruppe der Befragten mit körperlichen Behinderungen als auch die Gruppe mit leichten kognitiven Behinderungen lebenslange Weiterbildung und Selbstverbesserung

für grundlegend halten, aber sie haben unterschiedliche Meinungen über die Fähigkeit von

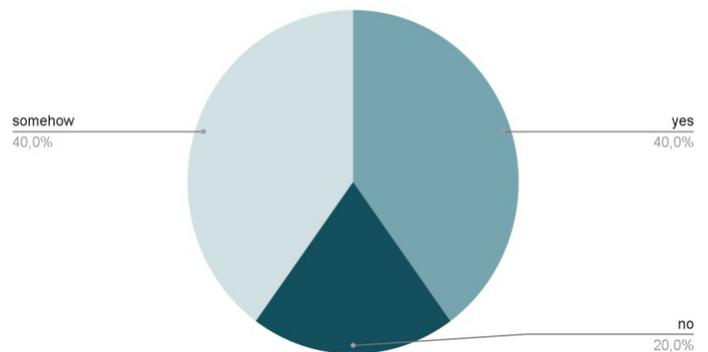
Schulen und Universitäten, um ihnen Kompetenzen und Fähigkeiten für ihre künftige berufliche Laufbahn zu vermitteln.

Schaubild 3 zeigt die Ergebnisse der Antworten von Menschen mit körperlichen Behinderungen, während Schaubild 4 die Antworten von Menschen mit kognitiven Behinderungen darstellt.

Graph 3 - "Do you think the knowledge and skills you acquired at school/university prepare you for professional life?"



Graph 4 - "Do you think the knowledge and skills you acquired at school/university prepare you for professional life?"

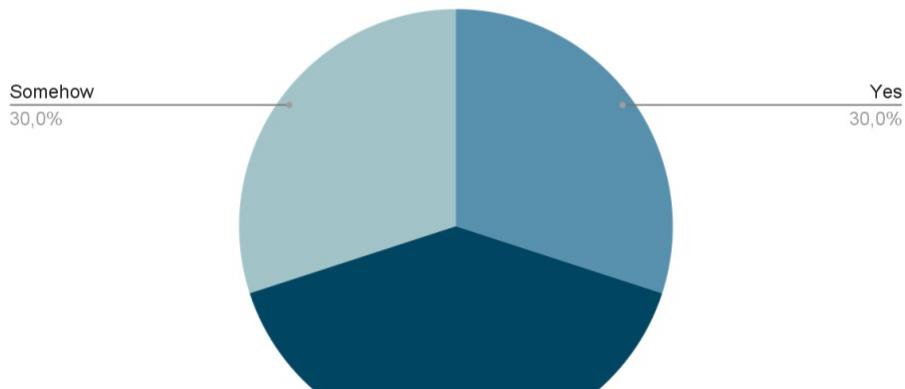


Es zeigt sich, dass beide Gruppen anerkennen, dass das Bildungssystem in der Lage ist, ihnen die notwendigen Fähigkeiten und Kompetenzen für das Berufsleben in einem ausreichend zufriedenstellenden Maße zu vermitteln. Es ist auch wichtig hervorzuheben, dass 20 % der Menschen mit körperlichen Behinderungen und 15 % der Menschen mit leichten kognitiven Behinderungen geantwortet haben, dass ihrer Erfahrung nach die Schule/Universität sie nicht ausreichend für das Berufsleben ausgestattet hat.

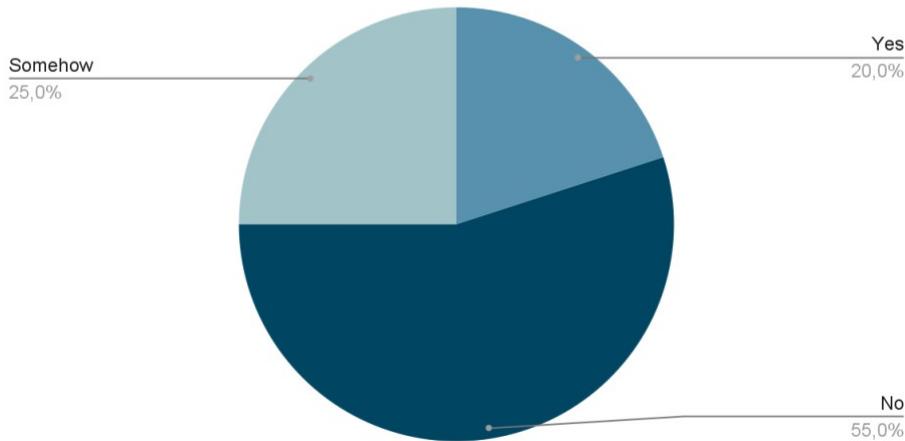
Hinsichtlich der effektiven Beratung durch das schulische und akademische System äußern die Teilnehmer eine allgemeine Unzufriedenheit.

Schaubild 5 zeigt die Antworten der Gruppe der Menschen mit körperlichen Behinderungen, Schaubild 6 zeigt die Antworten der Gruppe der Menschen mit leichten kognitiven Behinderungen.

Graph 5 - "Do you think school/university provided effective guidance in choosing a profession/career?"



Graph 6 - "Do you think school/university provided effective guidance in choosing a profession/career?"



### Selbsteinschätzung der Fähigkeiten und Kompetenzen

Den Teilnehmern wurde eine Liste der erforderlichen Fähigkeiten und Kompetenzen ausgehändigt, die von HR-Experten erstellt worden war. Aus dieser Liste wählten die Teilnehmer zunächst alle Fähigkeiten aus, die sie ihrer Meinung nach bereits erworben haben, dann diejenigen, die ihnen fehlen, und schließlich diejenigen, die sie ihrer Meinung nach entwickeln müssen, um einen leichteren Zugang zum Arbeitsmarkt zu haben.

Tabelle 1 und Tabelle 2 zeigen die Antworten von Menschen mit körperlichen und kognitiven Behinderungen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Teilnehmer die Möglichkeit hatten, mehr als eine Option zu wählen, so dass der Prozentsatz für jede Spalte nicht unbedingt 100 % beträgt.

Tabelle 1

Zuständigkeiten & Fähigkeiten	Erworben	Fehlende	Notwendigkeit der Entwicklung

<b>Kritisches Denken</b>	65%	25%	30%
<b>Teamarbeit</b>	40%	40%	40%
<b>Problemlösung</b>	55%	10%	50%
<b>Kreativität</b>	50%	30%	25%
<b>Initiative</b>	65%	20%	40%
<b>Entscheidungsfindung</b>	35%	35%	25%
<b>Organisation</b>	30%	25%	55%
<b>Zeitmanagement</b>	35%	25%	60%
<b>Wirksame Kommunikation</b>	30%	20%	50%
<b>Anpassungsfähigkeit</b>	50%	15%	30%
<b>Leiterschaft</b>	5%	35%	35%
<b>Technologische und digitale Kompetenz</b>	25%	15%	40%
<b>Medienkompetenz</b>	0%	30%	20%
<b>Andere</b>	0%	5%	5%

**Tabelle 2**

<b>Zuständigkeiten &amp; Fähigkeiten</b>	<b>erworben</b>	<b>fehlende</b>	<b>entwicklungsbedürftig</b>
--	-----------------	-----------------	------------------------------

<b>Kritisches Denken</b>	45%	15%	25%
<b>Teamarbeit</b>	40%	45%	45%
<b>Problemlösung</b>	20%	25%	65%
<b>Kreativität</b>	50%	30%	35%
<b>Initiative</b>	65%	10%	45%
<b>Entscheidungsfindung</b>	25%	45%	40%
<b>Organisation</b>	15%	30%	55%
<b>Zeitmanagement</b>	35%	30%	45%
<b>Wirksame Kommunikation</b>	25%	20%	50%
<b>Anpassungsfähigkeit</b>	35%	5%	10%
<b>Leiterschaft</b>	10%	45%	30%
<b>Technologische und digitale Kompetenz</b>	20%	25%	15%
<b>Medienkompetenz</b>	5%	15%	20%

Die Fähigkeiten, die nach Angaben der Teilnehmer am meisten entwickelt werden müssen, sind sehr praktischer Natur: Organisation, Zeitmanagement, Problemlösung und effektive Kommunikation. Diese Fähigkeiten sind nicht notwendigerweise diejenigen, die sie am meisten vermissen, aber das ändert nichts an der Tatsache, dass sie noch entwickelt und verfeinert werden müssen. Auf die Frage, welche Fähigkeiten Ihnen am meisten fehlen, wurden am häufigsten Führung, Entscheidungsfindung und Teamarbeit genannt. Diese Daten zeigen, dass Menschen mit Behinderungen das Gefühl haben, dass sie kaum darauf vorbereitet werden, selbständig, verantwortungsbewusst und kooperativ zu sein.

In Bezug auf digitale und technologiebezogene Fähigkeiten scheinen Menschen mit leichten kognitiven Behinderungen nur wenig Interesse an der Entwicklung dieser Fähigkeiten zu haben;

sowohl "technologische und digitale Kompetenz" als auch "Medienkompetenz" wurden bei der Frage nach erworbenen Fähigkeiten und bei der Frage nach fehlenden Fähigkeiten nur wenig ausgewählt,

und auch die Fähigkeiten, die noch entwickelt werden müssen. Dies könnte darauf hindeuten, dass sie nicht ausreichend mit digitalen und technologischen Werkzeugen in Berührung kommen und nicht in die Lage versetzt werden, das Potenzial dieser Werkzeuge zu nutzen; diese Vermutung stützt sich auch auf das Feedback von Menschen mit körperlichen Behinderungen, die angaben, dass sie das Gefühl hatten, 0 % der Medienkompetenz erworben zu haben.

Auf die Frage, wo sie die Fähigkeiten, die sie als erworben betrachten, erworben haben, konnten die Teilnehmer aus mehreren Optionen wählen: Schule, Universität, frühere Arbeitsplätze, Workshops/Ausbildung/Kurse, Freunde, Familie, andere.

Tabelle 3 und Tabelle 4 zeigen die Antworten von Menschen mit körperlichen und kognitiven Behinderungen. Schaubild 7 zeigt einen Vergleich zwischen den beiden Gruppen.

**Tabelle 3**

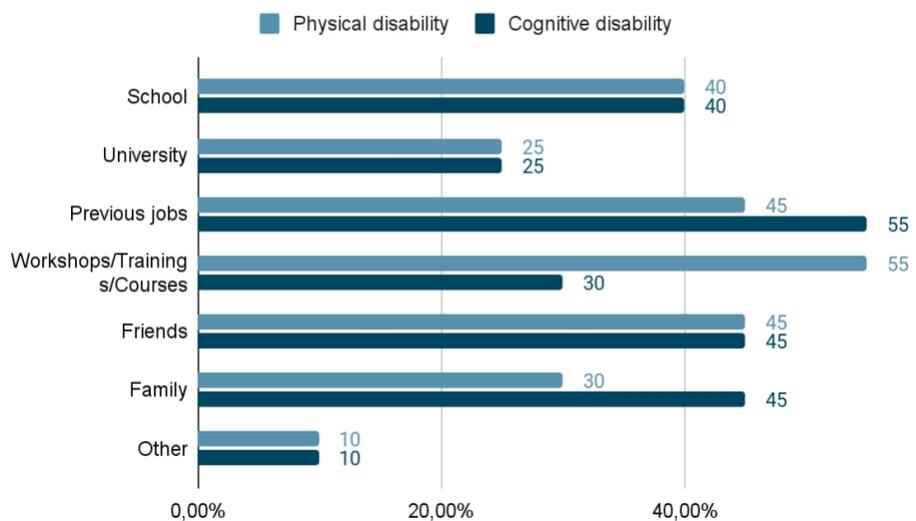
<b>Schule</b>	40%
<b>Universität</b>	25%
<b>Frühere Jobs</b>	45%
<b>Workshops/Schulungen/Kurse</b>	55%
<b>Freunde</b>	45%
<b>Familie</b>	30%
<b>Andere</b>	10%

**Tabelle 4**

<b>Schule</b>	40%
---------------	-----

<b>Universität</b>	25%
<b>Vorherige Jobs</b>	55%
<b>Workshops/Schulungen/Kurse</b>	30%
<b>Freunde</b>	45%
<b>Familie</b>	45%
<b>Andere</b>	10%

Graph 7 - "Where did you acquire these skills/competences?"



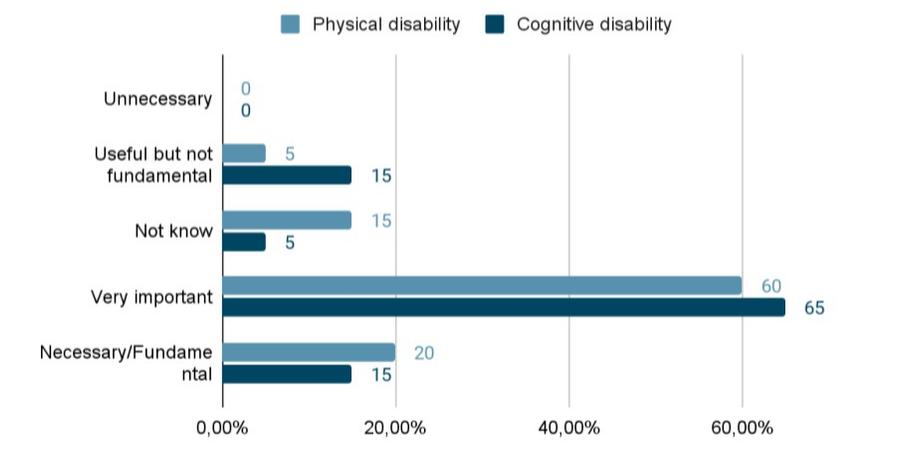
Wie wir sehen können, erhielt die Kategorie Workshops/Schulungen/Kurse einen guten Prozentsatz der Stimmen, wobei ein bemerkenswerter Unterschied zwischen den Antworten von Menschen mit körperlichen und leichten kognitiven Behinderungen besteht (55 % gegenüber 30 %). Dies deutet darauf hin, dass es in diesem Bereich noch Entwicklungspotenzial gibt und dass viel getan werden muss, um die Verfügbarkeit von Bildungsangeboten für Menschen mit Behinderungen zu verbessern.

Was die Liste der vorgeschlagenen Fähigkeiten betrifft, so gaben 70 % (beide Gruppen) der Teilnehmer an, dass die Entwicklung dieser Fähigkeiten wichtig, notwendig oder grundlegend für den Zugang zum Arbeitsmarkt ist.

Darüber hinaus sind sie der festen Überzeugung, dass die spezifische Fähigkeit des kritischen Denkens erforderlich ist. 80 % jeder Gruppe gaben an, dass sie sehr wichtig, notwendig oder grundlegend ist, wie in Schaubild 8 unten dargestellt.

Auf die Frage nach der Bedeutung und dem Stellenwert des kritischen Denkens am Arbeitsplatz antworteten die Teilnehmer

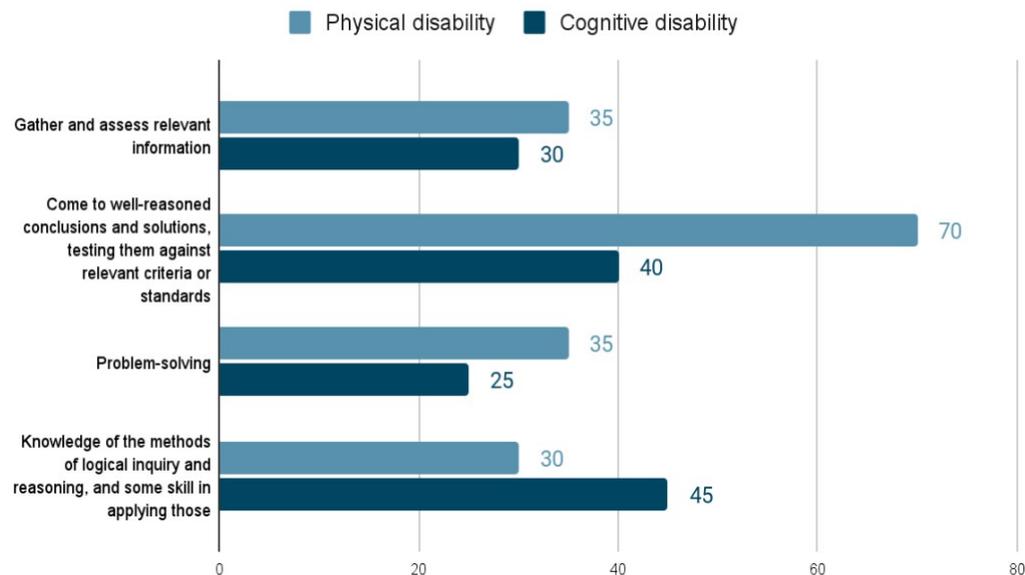
Graph 8 - "To what extent do you consider that Critical Thinking is important for accessing the job market?"



reagierten wie in Schaubild 9 dargestellt.

Jeder Teilnehmer konnte mehrere Optionen wählen. Die Vorstellungen von kritischem Denken sind, wie das Diagramm unterstreicht, in den beiden Gruppen unterschiedlich: Die Gruppe der Menschen mit körperlichen Behinderungen neigt eher dazu, die Nützlichkeit des kritischen Denkens bei der Erzielung gut begründeter Schlussfolgerungen und Lösungen zu erkennen, während die Gruppe der Menschen mit leichten kognitiven Behinderungen beim Erlernen einer Methode. Die Option, die die meiste Zustimmung erhielt, ist "Zu gut begründeten Schlussfolgerungen und Lösungen kommen und diese anhand relevanter Kriterien oder Standards prüfen", während die am wenigsten wichtige Dimension des kritischen Denkens die des "Problemlösens" ist.

Graph 9 - "What does critical thinking mean in the workplace?"



### Karriereinteressen und -perspektiven

Die Antworten zu den wichtigsten beruflichen Interessen waren recht unterschiedlich. Dennoch können wir einige Gemeinsamkeiten hervorheben: Erstens ist ein erheblicher Prozentsatz der Befragten unsicher, was ihre Zukunft angeht, oder sie haben nur eine allgemeine Vorstellung von ihrer beruflichen Laufbahn oder ihrem beruflichen Ziel. Zweitens scheint ein höherer Prozentsatz der Befragten mit leichten kognitiven Behinderungen das Unternehmertum oder die Selbständigkeit zu bevorzugen.

Im Folgenden werden die Einzelheiten der Berufswahl oder der Interessen in Kategorien zusammengefasst. Tabelle 5 bezieht sich auf die Antworten von Menschen mit körperlichen Behinderungen und Tabelle 6 auf die Antworten von Menschen mit leichten kognitiven Behinderungen.

**Tabelle 5**

Ich weiß es nicht	25%
Ausbildung, Wachstum, Ergebnisse	5%
Marketing und Kommunikation	5%

Sich spezialisieren und kompetent werden	15%
Mode	5%
Manager für Veranstaltungen	5%
Psychisches Wohlbefinden und Teamarbeit	5%
Hotelsektor	5%
Psychologie	5%
Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	5%
Zwischenmenschliche Beziehungen, Öffentlichkeitsarbeit	5%
Internet, Web, Soziales	5%
Fremdsprachen	5%
Verwaltungsarbeit	5%

**Tabelle 6**

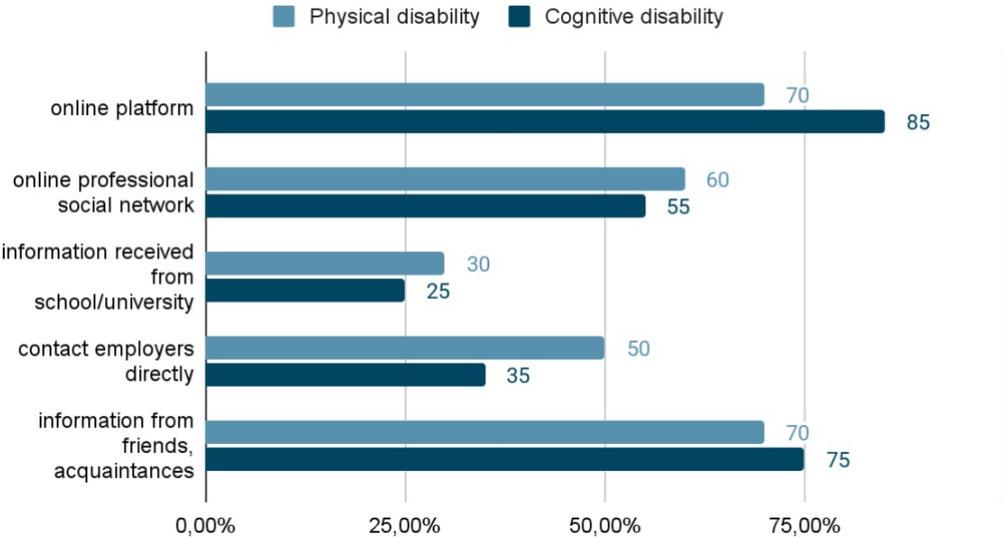
Ich weiß es nicht	15%
Selbstständige Tätigkeit	5%
Wirtschaft, Marketing und HR	5%
Geisteswissenschaften	5%
Selbstverwirklichung	20%

Mode	5%
Kommunikation	5%
Kino	5%
Ausländische Sprachen und multikulturelle Integration	5%
Wohlbefinden bei der Arbeit	5%
Verwaltungsarbeit	5%
Akademische Laufbahn	5%
Aufbau zwischenmenschlicher Beziehungen	5%
Kundenbetreuung	5%
Eingliederung und Autonomie	5%

### **Ansatz für die Arbeitssuche**

Wenn die Teilnehmer gefragt werden, welche Kanäle sie für die Stellensuche bevorzugen (als Frage mit mehreren Auswahlmöglichkeiten), zeigt sich, dass der bevorzugte Ansatz Online-Plattformen sind, die die meisten Stimmen erhalten: 85 % der Menschen mit leichten kognitiven Behinderungen und 70 % der Menschen mit körperlichen Behinderungen. Dann spielen persönliche Netzwerke eine entscheidende Rolle: 70 % der Menschen mit körperlichen Behinderungen und 75 % der Menschen mit leichten kognitiven Behinderungen wählen diese Option. Schließlich rangieren Schulen und Universitäten in beiden Gruppen an letzter Stelle und werden von 25 % bzw. 30 % der Teilnehmer gewählt.

Graph 10 - "What approach do you use in your job search?"



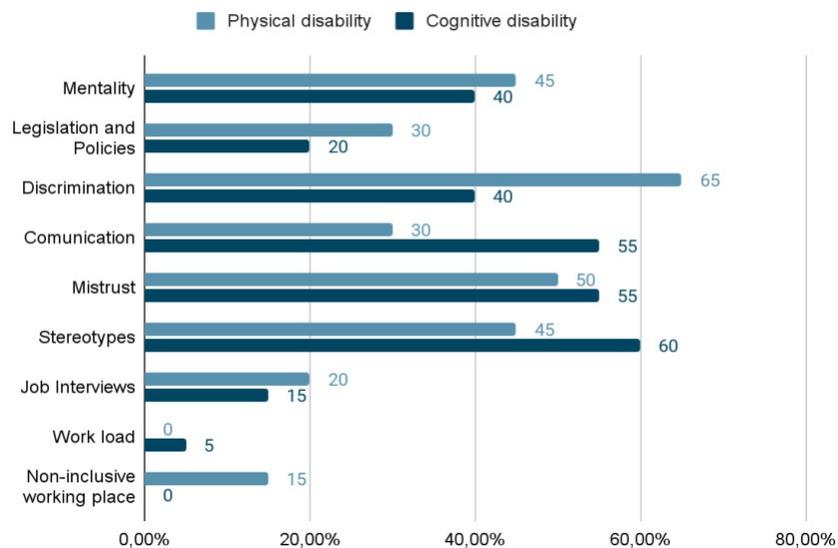
## Herausforderungen

Um einige der Hindernisse für den Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermitteln, wurden die Teilnehmer gebeten, auf der Grundlage ihrer Erfahrungen und Meinungen anzugeben, welches die größten Herausforderungen bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt sind. Ihre Antworten sind in Schaubild 11 zusammengefasst.

Diejenigen, die auf dieselbe offene Frage in einer offenen Version geantwortet haben (d. h. ohne gezwungen zu sein, aus einer vordefinierten Liste auszuwählen), gaben einige andere Faktoren an, die in Tabelle 7 für Menschen mit körperlichen Behinderungen und in Tabelle 8 für Menschen mit leichten kognitiven Behinderungen wiedergegeben sind.

**Tabelle 7**

Graph 11 - "Which do you think is the biggest challenge in the employment of people with disabilities?"



Angst, Unwissenheit (die Arbeitgeber kennen die Unterschiede zwischen verschiedenen kognitiven Behinderungen nicht)	25%
---	-----

Bewertung der tatsächlichen Fähigkeiten, die in einem bestimmten Arbeitskontext nützlich sind	10%
Vorurteile ohne Vorwissen	15%
Arbeitgeber sind skeptisch	10%
Arbeitgeber haben keine Erwartungen	5%
Schwierigkeiten beim Zugang zu Interviews	5%
Flexibilität bei den täglichen Arbeitszeiten	5%
Die Arbeitgeber sind der Meinung, dass die Beschäftigung einer Person mit einer Behinderung mehr Kosten als Einnahmen mit sich bringt	5%
Zugänglichkeit und architektonische Barrieren	5%
Teilzeitbeschäftigte	5%
Ungeeigneter Arbeitsplatz für eine Person mit Behinderung	5%
Akzeptanz durch andere Kollegen	5%

**Tabelle 8<sup>34</sup>**

Die Arbeitgeber scheuen sich, Verantwortung zu übertragen	10%
Niedrige Erwartungen	10%
Bewertung der "restlichen" Fähigkeiten und Fertigkeiten	5%

Angst, mangelndes Wissen (Verallgemeinerung aller Behinderungen, Tendenz, alle kognitiven Behinderungen in einen Topf zu werfen und nicht zwischen den Auswirkungen der verschiedenen Bedingungen zu unterscheiden)	10%
--	-----

---

<sup>34</sup> Nicht alle Teilnehmer haben mit einer offenen Antwort geantwortet.

Mehr Kosten als Einnahmen durch die Beschäftigung einer Person mit Behinderung	10%
--	-----

Die häufigsten Herausforderungen scheinen das mangelnde Verständnis des Arbeitgebers für die Behinderung, die Wahrnehmung einer nicht ausgrenzenden Mentalität und das massive Vorhandensein von Stereotypen zu sein, die nach Ansicht der Befragten auf einem Mangel an Wissen bei neurotypischen Menschen beruhen. Auch die Sorge, von Kollegen und Vorgesetzten nicht akzeptiert zu werden, sowie das Fehlen eines guten Gehalts und von Gesundheitsleistungen gehörten zu den genannten Herausforderungen.

Die größte Herausforderung, die von Menschen mit ärztlichen Behinderungen genannt wurde, ist die Diskriminierung, und diejenige, die von Menschen mit leichten kognitiven Behinderungen genannt wurde, sind Stereotypen; diese Optionen fassen verschiedene andere bereits erwähnte Probleme und Herausforderungen zusammen und stellen die größten Hindernisse für Menschen mit Behinderungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt dar. Als kulturelle Faktoren stellen Diskriminierung und Stereotypen ein schwieriges Terrain dar, auf dem politische Entscheidungsträger und Bildungseinrichtungen (Schulen und Universitäten) eine große Rolle bei der Umkehrung des Trends spielen können und müssen.

Die Teilnehmer werden gebeten, die folgende offene Frage zu beantworten: "Was erwarten Arbeitgeber Ihrer Meinung nach von einer Person mit einer Behinderung?"

Die Antworten zu den Erwartungen von Arbeitgebern an Arbeitnehmer mit Behinderungen standen im Einklang mit den oben gesammelten Daten und trugen dazu bei, die Realität, mit der Menschen mit Behinderungen in der Regel konfrontiert sind, und ihre Selbstwahrnehmung darüber aufzuzeigen. Tatsächlich gibt die große Mehrheit der Befragten an, dass die Erwartungen ziemlich niedrig sind oder aber niedriger als bei Arbeitnehmern ohne Behinderung.

In Tabelle 9 sind die Antworten von Menschen mit körperlichen Behinderungen und in Tabelle 10 die von Menschen mit leichten kognitiven Behinderungen zusammengefasst.

**Tabelle 9**

Keine	25%
Niedrig	20%
Niedriger als eine Person ohne Behinderung	25%
Erwartungen an die Erreichung der verschiedenen Ziele	10%

Durchführung der Arbeit im Zusammenhang mit der Behinderung der Person	15%
--	-----

**Tabelle 10**

Niedrig	30%
Niedriger als eine Person ohne Behinderung	25%
Erledigung der täglichen Arbeitsaufgaben	15%
Um die Arbeit automatisch zu erledigen	10%
Das Gleiche tun wie eine Person ohne Behinderung	5%
Weiß nicht	5%

### **Bewertung der bestehenden Rechtsvorschriften**

Schließlich stimmen beide Gruppen darin überein, dass die bestehenden Gesetze und Vorschriften nicht ausreichen, um jungen Menschen mit Behinderungen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen (mehr als 60 % der Teilnehmer insgesamt). Dies bestätigt, dass Diskriminierung, Misstrauen und Vorurteile immer noch eine wichtige Rolle bei der Verwaltung des Arbeitsmarktes und der Zugänglichkeit von Menschen mit Behinderungen zu diesem spielen.

Daraus ergibt sich die Erkenntnis, dass Gesetze und politische Maßnahmen aktualisiert werden müssen, um den Bedürfnissen von Arbeitnehmern mit Behinderungen besser gerecht zu werden, und dass öffentliche Einrichtungen einen Wandel der kulturellen Muster gegenüber Behinderungen fördern müssen, die nicht der Logik der Abhängigkeitskultur entsprechen, und mehr in eine Mentalität investieren müssen, die Menschen mit Behinderungen die Chance gibt, ihren eigenen Wert zu beweisen, indem sie das verfassungsmäßige Recht auf einen Arbeitsplatz garantieren.

### **Schlussbemerkungen**

Einige der abschließenden Bemerkungen zu dieser Feldforschung lauten wie folgt:

Es muss berücksichtigt werden, dass das Bildungsniveau der Teilnehmer eine wichtige Rolle für ihre Fähigkeit zur Eingliederung in die Arbeitswelt spielt. Dies könnte auch mit ihrem finanziellen Hintergrund zusammenhängen. Diese Überlegung könnte ein Element weiterer Forschung sein.

Die Teilnehmer sind der Meinung, dass Verbesserungen und lebenslanges Lernen wichtig für die persönliche Entwicklung und für eine leichtere Integration in die Arbeitswelt sind.

Die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen und die Unkenntnis der tatsächlichen Unterschiede zwischen den verschiedenen Behinderungen sind einige der Faktoren, die ihrer Meinung nach ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt beeinträchtigen.

Die Mehrheit der Befragten ist nicht der Meinung, dass Schulen und Universitäten ihnen

Kompetenzen und Fähigkeiten für ihre zukünftige berufliche Laufbahn vermitteln.

Die Befragten sind sich einig, dass Schulen und Universitäten eine wirksame Beratung für die künftige Berufswahl anbieten müssen.

Die Mehrheit der Befragten ist der Meinung, dass die derzeitigen Rechtsvorschriften nicht ausreichen, um jungen Menschen mit Behinderungen eine Beschäftigung zu ermöglichen.

Die Bereiche Werkstätten/Ausbildung/Kurse, informelle Bildung und Kompetenzerwerb wurden mit interessanten Daten bewertet. Diese Zahlen sind ein positiver Indikator, der auf die Notwendigkeit der Entwicklung solcher Instrumente hinweist und die Unzulänglichkeit der bestehenden schulischen und akademischen Systeme zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen deutlich macht. Während Freunde und Familie eine wichtige Quelle der Unterstützung sein können, ist ein paralleles Bildungssystem erforderlich, das auf die spezifischen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen zugeschnitten ist und adaptive Ansätze nutzt, um sie auf die Erlangung und den Erhalt einer Beschäftigung vorzubereiten. Ein Großteil dieser Ansätze dürfte informeller Natur sein; auf die Frage, ob sie Kenntnisse über informelle Bildung haben, bejahten 67,5 % der Teilnehmer, dass sie nach Alternativen suchen, um sich weiterzubilden oder umzuschulen, um in den Arbeitsmarkt einzutreten bzw. wieder einzutreten und somit die Lücke zu schließen, die die traditionellen institutionellen Bildungswege hinterlassen.

# Länderbericht: NGO nest Berlin. Deutschland

## Desk Research

Als Träger der Arbeitsförderung in Deutschland bietet die Bundesagentur für Arbeit Leistungen der Arbeitsvermittlung und Arbeitsförderung an, wie z. B. die Vermittlung in Ausbildung und Arbeit, die Berufsberatung und die Beratung von Arbeitgebern sowie die Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Die Agenturen für Arbeit verfügen über speziell qualifiziertes Personal für Menschen mit Behinderungen im Bereich der Arbeitsvermittlung und -beratung.

Bestimmte Maßnahmen wurden ergriffen, um Menschen mit Behinderungen in den Arbeitssektor zu integrieren, und diese Maßnahmen können Dienstleistungen umfassen, die ihnen helfen, Arbeit zu behalten oder zu finden, Berufsausbildung und insbesondere Grundausbildung, berufliche Anpassung und Weiterbildung sowie andere Formen der Unterstützung, um die Teilnahme am Arbeitsleben zu fördern und angemessene und geeignete Arbeitsplätze zu finden, die sie behalten können. Um die Barrieren zu überwinden und die physische und psychische Kraft zu stärken, wurden zahlreiche Initiativen und Projekte entwickelt, die das soziale Wohlbefinden von Menschen mit Behinderungen fördern und umsetzen.

### **Die Situation von jungen Menschen mit Behinderungen auf nationaler Ebene:**

Ein erheblicher Teil der Bevölkerung ist von Beeinträchtigungen und Behinderungen betroffen. Etwa 13% der Menschen in Deutschland haben eine amtlich anerkannte Behinderung, und schätzungsweise 15,6% haben eine Beeinträchtigung.<sup>35</sup> Jungen Menschen mit Behinderungen wird in Deutschland eine erzieherische Unterstützung zuerkannt.

Frühzeitige Sonderschulen für sehbehinderte, gehörlose und körperlich behinderte Kinder sind in der Tat vorhanden; einige Kinder besuchen sie ab dem dritten Lebensjahr. Während der Pflichtschulzeit wird die Integration mit nicht behinderten Schülern gefördert, aber bei schwereren Behinderungen gibt es in jedem Bundesland eine Reihe von Sonderschulen, die eine Vielzahl von besonderen Bedürfnissen abdecken, von geistigen und sozialen bis hin zu körperlichen Störungen in der Primar- und Sekundarstufe. Daher können sie, wenn möglich, ein Zentrum mit nicht behinderten Kindern besuchen. Es gibt auch spezielle Gruppen für Kinder mit einem höheren Grad der Behinderung. Darüber hinaus bietet die Jugendabteilung des Landratsamtes am Wohnort des Behinderten Beratung sowie therapeutische und pädagogische Unterstützung für behinderte Minderjährige an.

Nichtsdestotrotz sollten einige Punkte im deutschen Kontext beachtet werden.

---

<sup>35</sup> Prütz, Franziska; Krause, Laura - Gesundheit von Menschen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland - Ausgewählte Indikatoren aus GEDA 2014/2015- EHIS - <https://edoc.rki.de/handle/176904/9566>

Auch im Jahr 2021 ist die gleichberechtigte Teilhabe von Kindern mit körperlichen und geistigen Behinderungen an Angeboten der Kinder- und Jugendhilfe - wie in der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen gefordert - noch nicht Realität.

Trotz der Unterzeichnung einer internationalen Vereinbarung zur Schaffung eines inklusiveren Bildungssystems hat Deutschland den Ausbau von Schulen für Kinder mit besonderen Bedürfnissen nur langsam vorangetrieben. Für viele Kinder mit körperlichen oder geistigen Behinderungen endet die Möglichkeit, mit Gleichaltrigen in Kontakt zu treten, mit dem Kindergarten, da es nicht genügend geeignete Schulplätze für sie gibt. Etwa 60 % der Kinder mit besonderen Bedürfnissen im Vorschulalter besuchen integrierte Einrichtungen, aber diese Zahl sinkt auf 34 %, wenn sie das Grundschulalter erreichen, und sogar auf 15 % für Kinder mit besonderen Bedürfnissen im Sekundarschulalter. Dies hat zur Folge, dass die Mehrheit gezwungen ist, separate Sonderschulen aufzusuchen.<sup>36</sup> Das deutsche Schulsystem ist noch weit davon entfernt, inklusiv zu sein. Sonderschulen gibt es immer noch viele. Aufgrund der langen Tradition des getrennten Schulsystems in Deutschland ist das Regelschulsystem nicht so gut ausgestattet.

Auch Diskriminierung spielt eine Rolle: So werden Kinder mit körperlichen oder geistigen Behinderungen im Rahmen der staatlichen Schutzpflicht (§ 8a SGB VIII), die für alle Kinder und Jugendlichen gleichermaßen gilt, häufig übersehen, obwohl sie grundsätzlich weitaus höheren Risiken für ihr Wohl ausgesetzt sind. Dies liegt daran, dass die Fachkräfte der Jugendhilfe oft nicht ausreichend geschult sind, um eine Kindeswohlgefährdung zu erkennen und damit umzugehen. Um die Beschulung behinderter Kinder und Jugendlicher zu gewährleisten, ist die Schullassistenten das wichtigste Instrument. Dies gilt sowohl für die Regelschule als auch für die Sonderschule, die ebenfalls nicht über eine ausreichende personelle und bauliche barrierefreie Infrastruktur verfügen. Das Gleiche gilt für den Hochschulbereich. Deutschland hat die Ausbildungskapazitäten für Sonderpädagogen erhöht und entsprechende Stellen in den Schulen geschaffen, verweist aber auf die Bereitstellung der Eingliederungshilfe im Hinblick auf die behinderungsspezifischen Bedürfnisse

Dies hat zur Folge, dass Jugendliche mit Behinderungen (im Alter von 18 bis 24 Jahren) die Schule deutlich häufiger verlassen als nichtbehinderte Gleichaltrige derselben Altersgruppe (was sich noch verstärkt, wenn man die Stichprobe auf die 18- bis 29-Jährigen ausweitet).<sup>37</sup>

### **Die Arbeitskräfte und die Arbeit von jungen Menschen mit Behinderungen:**

Daten von EU-SILC zeigen, dass Menschen mit Behinderungen stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind als Menschen ohne Behinderungen: Während die Arbeitslosenquote von Menschen ohne Behinderung im Jahr 2018 nur 3,7 % betrug, war die Quote von Menschen mit Behinderung mit 22,8 % sechsmal so hoch (ohne signifikante geschlechtsspezifische Unterschiede). Betrachtet man die Beschäftigungsquote, so kommt man zu ähnlichen Ergebnissen: Während 81,4 % der Personen ohne Behinderung im Jahr 2018 beschäftigt waren, war nur jede zweite Person mit einer Behinderung beschäftigt.

Zehn Jahre nachdem die CRPD (UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen) 2009 in Deutschland in Kraft getreten ist, ist der Arbeitsmarkt in Deutschland nicht inklusiv. Es gibt immer noch segregierte Bereiche, in denen nur Menschen mit Behinderungen in geschützten Werkstätten arbeiten. Der CRPD-Ausschuss empfahl, geschützte Werkstätten

abzuschaffen und die Beschäftigung auf dem freien Arbeitsmarkt zu fördern, ohne den sozialen Schutz und die Rentenversicherung zu kürzen, die derzeit an geschützte Werkstätten gebunden sind.

---

<sup>36</sup> Europäisches Semester 2020-2021: Länderbogen zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen; S. 34;  
<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23937&langId=en>

<sup>37</sup> Ivi, S. 37.

Werkstätten. Laut Jahresbericht der BAG WfbM (Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V.) gehörten 2019 über 700 Werkstätten diesem Verband an, 6 93 % aller Werkstätten in Deutschland. Dort arbeiteten fast 270.000 Menschen mit Behinderungen an über 3.000 Standorten. Es ist den Werkstätten nicht gelungen, Wege in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu eröffnen.

Menschen mit Behinderungen in WfbM erhalten nicht den Mindestlohn und bekommen im Durchschnitt weniger als 200 Euro pro Monat als Entgelt. Als Folge der Diskriminierung sind Menschen mit Behinderungen weitaus stärker vom Risiko der Armut oder sozialen Ausgrenzung betroffen als Menschen ohne Behinderungen. Dies gilt für Menschen mit Behinderungen mit geringer Arbeitsintensität, niedrigem Einkommen und materieller Deprivation. Außerdem sind Frauen mit Behinderungen stärker von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedroht als Männer mit Behinderungen. Eine behinderte Person, die nicht arbeiten kann, hat Anspruch auf eine Invaliditätsrente. Je nach Schwere der Arbeitsunfähigkeit haben die Antragsteller entweder Anspruch auf eine Vollrente (Unfähigkeit, mehr als drei Stunden pro Tag zu arbeiten) oder auf eine halbe Rente (Fähigkeit, drei bis sechs Stunden pro Tag zu arbeiten).

### **Strategien/Programme zur Eingliederung, Bildung oder Arbeitsmarkt auf lokaler/nationaler Ebene:**

In Deutschland sind 42 % der Menschen mit Behinderungen beschäftigt (OECD-Bericht, 2019)<sup>4</sup> .

Einen Beitrag zur Förderung von Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen leistet das transnationale Programm "IdA - Integration durch Austausch" des Europäischen Sozialfonds (ESF).

Der Schwerpunkt des Programms liegt auf der Verbesserung der Beschäftigungschancen von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Durch die Förderung des transnationalen Austauschs und der transnationalen Mobilität bietet das Programm die Möglichkeit, ihre praktischen beruflichen Erfahrungen und Kompetenzen in anderen EU-Ländern zu erweitern.

Das Programm richtet sich an junge Menschen, die sich im Übergang von der Schule zur Ausbildung befinden, an arbeitslose Erwachsene und an Schüler, die die Schule verlassen, um ihre Chancen auf einen Ausbildungsplatz zu erhöhen.

Die Projekte werden durch lokale oder regionale Projektverbände von Rehabilitationsträgern, Selbsthilfeorganisationen von Menschen mit Behinderungen und Integrationsfachdiensten, Umschulungszentren, Arbeitgebern und Kommunen unter Beteiligung der regionalen Jobcenter oder Arbeitsagenturen durchgeführt.

Um mit potenziellen Teilnehmern in Kontakt zu treten, arbeiten die Projektanbieter mit Schulen und Arbeitsämtern/Arbeitsagenturen zusammen.

Auf diese Weise zielt das Programm darauf ab, den Zugang zum Arbeitsmarkt für Menschen zu verbessern, die Probleme mit der sozialen Integration haben. Das Programm trägt insbesondere zur Eingliederung von Menschen mit Behinderungen als beschäftigungspolitische Maßnahme im Rahmen des nationalen Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Konvention bei.

Die Studie über die langfristigen Auswirkungen des internationalen Austauschs, die von Professor Thomas - Universität Regensburg, Deutschland - im Jahr 2006 durchgeführt wurde, legt nahe, dass

Aktivitäten der internationalen Jugendarbeit noch nicht für alle zugänglich sind.

Um diese Probleme anzugehen, hat die Internationale Jugendarbeit der Bundesrepublik Deutschland (IJAB) gemeinsam mit Vertretern von kommunalen Organisationen, Behindertenverbänden, Wissenschaftlern und Regierungsvertretern eine Inklusionsstrategie für den Bereich der internationalen Jugendarbeit entwickelt.

Das 2015 gestartete Projekt VISION: INKLUSION ist eine Inklusionsstrategie für die internationale Jugendarbeit, die sich auf junge Menschen mit Beeinträchtigungen oder Behinderungen konzentriert.

Ziel der internationalen Jugendarbeit ist es, allen jungen Menschen unabhängig von ihrer Herkunft, ihrem ethnischen und kulturellen Hintergrund, ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Orientierung und ihrer Beeinträchtigung einen gleichberechtigten Zugang zu Aktivitäten der internationalen Jugendarbeit zu ermöglichen.

Im Sinne einer inklusiven Bildung steht die internationale Jugendarbeit im Einklang mit dem erklärten Ziel der Bundesrepublik Deutschland, ein demokratischer und sozialer Staat zu sein, der Chancengleichheit und Teilhabe in allen Bereichen, auch im internationalen Austausch und bei Auslandsaktivitäten, gewährleistet.

Die vorgeschlagene Strategie soll dazu beitragen, dass die einzelnen Organisationen und die internationale Jugendarbeit als Ganzes integrativer werden.

Die Ziele lassen sich wie folgt zusammenfassen:

1. Schaffung integrativer Kulturen in der internationalen Jugendarbeit: Stärkung des Verständnisses für integrative internationale Jugendarbeit bei den beteiligten Organisationen und Förderung eines integrativen Ansatzes.
2. Entwicklung einer integrativen Politik: Schaffung von Rahmenbedingungen und Aufbau von Partnerschaften und Unterstützungsstrukturen, die eine integrative internationale Jugendarbeit ermöglichen;
3. Entwicklung integrativer Praktiken: Erforschung und Entwicklung von Erfolgsfaktoren, Tipps und Methoden für eine erfolgreiche integrative internationale Jugendarbeit und deren Anwendung in der Praxis;
4. OECD-Bericht "Disability, Inclusion and Work: Mainstreaming in allen Politikbereichen und Praktiken" <https://www.oecd.org/social/disability-work-and-inclusion-1eaa5e9c-en.htm>

Mehrere Unternehmen unterstützen die Aufgabe der Inklusion auch auf nationaler Ebene.

KOPF, HAND + FUSS ist ein gemeinnütziger Verein, der im Jahr 2010 gegründet wurde. Das Hauptziel ist die Förderung der Teilhabe von Menschen mit allen Bedürfnissen in Beruf und Alltag.

Um ihre Ziele zu erreichen, stützt sich die Organisation auf ein kleines Ökosystem, das in vier Zuständigkeitsbereiche unterteilt ist:

- a. Digitale Projekte

Das Konzept der Vielfalt kommt in der Thematik der Projekte zum Ausdruck. Zum Beispiel wird die

Wissensplattform Gebärdengrips genutzt, um digitale Lösungen für gehörlose Kinder zu entwickeln. Die IRMGARD-App hilft Erwachsenen mit geringen Lese- und Schreibkenntnissen, lesen und schreiben zu lernen. Die integrative eLearning-Plattform LAYA ermöglicht Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund die Teilnahme am lebenslangen Lernen.

b. Coworking bei TUECHTIG

TUECHTIG ist ein barrierefreier Kreativraum von über 700 Quadratmetern, der sich als inklusiver Coworking- und Veranstaltungsraum versteht. Es gibt auch angepasste Möbel, wie zum Beispiel den KonFAIRenz-Tisch, der drei verschiedene Höhenstufen hat, um Rollstuhlfahrern gerecht zu werden.

#### c. Akademie

In Berlin bietet die Organisation eine Vielzahl von Sensibilisierungskursen an. "Von heute an behindert", "Jugend + Krebs - geheilt, aber nicht gesund" oder "KLANG + BEDÜRFNIS - Umgang mit gehörlosen und schwerhörigen Menschen" sind einige Beispiele.

Darüber hinaus zielen einige Kurse darauf ab, Menschen mit Behinderungen zu Eingliederungsberatern auszubilden oder sie beim Wiedereinstieg in das Berufsleben nach einer Behinderung zu unterstützen.

#### d. Beratung zur Inklusion

Die Organisation berät öffentliche Einrichtungen und Non-Profit-Organisationen zum Thema Inklusion: Wie kann eine Website barrierefrei und inklusiv werden? Wie kann eine App so angepasst werden, dass sie von Menschen mit unterschiedlichen Voraussetzungen genutzt werden kann?

#### 4. Bestehende Gesetzgebung: (Emma)

Die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, die Deutschland 2009 ratifiziert hat, nimmt eine menschenrechtliche Perspektive ein und legt fest, dass alle Menschen das Recht auf eine volle und wirksame Teilhabe an der Gesellschaft haben.

Zum Beispiel:

- Artikel 24 fordert ein integratives Bildungssystem auf allen Ebenen sowie lebenslanges Lernen;
- Artikel 29 fordert, dass Menschen mit Behinderungen in die Lage versetzt werden sollen, am politischen und öffentlichen Leben teilzunehmen;
- Artikel 32 fordert, dass die internationale Zusammenarbeit, einschließlich der internationalen Entwicklung, Menschen mit Behinderungen einbezieht und für sie zugänglich ist.

Die Konvention markiert einen Paradigmenwechsel in der Haltung gegenüber Menschen mit Beeinträchtigungen, die nicht mehr als passive Objekte betrachtet werden, die der sozialen Fürsorge bedürfen, sondern als Subjekte mit klar definierten Rechten, die als aktive Mitglieder der Gesellschaft Entscheidungen über ihr eigenes Leben treffen.

In Deutschland schützt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz Menschen mit Behinderungen vor Diskriminierung im Arbeitsleben aufgrund einer Behinderung.

Heutzutage werden Schutzmaßnahmen bereits bei der Stellenausschreibung und der Auswahl von Bewerbern eingesetzt.

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung zu treffen. Im Falle eines Verstoßes gegen das Diskriminierungsverbot muss der Arbeitgeber den

entstandenen Schaden ersetzen.

Private und öffentliche Arbeitgeber mit 20 oder mehr Beschäftigten sind verpflichtet, fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Wenn sie dieser Verpflichtung nicht nachkommen, müssen sie eine Ausgleichsabgabe zahlen, deren Höhe vom Grad der Erfüllung abhängt.

Die Einnahmen aus der Ausgleichsabgabe werden hauptsächlich für Maßnahmen zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben verwendet. Sie werden zur Finanzierung von Programmen zum Abbau der Arbeitslosigkeit von Menschen mit schweren Behinderungen und zur Förderung von Ausbildungsplätzen für Menschen mit schweren Behinderungen verwendet.

Der Nationale Aktionsplan der Bundesregierung umfasst in diesem Zusammenhang insgesamt 32 Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen, wobei die "Initiative Inklusion" das zentrale beschäftigungspolitische Element darstellt.

Die "Initiative Inklusion" ist eine der wichtigsten Maßnahmen des Nationalen Aktionsplans der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

Im Rahmen des Programms "Initiative Inklusion" werden die bessere Berufsorientierung von schwerbehinderten Kindern, die Schaffung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Jugendliche und zusätzliche Arbeitsplätze für ältere schwerbehinderte Menschen gefördert.

Zusätzlich zu den bisherigen Grundleistungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben stellt die Initiative insgesamt 100 Millionen Euro aus dem Ausgleichsfonds zur Verfügung, um das Engagement schwerbehinderter Menschen im Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern. Zu den Zielgruppen, die im Rahmen der vier Handlungsfelder zusätzlich gefördert werden, gehören:

- Schüler mit schweren Behinderungen, die in berufsvorbereitenden Klassen eine Berufsausbildung erhalten;
- Unternehmen und Dienstleistungen, die jungen Menschen mit Behinderungen neue Möglichkeiten zur Ausbildung für den allgemeinen Arbeitsmarkt bieten;

Darüber hinaus werden im Leitbild des Kinder- und Jugendplans der Bundesregierung auch nicht-formale/informelle Bildungseinrichtungen und Einrichtungen der Jugendarbeit erwähnt.

Der Plan hält ausdrücklich fest, dass die Teilhabe von jungen Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen im gesamten Bereich der Kinder- und Jugendhilfe verankert wird. Bei der Umsetzung der im Rahmen des Plans geförderten Maßnahmen ist darauf zu achten, dass eine Behinderung oder Beeinträchtigung nicht zu einer Ausgrenzung führt und der Zugang und die Teilhabe unberührt bleiben.

### **Verfügbare Lernmaterialien/Kurse/Formate/Module für Menschen mit Behinderungen im Bereich Arbeit und soziale Integration:**

#### **1. LERNMATERIAL: Podcast zu geschlechtersensibler und integrativer Sprache**

Im Rahmen des Europäischen Protesttages zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen warf eine vielfältige Gruppe von Menschen die Frage auf, ob eine gleichermaßen geschlechtersensible und integrative Sprache machbar ist oder womöglich eine Utopie bleiben

wird. Teilhabe an der Gesellschaft ist auch Teilhabe an der Sprache, und jede Stimme sollte gehört werden. Aber was ist nur ein politisches Lippenbekenntnis? Welche Rolle spielen die Medien für die gesellschaftliche Akzeptanz einer inklusiven Sprache? Gender-Sternchen oder Doppelpunkt - wo beginnt und wo endet die Zugänglichkeit der verschiedenen inklusiven Sprachmodelle? Und was können Normalsprachler von der Deutschen Gebärdensprache lernen?

Trotz aller Vielfalt spiegelt diese sehr unterschiedliche Gruppe nicht alle Hürden, Herausforderungen und Bedürfnisse im Hinblick auf einen geschlechtergerechten, barrierefreien Sprachgebrauch wider. Aber ihre Perspektiven - die sicherlich viele von uns überraschen werden - zeigen uns praktische Optionen für mögliche Lösungen auf dem Weg zu einem zukünftigen inklusiven Sprachgebrauch.

LINK: <https://kopfhandundfuss.de/projekte/podcast-gendergerechte-barrierefreie-sprache/>

## 2. ONLINE TRAINING: Lernmodule für Pädagogen, die Schüler mit Behinderungen unterstützen

Die folgende Reihe von frei zugänglichen Schulungsmodulen, die von Hussman & Holman (2018) in Zusammenarbeit mit dem Bildungsministerium des Bundesstaates Maryland entwickelt wurde, wurde entwickelt, um systematische Schulungen und Unterstützung für schulische Fachkräfte anzubieten, die mit Schülern mit Behinderungen arbeiten. Sie umfassen wesentliche Inhalte und Fähigkeiten, die die berufliche Entwicklung von Schulpersonal fördern und die Bildungserfahrungen und -ergebnisse von Schülern mit Behinderungen verbessern sollen.

Diese umfassenden, benutzerfreundlichen Module behandeln Themen wie die Sensibilisierung für Behinderungen, wesentliche Dispositionen wie die Kompetenzvermutung, individualisierte Bildungspläne, die am wenigsten einschränkende Umgebung und andere zentrale Konzepte der Sonderpädagogik, Schlüsselrollen und Verantwortlichkeiten, das Engagement von Schülern, Kommunikationsstrategien, positive Verhaltensunterstützung, Unterrichts Anpassungen, sensorische Anpassungen, Strategien zur Förderung einer sinnvollen Eingliederung und Beziehungen und vieles mehr.

LINK: <https://www.scaffolds.org/learn/special-educator-training-modules/>

## 3. ONLINE-MODULE: Zugang e-Learning

Access eLearning ist ein kostenloses Online-Tutorial mit zehn Modulen, das Informationen, Lehrtechniken und praktische Übungen dazu bietet, wie man die häufigsten Anforderungen im Fernunterricht für Menschen mit Behinderungen zugänglich macht und die Nutzbarkeit von Online-Materialien für alle Studierenden verbessert. Dieses Lernprogramm wurde vom Georgia Tech Research on Accessible Distance Education Project (GRADE) in Zusammenarbeit mit IDET Communication Inc. (IDET) entwickelt.

Die 10 Module sind:

- a) Fragen der Zugänglichkeit von Behinderungen im Fernunterricht
- b) Planung für Barrierefreiheit im Fernunterricht
- c) PowerPoint-Folien barrierefrei gestalten
- d) Video zugänglich machen
- e) Flash barrierefrei machen

- f) Word-Dokumente barrierefrei gestalten
- g) Excel-Dokumente zugänglich machen

- h) PDF-Dokumente zugänglich machen
- i) Webseiten zugänglich machen
- j) Skripte und Java zugänglich machen

LINK: <https://web.archive.org/web/20130906054306/http://www.accesslearning.net/>

#### 4. AUSBILDUNGSMODULE: Schulungspaket zum Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen

Das OHCHR hat ein Schulungspaket zum Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und dessen Fakultativprotokoll entwickelt. Das Paket besteht aus einem Schulungsleitfaden und acht Schulungsmodulen.

Sowohl der Schulungsleitfaden als auch die Module tragen dazu bei, die Kapazitäten der nationalen Akteure zur Umsetzung des Übereinkommens und des Fakultativprotokolls sowie zur Überwachung der Umsetzung zu stärken. Sie sind eine Ressource für alle, die sich für die Stärkung der Rechte von Menschen mit Behinderungen einsetzen und die Staaten in dieser Hinsicht zur Rechenschaft ziehen, einschließlich politischer Entscheidungsträger, Gesetzgeber und anderer staatlicher Akteure (auf nationaler und lokaler Ebene), nationaler Menschenrechtsinstitutionen und unabhängiger Überwachungsgremien, Organisationen der Zivilgesellschaft, einschließlich Organisationen von Menschen mit Behinderungen, UN-Agenturen, Entwicklungsakteure und Geber.

Der Schulungsleitfaden und die Module können zusammen verwendet werden, um Schulungskurse über das Übereinkommen und sein Fakultativprotokoll zu entwickeln. Sie dienen auch als hilfreiche Ressourcen zum besseren Verständnis der Instrumente und wie sie zur Förderung und zum Schutz der Rechte von Menschen mit Behinderungen eingesetzt werden können.

LINK: <https://www.ohchr.org/en/disabilities/ohchr-training-package-convention-rights-persons-Behinderungen>

# Bewährte Praktiken

## Bewährtes Verfahren 1: UNTERNEHMENSUNTERSTÜTZUNGSZENTREN DER GEMEINSCHAFT

<b>Thema</b>	Unterstützung für Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt
<b>Beste Praxis Titel</b>	Unternehmertum für alle
<b>Schlüsselwörter</b>	<i>IKT - Neue Technologien - Digitale Kompetenzen Soziales Unternehmertum / Soziale Innovation Behinderungen - Besondere Bedürfnisse</i>
<b>Bewährte Verfahren</b>	
<p><b>Zielsetzungen</b>            Unternehmer mit Behinderungen sind wahrscheinlich mit besonderen Hindernissen konfrontiert, wenn sie eine unternehmerische Tätigkeit aufnehmen und aufrechterhalten wollen. Bei einigen dieser Hindernisse handelt es sich wohl um sehr tief verwurzelte sozialstrukturelle Zwänge, die die Lebenschancen bestimmter Gruppen von Menschen mit Behinderungen stark einschränken. Zu diesen Hindernissen gehören:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mangelndes Vertrauen und begrenzte Ambitionen</li> <li>- Mangel an relevanten geschäftlichen Kenntnissen und Fähigkeiten</li> <li>- Zugang zu Startkapital</li> <li>- Diskriminierung der Verbraucher</li> <li>- Erhöhte Arbeitskosten</li> <li>- Mangel an geeigneten Unterstützungsdiensten für Unternehmen</li> </ul> <p>Im Rahmen des Projekts wollten wir jungen Erwachsenen mit Behinderungen ein Qualifizierungsprogramm zum Erwerb, zur Entwicklung, zur Bewertung und zur Validierung einer Reihe grundlegender (digitaler und unternehmerischer) Kompetenzen zur Verfügung stellen, um den Anforderungen der Gründung und Führung eines sozialen Unternehmens gerecht zu werden. Die Entwicklung des Projekts basiert auf: einem Audit des aktuellen Kompetenzerwerbs, einer Intervention durch Weiterbildungsmöglichkeiten für lebenslanges Lernen (F2F-Training, E-Learning, Workshops) und einer externen Bewertung und Validierung der neu erworbenen Kompetenzen in einem nicht-formalen Lernumfeld. Wir wollten die Einrichtung der Gemeinschaftszentren für soziales Unternehmertum und ihre Auswirkungen in den teilnehmenden EU-Ländern in einem Pilotversuch testen.</p>	
<p><b>Umsetzung</b>            Die wichtigsten Projektergebnisse sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- SOCIAL ENTREPRENEURSHIP FRAMEWORK (Die Entre4all-Methode zur Kartierung, Filterung, Sortierung und Kategorisierung von Initiativen, bewährten Verfahren und Programmen für soziales Unternehmertum in jedem Partnerland; Der nationale Bericht jedes Landes, der die aktuelle Situation in Bezug auf die Praktiken des sozialen Unternehmertums enthält; Der Kompetenzrahmen mit eingebauten Benchmarks und Indikatoren zur Überwachung des Erwerbs sozialer unternehmerischer und damit verbundener digitaler Kompetenzen durch Erwachsene</li> <li>- ENTRE4ALL LERNMATERIAL - SOZIALES UNTERNEHMERTUM HUBS: Module (4 allgemeine, 7 fakultative)</li> </ul>	

- ENTRE4ALL WEBPORTAL/APP FÜR GEMEINDEZENTREN: DAS OPEN BADGES ECO-SYSTEM (Plattform mit der e-LEARNING ACADEMY, e-COMMUNITY und e- DATA BANK - <https://academy.entre4all.eu/>)
- ENTRE4ALL TOOL KIT (Lernpaket mit allen Projektergebnissen für die Einrichtung des

Entre4all Community Centres für soziale Aktivitäten)

- ENTRE4ALL-BASISINITIATIVE VON DER LOKALEN BIS ZUR NATIONALEN EBENE: POLITISCHE EMPFEHLUNG (Die Strategie für die Nachhaltigkeit der Produkte, ihre Nutzung und Ausweitung als Teil der EU-Qualifikationsagenda für Europa und der EU-Behindertenstrategie)

- 15 ausgebildete Mentoren zur Förderung von ENTRE4ALL

### **Ergebnisse**

Die wichtigsten Projektergebnisse sind:

- SOCIAL ENTREPRENEURSHIP FRAMEWORK (Entre4all-Methode zur Kartierung, Filterung, Sortierung und Kategorisierung von Initiativen, bewährten Verfahren und Programmen für soziales Unternehmertum in jedem Partnerland; der nationale Bericht jedes Landes, der die aktuelle Situation in Bezug auf die Praktiken des sozialen Unternehmertums enthält; der Kompetenzrahmen mit eingebauten Benchmarks und Indikatoren zur Überwachung des Erwerbs sozialer unternehmerischer und damit verbundener digitaler Kompetenzen durch Erwachsene

- ENTRE4ALL EDUCATIONAL LEARNING MATERIAL: (4 allgemeine Module: ENTREPRENEURIAL, FINANCIAL, DIGITAL, SOCIAL skills/competences, 7 optionale Module beziehen sich auf verschiedene unternehmerische Bereiche)

- ENTRE4ALL WEBPORTAL FÜR GEMEINDEZENTREN: DAS OB ECO-SYSTEM (Plattform begleitet von der e-LEARNING ACADEMY, der e-COMMUNITY und der e- DATA BANK

- <https://academy.entre4all.eu/>)

- ENTRE4ALL TOOL KIT (Bildungspaket mit allen Projektergebnissen für die Einrichtung der Entre4all Community Centres für soziale Aktivitäten)

- ENTRE4ALL-BASISINITIATIVE VON DER LOKALEN BIS ZUR NATIONALEN EBENE: POLITISCHE EMPFEHLUNG (Die Strategie für die Nachhaltigkeit der Produkte, ihre Verwertung und Erweiterung)

- 15 ausgebildete Mentoren zur Förderung von ENTRE4ALL

<b>Referenz Link (falls vorhanden)</b>	<a href="http://entre4all.eu/en/">http://entre4all.eu/en/</a> <a href="https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2019-1-SI01-KA204-060426">https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2019-1-SI01-KA204-060426</a>
<b>Zur Verfügung gestellt von</b>	<b>ZENTRUM PONOVNE UPORABE</b>
<b>Art des Materials</b>	Projektidee, Schulungshandbücher, Toolkits
<b>Sprache</b>	ENGLISCH

## Best Practice 2: Europäischer Qualifikationswettbewerb für Menschen mit einer Arbeitsbehinderung:

<b>Thema</b>	<i>Internationale Zusammenarbeit, Internationale Beziehungen, Entwicklungszusammenarbeit Zugang für Benachteiligte Eingliederung - Gerechtigkeit</i>
<b>Beste Praxis Titel</b>	<i>Europäische Unterstützung für Menschen mit Behinderungen</i>
<b>Schlüsselwörter</b>	<i>Unternehmertum, Behinderung, NFE</i>
<b>Bewährte Verfahren</b>	
<p><b>Zielsetzung</b>  Das ZIEL des Projekts ist der Austausch bewährter Verfahren zwischen (neuen) Partnern beim Aufbau nachhaltiger und für beide Seiten vorteilhafter Beziehungen zwischen Menschen mit einer Arbeitsbehinderung und kleinen und mittleren Unternehmen (KMUs). Der Schwerpunkt liegt auf dem ARBEITSBEGRÜNDETEN LERNEN; dies beinhaltet Erfahrungen am Arbeitsplatz für die Teilnehmer, wie z.B. die Schulung von Hard Skills wie Wissen am Arbeitsplatz sowie Soft Skills wie Teamarbeit, Flexibilität, Stressresistenz, Kreativität usw. Dieses Projekt wird die Erfahrungen von Menschen mit einer Arbeitsbehinderung auf dem Arbeitsmarkt verbessern. Das Projekt wird in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern als Zulieferer der Teilnehmer und als lokale Stakeholder, die in das Projekt eingebunden sind, durchgeführt. So werden die Menschen mit einer Arbeitsbehinderung nicht mehr nach ihrer Behinderung, sondern nach ihren Kompetenzen beurteilt. Das Hauptziel besteht darin, die Beschäftigungsfähigkeit dieser Zielgruppe durch einen reibungsloseren und effektiveren Übergang ins Arbeitsleben zu verbessern. Eine Partnerschaft hat im Rahmen von Erasmus+ ein erfolgreiches Projekt mit dem Namen 'Para-Skills-Wettbewerb' mit 6 EU-Ländern in 5 Berufen durchgeführt (Berufsarten: Grüne Berufe, Gastgewerbe &amp; Catering, Elektro, IKT und Gesundheit &amp; Pflege).</p> <p><b>Verbreitung</b>  Die Projektpartner verbreiteten die Ergebnisse unter den Akteuren in Europa. Diese Interessengruppen sind nun so interessiert, dass sie <i>die</i> bewährten Praktiken durch die Ausbildung in der Methodik und die Durchführung von Piloten weitergeben wollen. Dies <i>wird</i> eine große Wirkung in ganz Europa haben. Die Idee ist, die Partner des ersten Projekts mit einem "Buddy"-Land (das neu in das Projekt aufgenommen wurde) zusammenzubringen und das Wissen (die Methodik) weiterzugeben und (teilweise) zu wiederholen, was bereits durchgeführt wurde (nationaler und europäischer Berufswettbewerb), was im Antrag beschrieben wird. Dieses Projekt steht im Zusammenhang mit der umfassenderen Mission der EU, dass Inklusion und Vielfalt Meilensteine einer fortschrittlichen und fairen Gesellschaft sind.</p> <p>In vielen Ländern müssen Organisationen festgelegte Quoten einhalten und Menschen mit einer Behinderung beschäftigen. In den Niederlanden zum Beispiel wurde 2015 das Partizipationsgesetz eingeführt, aber es scheint schwierig zu sein, die in diesem Gesetz festgelegten Ziele zu erreichen (Rijksoverheid (2017) Beantwoording kamervragen over problemen participatiewet). Darüber hinaus hat der Europarat einen Aktionsplan (2006-2015) zur Förderung der Rechte und der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen an der Gesellschaft erstellt. Die EU hat die Europäische Strategie für Menschen mit Behinderungen 2010-2020 angenommen. Menschen mit Behinderungen haben jedoch nach wie vor große Schwierigkeiten, einen Arbeitsplatz zu finden, da der Arbeitsmarkt aufgrund negativer Stereotypen zögerlich ist, diese Menschen einzustellen. Die geschützten Werkstätten (SW) beschäftigen Menschen mit Behinderungen und sind für die Entwicklung und Anleitung von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zuständig. Die SW benötigen</p>	

für diese Aufgabe zusätzliche Unterstützung durch die Gesellschaft. Das SKILLS+ Projekt unterstützt die Ziele dieser politischen Prioritäten und spricht einige der Schlüsselprobleme an, die zu einer offenen Diskriminierung führen. Um dies zu verwirklichen, wollen wir wiederum die SW, die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer in ihrem Bestreben unterstützen, eine integrative Gesellschaft zu schaffen, und das ist auch notwendig:

1. das Wissen und die Grundfertigkeiten von Menschen mit Behinderungen zu verbessern und ihnen die Möglichkeit zu geben

Die Bewertung der Fähigkeiten muss durch die Verwendung eines INGOTS-Zertifikats, das von ECVET vergeben wird, vollständig transparent werden, um Flexibilität am Arbeitsplatz zu ermöglichen. Menschen mit einer Arbeitsbehinderung verfügen über viele Fähigkeiten, sind aber aufgrund eines vorzeitigen Schulabgangs oder anderer sozialer und medizinischer Gründe oft schlecht oder gar nicht qualifiziert. Dadurch vergrößert sich die Kluft zum Arbeitsmarkt, während eine ECVET-konforme und EQR-referenzierte Zertifizierung die Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöht.

2. die Zahl der erwerbstätigen Menschen mit einer Arbeitsbehinderung auf dem geschützten Markt zu erhöhen, indem Wissen über Methoden und Strategien in größerem Umfang in der EU ausgetauscht und geteilt wird, um diese Menschen auf den offenen Arbeitsmarkt vorzubereiten. Dies betrifft die Qualifizierung sowie die Einbindung und Motivierung von Arbeitgebern.

r.

Das bedeutet, dass in allen neu an diesem Projekt teilnehmenden Ländern mit Hilfe der erfahrenen Partner (1. Ebene) ein nationaler Wettbewerb in jedem teilnehmenden Land (erfahrenes Land als 1. Ebene und Buddy-Land als 2. Ebene) und ein europäischer Wettbewerb in einem der teilnehmenden Partnerländer stattfinden wird. Beide Wettbewerbe umfassen insgesamt mindestens 150 Teilnehmer, wobei ein Team aus 4 Personen besteht: 3 Teilnehmer und 1 Betreuer. Die neuen Teilnehmerländer werden direkt an der Einrichtung von 2-5 bestehenden Berufswettbewerben beteiligt sein: Grüne Berufe, Hotel- und Gaststättengewerbe, Elektro, IKT und Gesundheit und Pflege; mindestens 40 Jobcoaches/Buddies (pro Beruf/pro Land) werden direkt an der pädagogischen Beratung für den Prozess des berufsbezogenen Lernens/Wettbewerbs und an der Bewertung der Lernergebnisse der Teilnehmer beteiligt sein; und 20-40 KMUs/Betreute Werkstätten werden beteiligt sein, um die Einrichtung des berufsbezogenen Lernens/Wettbewerbs zu ermöglichen.

Durchführung (inkl. Beurteilung)

<b>Referenz Link (falls vorhanden)</b>	<a href="https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2018-1-NL01-KA204-038899">https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2018-1-NL01-KA204-038899</a> <a href="https://www.skillsplus.eu/">https://www.skillsplus.eu/</a>
<b>Zur Verfügung gestellt von</b>	<b>Stichting Kenniscentrum Pro Work</b>
<b>Art des Materials</b>	Projektidee, Schulungshandbücher, Toolkits
<b>Sprache</b>	ENGLISCH

### Bewährtes Verfahren 3: eHealth Eurocampus

<b>Themen</b>	<i>Gesundheit und Wohlbefinden Unternehmerisches Lernen - Erziehung zu unternehmerischem Denken und Handeln IKT - Neue Technologien - Digitale Kompetenzen</i>
<b>Beste Praxis Titel</b>	<i>eHealth Eurocampus</i>
<b>Schlüsselwörter</b>	<i>Unternehmerische Fähigkeiten, IKT, Unterstützung für Menschen mit Behinderungen.</i>
<b>Bewährte Verfahren</b>	
<p>Das Projekt eHealth Eurocampus umfasst die politischen Leitlinien der Euroregion Pyrenäen-Mittelmeer, die das IKT-Gesundheitswesen in den Mittelpunkt ihrer Maßnahmen im Rahmen der europäischen Innovationsstrategie stellen. Das Projekt eHealth Eurocampus unterstützt die Entwicklung von innovativem Lehrmaterial und Aktivitäten, die die Relevanz und Qualität der Hochschulbildung im Bereich der elektronischen Gesundheitsdienste verbessern, indem sie die Lehrpläne an die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes anpassen und den Studierenden durch innovative und lernerzentrierte Methoden unternehmerische Fähigkeiten vermitteln.</p> <p>Die Hauptziele des eHealth Eurocampus sind:</p> <p>Verbesserung der RELEVANZ der Hochschulbildung im Bereich der Anwendungen der Informations- und Kommunikationstechnologien im Gesundheitswesen (eHealth).</p> <p>Verbesserung der QUALITÄT der Hochschulbildung im Bereich der elektronischen Gesundheitsdienste durch Mobilität und transnationale Zusammenarbeit. Förderung der BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT durch Anpassung der Lehrpläne an die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes unter Berücksichtigung der Vielfalt der europäischen Gesundheitssysteme.</p> <p>Vermittlung von UNTERNEHMENSKENNTNISSE für Studenten, insbesondere für den eHealth-Sektor. Im eHealth Eurocampus werden IKT im Gesundheitswesen aus sehr unterschiedlichen Perspektiven und Disziplinen behandelt: Bildung, Unternehmertum, unterstützende Medizin, medizinische Robotik, medizinische Bildgebung, Datenschutz und Datensicherheit, Ethik und Recht usw.</p> <p>Darüber hinaus besteht eines der Hauptziele des Projekts darin, einen originellen Lehr- und Lernraum für eHealth zu schaffen, in dem Universitätsprofessoren, Studenten, Forscher und Kliniker ihre Erfahrungen und ihr Wissen austauschen können, um die Fähigkeiten der Absolventen zu verbessern und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen.</p> <p>Partner:</p> <p>FUNDACIO BALEAR D'INNOVACIO I TECNOLOGIA Spanien          FUNDACIO SANT JOAN DE DEU Spanien          GLYNDWR UNIVERSITY/PRIFYSGOL GLYNDWR Vereinigtes Königreich          INSTITUT NATIONAL UNIVERSITAIRE JEAN-FRANCOIS CHAMPOLLION Frankreich          Technische Hochschule Ulm Deutschland</p>	
<b>Referenz Link (falls vorhanden)</b>	<a href="http://ehealtheurocampus.eu/the-project">http://ehealtheurocampus.eu/the-project</a> <a href="https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2016-1-FR01-KA203-023932">https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2016-1-FR01-KA203-023932</a>
<b>Zur Verfügung gestellt von</b>	<b>GROUPEMENT EUROPEEN DE TERRITORIALE ZUSAMMENARBEIT PYRENÄEN-MEDITERRANEE</b>
<b>Art des Materials</b>	Projektidee, Schulungshandbücher, Toolkits
<b>Sprache</b>	ENGLISCH

**Bewährte Praxis 4: SEC4VET - Bewertung und Förderung der sozial-emotionalen Kompetenzen junger Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung**

<b>Thema</b>	<i>Behinderungen - Sonderbedürfnisse Zugang für Benachteiligte Eingliederung - Gerechtigkeit</i>
<b>Beste Praxis Titel</b>	Sozial-emotionale Kompetenzen für junge Menschen in der Berufsbildung
<b>Schlüsselwörter</b>	
<b>Bewährte Verfahren</b>	
<p><b>Ziele von SEC4VET</b>          Entwicklung und Bereitstellung von psychologischen Diagnoseverfahren zur Beurteilung sozial-emotionaler Kompetenz          Konzeption von Förderprogrammen - in Zusammenarbeit mit den Zielgruppen          Unterstützung bei der Stärkung sozial-emotionaler Kompetenzen im beruflichen Kontext</p> <p><b>Zielgruppe</b>          Sie setzt sich zusammen aus Jugendlichen mit Lernschwierigkeiten bis hin zu leichten geistigen Behinderungen, die sich in der Berufsvorbereitung oder in der Berufsausbildung zeigen. Diese Jugendlichen können - teilweise nach intensiver Berufsvorbereitung - Berufe mit reduzierten, theoretischen Anforderungen erlernen.          Die zweite Zielgruppe besteht aus Lehrkräften und Fachleuten aus dem Bereich der beruflichen Rehabilitation und der beruflichen Bildung, Auszubildenden in Unternehmen sowie Lehrern und Schulsozialarbeitern in Berufsschulen.          Die an der Ausbildung beteiligten Fachkräfte (Erzieher, Lehrkräfte, Ausbilder, Sozialpädagogen, Therapeuten) sollten mehr über die Bedeutung der sozial-emotionalen Kompetenzen wissen und über Instrumente verfügen, um diese auf sensible Weise zu diagnostizieren und entsprechende Unterstützung zu leisten.</p> <p><b>Innovativer Ansatz</b>          Es gibt keine ausreichenden Diagnoseinstrumente, um die sozialen und emotionalen Fähigkeiten von Jugendlichen mit kognitiven Beeinträchtigungen, die eine Berufsausbildung absolvieren, zu ermitteln. Auch fehlt es an Ausbildungsprogrammen und Methoden zur Professionalisierung des Personals in diesem Bereich. Unser Projekt zielt darauf ab, diese Unzulänglichkeiten zu beheben und gemeinsam innovative Methoden und relevante Instrumente zu entwickeln.          Das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (CRPD) zielt darauf ab, jedem Menschen zu helfen, sich zu entfalten und ihn in die Lage zu versetzen, an der Gesellschaft teilzunehmen. In diesem Projekt werden wichtige Merkmale eines neuen, modernen Modells umgesetzt, wie Inklusion, Partizipation, Selbstwertgefühl, Empowerment, Chancengleichheit, Zugänglichkeit und Zusammenarbeit bei der Berufsausbildung von Menschen mit Beeinträchtigungen.          Das Projekt berücksichtigt den Bologna-Prozess "shift from teaching to learning" und konzentriert sich auf einen lern- statt lehrorientierten Ansatz. "SEC4VET" unterstützt diesen Wandel in der Lehr- und Lernkultur und konzentriert sich auf Lernergebnisse. Diese Verlagerung hin zu Lernergebnissen profitieren Tutoren und Schüler gleichermaßen.</p>	

<b>Referenz Link (falls vorhanden)</b>	<a href="https://sec4vet.eu/impact/">https://sec4vet.eu/impact/</a> <a href="https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2017-1-DE02-KA202-004136">https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2017-1-DE02-KA202-004136</a>
<b>Zur Verfügung gestellt von</b>	<b>Josefsheim gGmbH</b>
<b>Art des Materials</b>	Projektidee, Schulungshandbücher, Toolkits
<b>Sprache</b>	ENGLISCH

### **Bewährte Praxis 5: DARE - Schranken abbauen**

<b>Thema</b>	<i>Zugang für Benachteiligte Jugend (Partizipation, Jugendarbeit, Jugendpolitik) Behinderungen - besondere Bedürfnisse</i>
<b>Beste Praxis Titel</b>	DARE: Beseitigen Sie die Barrieren
<b>Schlüsselwörter</b>	<i>IKT - Neue Technologien - Digitale Kompetenzen Soziales Unternehmertum / Soziale Innovation Behinderungen - Besondere Bedürfnisse</i>
<b>Bewährte Praxis:</b>	

## Ziele des Projekts

### Kapazität

Gebäud

e

Unterstützung des Kapazitätsaufbaus von Jugendbetreuern und Jugendorganisationen bei der Durchführung von hochwertigen, die Jugendmobilität einbeziehenden Projekten, an denen junge Menschen mit Behinderung beteiligt sind

sozial

Eingliede

rung

Öffnung der Jugendarbeit für eine sektorübergreifende Zusammenarbeit, die größere Synergien zwischen den Bereichen der Maßnahmen zur sozialen Eingliederung junger Menschen mit Behinderung ermöglicht

Peer

Unterstützung

tzung

die Freiwilligenarbeit unter jungen Menschen zu fördern und die Unterstützung junger Menschen für junge Menschen mit Behinderung durch Gleichaltrige zu verstärken

realisieren

Mobilitäte

n

die soziale Eingliederung junger Menschen mit Behinderung unter Berücksichtigung der zugrunde liegenden europäischen Werte zu fördern, indem ihnen der Zugang zu Organisationen - NRO für Jugendliche, die Mobilitätsmaßnahmen durchführen - erleichtert wird

Bewusstsein

Erhöhung

ng

Steigerung der aktiven Beteiligung junger Menschen mit Behinderung auf lokaler und EU-Ebene durch Sensibilisierung für Erasmus+-Projekte zur Förderung der Mobilität junger Menschen und Erhöhung der Zahl ihrer Teilnehmer an diesen Projekten

### **Zielgruppen**

#### **Jugendbetreuer, Jugendorganisationen, Mitglieder, Ausbilder, Pädagogen, Jugendleiter**

Der Zweck dieser lokalen Fokusgruppe besteht darin, Einblicke zu geben und die IO1 und IO3 zu bewerten, die sich hauptsächlich an die spezifische Zielgruppe richten. Die endgültige Version der IO wird an die Gruppe geschickt und ein Treffen pro Partner wird ebenfalls stattfinden, um eine Diskussion zur Bewertung jeder IO durch Fragen über die Zufriedenheit der Teilnehmer hinsichtlich des Inhalts, der Qualität und der Hinlänglichkeit der Informationen zu führen.

#### **Jugendliche und junge Menschen mit Seh-, Hör- und Körperbehinderungen (junge PwVHPI)**

Der Zweck dieser Fokusgruppe ist es, dass die jungen Menschen und jungen Menschen mit Behinderung die intellektuellen Ergebnisse testen und bewerten. Auch hier werden die endgültigen Versionen der Outputs an die Gruppe geschickt und anschließend wird ein Treffen pro Output abgehalten, bei dem sie ihr Feedback zum Inhalt, zur Wirksamkeit, zu den technischen Merkmalen und zur Zugänglichkeit (insbesondere für junge Menschen) geben können.

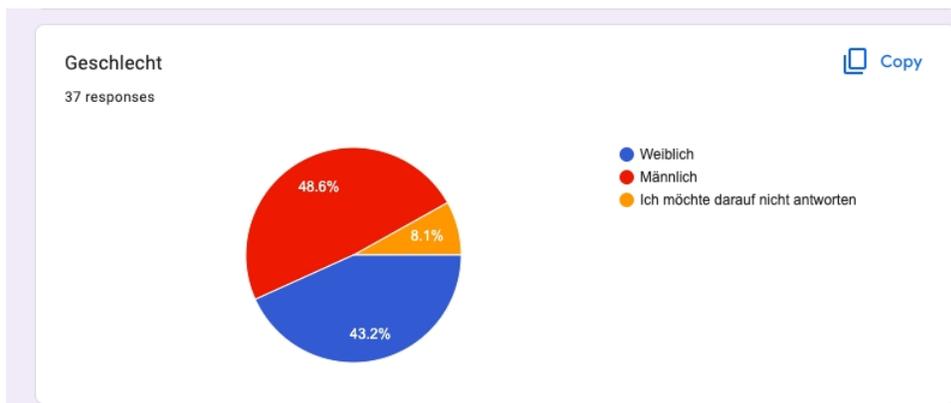
Menschen mit Seh- und/oder Hörbehinderungen

<b>Referenz Link (falls vorhanden)</b>	<a href="https://dare-project.de/">https://dare-project.de/</a> <a href="https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2018-3-DE04-KA205-017203">https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2018-3-DE04-KA205-017203</a>
<b>Zur Verfügung gestellt von</b>	<b>JUGEND-&amp; KULTURPROJEKT EV</b>
<b>Art des Materials</b>	Projektidee, Schulungshandbücher, Toolkits
<b>Sprache</b>	ENGLISCH

## Feldforschung

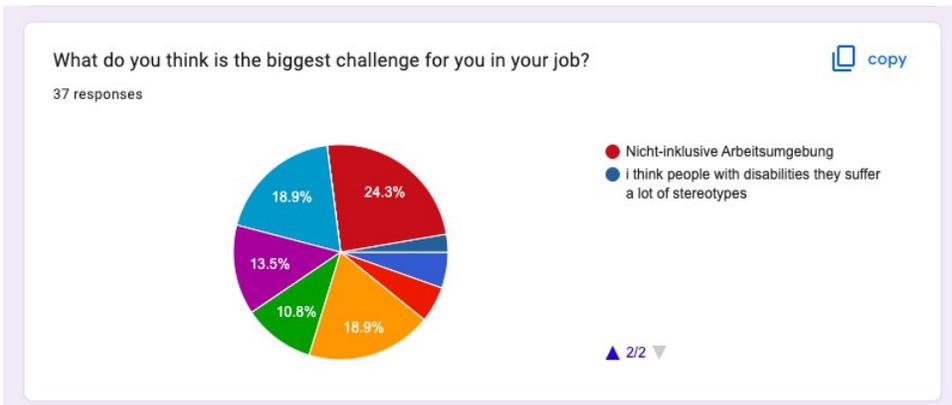
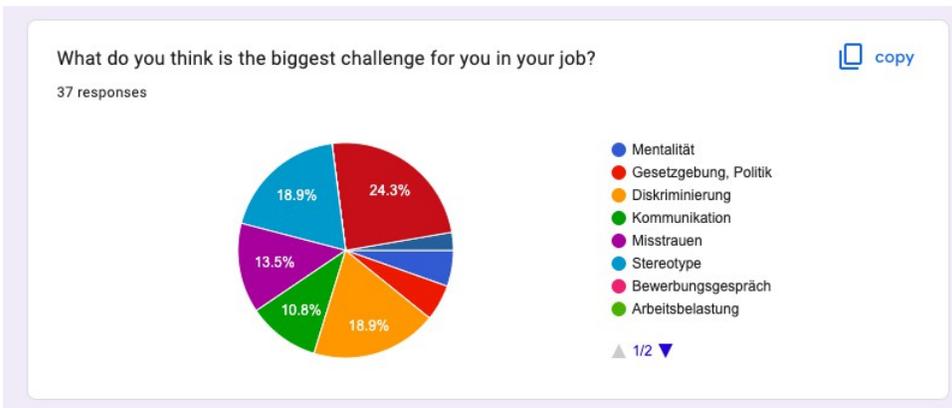
Dieser Abschnitt basiert auf den Informationen, die über Google-Formular-Fragebögen gesammelt wurden, die von 40 Befragten ausgefüllt wurden (20 körperliche Behinderung + 20 leichte kognitive Behinderung);

Die Forschung über Menschen mit Behinderungen und den Arbeitsmarkt wurde durch eine Reihe von Interviews und Umfragen mit Menschen mit Behinderungen und einigen anderen Akteuren in diesem Bereich (z.B. Arbeitgebern und Vertretern von Interessenverbänden) durchgeführt. Die Gesamtgröße der Stichprobe beträgt 37 befragte Menschen mit Behinderungen

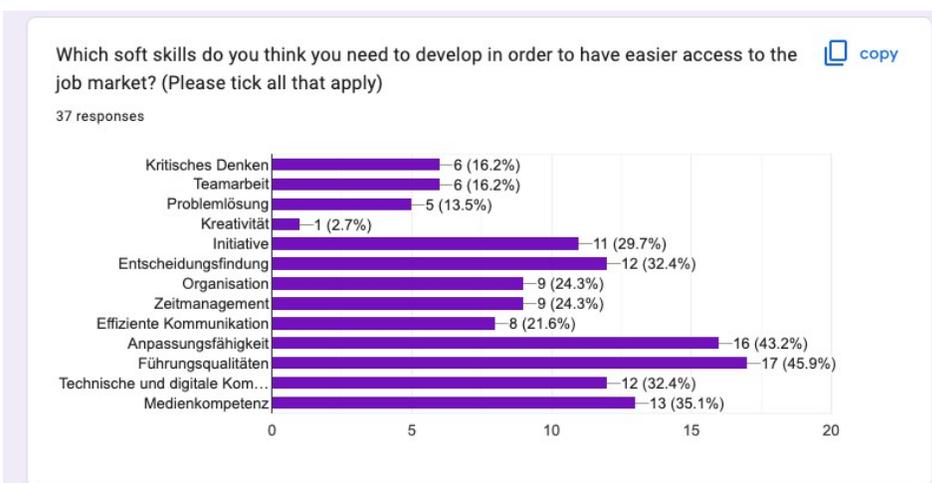


Wir wollten die Erfahrungen und Herausforderungen verstehen, mit denen junge Menschen mit Behinderungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt konfrontiert sind, sowie die Bedürfnisse und Hindernisse, mit denen sie konfrontiert sind, wenn sie einen Arbeitsplatz finden und behalten wollen.

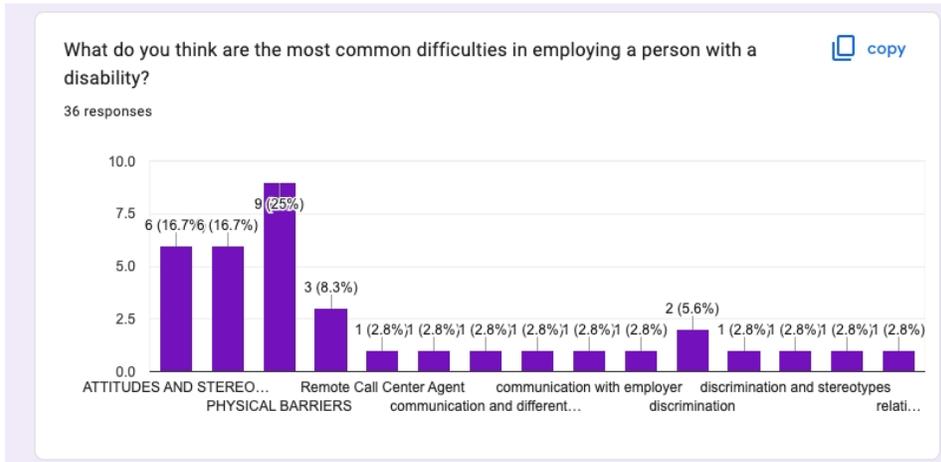
Eines der wichtigsten Ergebnisse unserer Untersuchung war die erhebliche Diskrepanz zwischen den Beschäftigungsquoten von Menschen mit und ohne Behinderung. Trotz bestehender Gesetze und Maßnahmen zur Förderung von Inklusion und Chancengleichheit sehen sich junge Menschen mit Behinderungen oft mit erheblichen Hindernissen konfrontiert, wenn es darum geht, einen Arbeitsplatz zu finden und zu behalten. Zu diesen Hindernissen gehören u. a. Probleme mit der physischen Zugänglichkeit, negative Einstellungen und Stereotypen, ein Mangel an unterstützenden Ressourcen und Unterbringungsmöglichkeiten sowie fehlende Möglichkeiten zur Qualifikationsentwicklung und zum beruflichen Aufstieg.



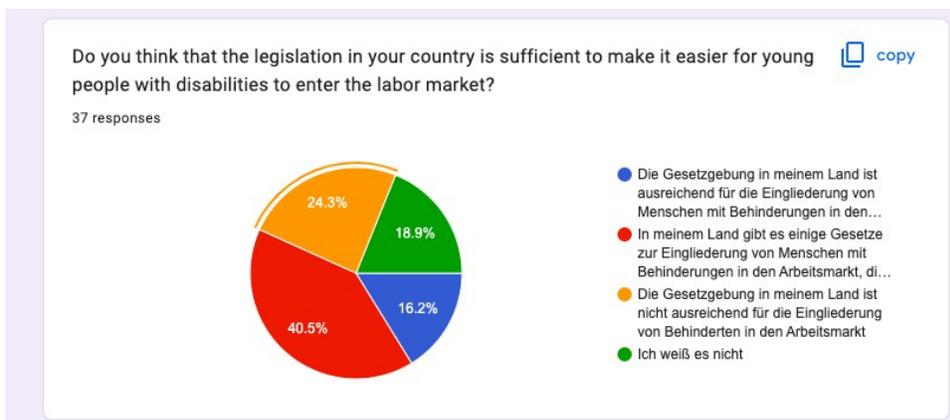
Eine der Schlüsselqualifikationen, die als wesentlich für den Erfolg auf dem Arbeitsmarkt angesehen werden, sind Anpassungsfähigkeit und Führungsqualitäten. Viele Arbeitgeber betonten die Bedeutung von Arbeitnehmern, die Medienkompetenz und Entscheidungsfindung vorweisen können, und dies galt insbesondere für junge Menschen mit Behinderungen, die am Arbeitsplatz mit zusätzlichen Herausforderungen konfrontiert sein können. Unsere Untersuchungen ergaben, dass junge Menschen mit Behinderungen im Vergleich zu ihren nicht behinderten Altersgenossen häufig über geringere Fähigkeiten zum kritischen Denken verfügen, was zum Teil auf die eingeschränkten Möglichkeiten zur Bildung und Kompetenzentwicklung zurückzuführen ist. Dies macht deutlich, wie wichtig es ist, die Entwicklung von Fähigkeiten zum kritischen Denken bei Menschen mit Behinderungen zu fördern und in sie zu investieren, um ihre Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen.



Insgesamt haben unsere Untersuchungen gezeigt, dass ein integrativerer und unterstützender Arbeitsmarkt notwendig ist, der die Stärken und Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen anerkennt und ihnen die Ressourcen und Möglichkeiten bietet, die sie für ihren Erfolg benötigen. Dazu gehört, dass man sich mit Fragen der physischen Zugänglichkeit befasst, negative Einstellungen und Stereotypen bekämpft und in die Ausbildung und die Entwicklung von Fähigkeiten junger Menschen mit Behinderungen investiert.



Mit diesen Bemühungen können wir auf einen integrativeren und vielfältigeren Arbeitsmarkt hinarbeiten, der allen Menschen zugute kommt, unabhängig von ihren Fähigkeiten. Schließlich glauben 64,8 % der Befragten, dass die derzeitige Gesetzgebung in Deutschland nicht ausreicht, um jungen Menschen mit Behinderungen den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Dies deutet darauf hin, dass es erhebliche Barrieren und Herausforderungen gibt, mit denen junge Menschen mit Behinderungen konfrontiert werden, wenn sie versuchen, in das Berufsleben einzutreten.



Es kann sein, dass die derzeitigen Rechtsvorschriften Fragen wie die physische Zugänglichkeit, die Unterstützung bei der Arbeitssuche oder die Bekämpfung negativer Einstellungen und Stereotypen nicht angemessen behandeln. Dies kann dazu führen, dass junge Menschen mit Behinderungen bei ihrem Versuch, in den Arbeitsmarkt einzutreten, vor erheblichen Herausforderungen stehen und nicht die gleichen Chancen haben wie ihre nicht behinderten Altersgenossen. Dies

unterstreicht, wie wichtig es ist, weiterhin an der Schaffung eines integrativeren und unterstützenderen Arbeitsmarktes für Menschen mit Behinderungen in Deutschland zu arbeiten, um die Chancengleichheit zu fördern und den Erfolg aller Mitglieder der Belegschaft zu unterstützen.

*Finanziert von der Europäischen Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die des Autors/der Autoren und spiegeln nicht unbedingt die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können für diese verantwortlich gemacht werden.*