



inclujobs

HANDBUCH FÜR SONDERPÄDAGOGEN



Inhalt

1. Ansätze zur Förderung von Personen mit intellektuellen Beeinträchtigungen	3
Einführung	3
Gemeinsame Ansätze	3
Schlussfolgerung	9
2. Positive Verhaltensunterstützung	10
Personenzentrierte Planung	10
Personalisierter Ansatz	10
Zusammenarbeit - Teambildung	10
Empfangsvorbereitung - Proaktiver Ansatz zur Vorbereitung - Proaktiver Ansatz	11
Belohnung	11
Belohnungs-Bewertungsmethoden zur Stärkung der Mitarbeiter	11
3. Übergangsplanung für Personen mit intellektueller Beeinträchtigung am Arbeitsplatz	12
Individueller Bildungsplan (IEP) für Personen mit intellektueller Beeinträchtigung	12
Individueller Übergangsplan (ITP) für Personen mit intellektueller Beeinträchtigung	15
4. Vorbereitung auf den Arbeitsplatz in Österreich	21
5. Identifizierung beruflicher Fähigkeiten und Interessen	25
Einführung	26
Wie man berufliche Fähigkeiten und Interessen identifiziert	26
Schlussfolgerung	27
6. Entwicklung von Beschäftigungsfähigkeiten	28
Einführung	28
Schulung zur Beschäftigung	28
Methodische Herangehensweise der Schulung	29
Angepasste Herangehensweise der Schulung	30
7. Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und Fachleuten zur Unterstützung von Personen mit Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz in Österreich	33
8. Überwältigung von Herausforderungen und Barrieren am Arbeitsplatz	37
Positive Verhaltensunterstützung	37
Vorbereitungsworkshops	37
Unterstützende Berater	38
Teambuildingaktivitäten	38
Methoden zur Reduktion von Spannung	39
Aneignen von Soft Skills	39
Entwicklung von inklusiven Werkzeugen	40
9. Schlussfolgerung	41
10. Literaturverzeichnis	43

1. Ansätze zur Förderung von Personen mit intellektuellen Beeinträchtigungen

Einführung

Wie ist es, Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen zu lehren und mit ihnen zu arbeiten, und warum ist es wichtig, den Ansatz je nach Person anzupassen?

Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen zu unterrichten erfordert ein tiefes Verständnis ihrer einzigartigen Lernbedürfnisse und Fähigkeiten. Es ist eine herausfordernde, aber lohnende Aufgabe, welche Geduld, Empathie und Anpassungsfähigkeit von Lehrern und Betreuern verlangt. Jeder Mensch mit intellektuellen Beeinträchtigungen ist ein einzigartiges Individuum mit eigenen Stärken, Schwächen und Lernstilen. Daher ist es entscheidend, ihre Bildung mit einem personalisierten und maßgeschneiderten Ansatz anzugehen, der ihre spezifischen Anforderungen berücksichtigt.

Das Erkennen der Bedeutung individueller Ansätze ist entscheidend für die Schaffung sinnvoller Lernerfahrungen für Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen. Durch die Anpassung der Lehrmethoden an ihre Fähigkeiten, Interessen und Ziele können Pädagogen die notwendige Unterstützung bieten, um ihnen zu helfen, ihr volles Potenzial zu erreichen. Ein individualisierter Ansatz erkennt an, dass ein Einheitsansatz für diese vielfältige Bevölkerungsgruppe nicht geeignet ist. Stattdessen wird versucht, den spezifischen Bedürfnissen jedes Schülers gerecht zu werden und ihnen zu ermöglichen, in ihrem eigenen Tempo und auf eine Weise zu lernen, die ihren Lernpräferenzen entspricht.

Gemeinsame Ansätze

Personenzentrierter Ansatz

Einer der am weitesten verbreiteten Ansätze im Unterricht von Personen mit intellektuellen Beeinträchtigungen ist die personenzentrierte Planung. Dieser ist eine hoch geschätzte und weit verbreitete Methode im Umgang jener Personen und betont die Bedeutung der Anerkennung und des Respekts für die einzigartigen Bedürfnisse, Wünsche, Vorlieben und Ziele jedes

Individuums. Dieser Ansatz verlagert den Fokus von einem Einheitsansatz zu einem individualisierten und ganzheitlichen Ansatz, der die Person als Ganzes betrachtet.

Im Bildungsbereich können Pädagogen, die mit Personen mit intellektuellen Beeinträchtigungen arbeiten, den personenzentrierten Ansatz durch die Umsetzung der personenzentrierten Planung anwenden. Dieser Planungsprozess beinhaltet die Zusammenarbeit zwischen der betroffenen Person, ihrer Familie, den Lehrern und anderen relevanten Fachkräften, um einen individuellen Bildungsplan (IEP) zu erstellen. Der IEP dient als umfassende Roadmap, die spezifische Lernziele und Strategien festlegt, die auf die Bedürfnisse und Bestrebungen des Einzelnen zugeschnitten sind.

Es gibt mehrere praktische Beispiele für die Umsetzung dieses Ansatzes, die Pädagogen in Betracht ziehen können:

Bedeutungsvolle Ziele setzen: Führen Sie offene und ehrliche Gespräche mit der betroffenen Person und ihrer Familie, um deren Wünsche, Interessen und Stärken zu identifizieren. Diese Gespräche können den Pädagogen helfen, bedeutungsvolle Ziele zu setzen, die den persönlichen Motivationen und langfristigen Zielen des Einzelnen entsprechen. Wenn zum Beispiel ein Schüler mit intellektueller Beeinträchtigung ein starkes Interesse an Kunst zeigt, kann der Pädagoge kunstbezogene Aktivitäten in den Lehrplan integrieren oder Möglichkeiten schaffen, bei denen der Schüler seine künstlerischen Fähigkeiten präsentieren kann.

Individuelle Lernstrategien: Passen Sie Lehrmethoden und Unterrichtsmaterialien an den einzigartigen Lernstil und die Fähigkeiten der betroffenen Person an. Manche Personen benötigen möglicherweise mehr visuelle Hilfsmittel, praktische Aktivitäten oder personalisierte Anweisungen, um ihr Verständnis und ihre Beteiligung zu fördern. Wenn zum Beispiel ein Schüler mit intellektueller Beeinträchtigung am besten durch visuelle Reize lernt, kann der Pädagoge visuelle Hilfsmittel wie Diagramme, Bilder oder Videos verwenden, um das Verständnis eines bestimmten Themas oder Konzepts zu unterstützen.

Aktive Teilnahme und Selbstvertretung fördern: Schaffen Sie ein inklusives und unterstützendes Umfeld, das die aktive Beteiligung von Personen mit intellektuellen Beeinträchtigungen am eigenen Lernprozess fördert. Stärken Sie Selbstvertretungsfähigkeiten, indem Sie ihnen Möglichkeiten bieten, ihre Meinungen zu äußern, Entscheidungen zu treffen und am Entscheidungsprozess teilzunehmen. Während Klassendiskussionen oder Gruppenaktivitäten können Pädagogen einen inklusiven Raum schaffen, in dem alle Schüler, einschließlich derjenigen mit intellektuellen Beeinträchtigungen, ermutigt werden, ihre Gedanken und Ideen einzubringen. Dieser Ansatz hilft den Einzelnen, ihre Kommunikationsfähigkeiten und ihr Selbstvertrauen zu entwickeln.

Aufbau positiver Beziehungen: Fördern Sie starke Beziehungen zwischen Pädagogen, Personen mit intellektuellen Beeinträchtigungen, deren Familien und unterstützenden Fachkräften. Zusammenarbeit schafft Vertrauen, offene Kommunikation und ein unterstützendes Netzwerk, das für eine effektive personenzentrierte Planung unerlässlich ist. Pädagogen können regelmäßige Treffen mit der Familie der betroffenen Person und unterstützenden Fachkräften planen, um den Fortschritt zu besprechen, Bedenken anzusprechen und wertvolle Einblicke in die Stärken und Herausforderungen der Person zu gewinnen. Durch die Zusammenarbeit können Pädagogen einen konsistenten und kohärenten Ansatz sicherstellen, um die Bildungsreise der betroffenen Person zu unterstützen.

Förderung der gesellschaftlichen Inklusion: Bieten Sie Personen mit intellektuellen Beeinträchtigungen die Möglichkeit, an Aktivitäten und Erfahrungen außerhalb des Klassenzimmers teilzunehmen. Die Förderung der Integration in die Gemeinschaft hilft, soziale Fähigkeiten, Unabhängigkeit und ein Gefühl der Zugehörigkeit zu entwickeln. Pädagogen können Exkursionen, Freiwilligenmöglichkeiten oder Kooperationen mit lokalen Unternehmen oder Organisationen organisieren, um die betroffenen Personen realen Situationen auszusetzen und ihre aktive Teilnahme an der Gemeinschaft zu fördern.

Der personenzentrierte Ansatz betont die Bedeutung der Anerkennung der einzigartigen Fähigkeiten und Bestrebungen von Personen mit intellektuellen Beeinträchtigungen. Durch die Umsetzung der personenzentrierten Planung und die Einbeziehung praktischer Beispiele wie das Setzen bedeutungsvoller Ziele, individualisierter Lernstrategien, Förderung aktiver Teilnahme und Selbstvertretung, Aufbau positiver Beziehungen und Förderung der gesellschaftlichen Inklusion können Pädagogen ein unterstützendes und inklusives Lernumfeld schaffen, das es den Betroffenen ermöglicht, ihr volles Potenzial zu erreichen.

Angewandte Verhaltensanalyse

Neben dem personenzentrierten Ansatz ist eine weitere weit verbreitete Methode im Umgang mit Personen mit intellektuellen Beeinträchtigungen die Angewandte Verhaltensanalyse (ABA). ABA ist eine evidenzbasierte Interventionsmethode, die Verhaltensprinzipien nutzt, um neue Fähigkeiten zu lehren und herausfordernde Verhaltensweisen zu reduzieren. Dieser Ansatz konzentriert sich darauf, komplexe Aufgaben in kleinere, überschaubare Schritte zu zerlegen und positive Verstärkung zu nutzen, um gewünschte Verhaltensweisen zu fördern und zu stärken. Durch einen systematischen Prozess der positiven Verhaltensverstärkung können Pädagogen Personen mit intellektuellen Beeinträchtigungen effektiv unterstützen, neue Fähigkeiten zu entwickeln und Herausforderungen zu bewältigen.

Die Angewandte Verhaltensanalyse basiert auf dem Prinzip, dass Verhalten durch seine Konsequenzen beeinflusst wird. Indem spezifische Verhaltensweisen identifiziert werden, können Pädagogen Interventionen entwerfen, die positive Veränderungen im Verhalten fördern. Diese Interventionen beinhalten eine sorgfältige Analyse der Antezedenzen (Ereignisse oder Reize, die dem Verhalten vorausgehen), des Verhaltens selbst und der Konsequenzen, die darauf folgen. Diese Analyse ermöglicht es den Pädagogen, die funktionale Beziehung zwischen Verhaltensweisen und ihren Umweltfaktoren zu verstehen.

Ein Beispiel, um zu veranschaulichen, wie ABA in der Praxis angewendet werden kann, könnte einen Schüler mit einer intellektuellen Beeinträchtigung betreffen, der Schwierigkeiten hat, Hausaufgaben zu erledigen. Der Pädagoge, der ABA-Techniken anwendet, würde damit beginnen, die Aufgabe der Hausaufgabenerledigung in kleinere, überschaubare Schritte zu zerlegen. Sie würden klare Erwartungen formulieren und die notwendigen Materialien und Unterstützung bereitstellen, um den Erfolg zu erleichtern.

Während der Durchführung jedes Schritts würde der Pädagoge positive Verstärkung bieten, wie zum Beispiel Lob, Token oder kleine Belohnungen, um das gewünschte Verhalten zu verstärken. Wenn der Schüler beispielsweise die erste Aufgabe erfolgreich abschließt, könnte der Pädagoge verbales Lob und einen Token geben, der später gegen eine bevorzugte Aktivität oder Belohnung eingetauscht werden kann.

Wenn der Schüler herausfordernde Verhaltensweisen zeigt, wie Frustration oder das Vermeiden der Aufgabe, würde der Pädagoge Strategien implementieren, um diese Verhaltensweisen effektiv anzugehen. Dies könnte zusätzliche Hinweise, die Anpassung des Schwierigkeitsgrades der Aufgabe oder das vorübergehende Entfernen von Ablenkungen aus der Umgebung beinhalten. Im Laufe der Zeit, wenn der Schüler Fortschritte bei der Erledigung von Hausaufgaben zeigt, kann der Pädagoge schrittweise das Maß an Unterstützung verringern. Dieser Prozess beinhaltet eine systematische Reduktion von Hinweisen oder Hilfen, während die konsequente Verstärkung des gewünschten Verhaltens beibehalten wird. Schließlich wird der Schüler unabhängiger bei der Erledigung von Hausaufgaben und benötigt weniger externe Unterstützung.

ABA-Techniken können auch genutzt werden, um eine Vielzahl von Fähigkeiten zu lehren, wie Kommunikation, soziale Interaktion, Selbstversorgung und akademische Konzepte. Wenn zum Beispiel eine Person mit intellektuellen Beeinträchtigungen an der Entwicklung sozialer Fähigkeiten arbeitet, könnte der Pädagoge ABA-Techniken nutzen, um angemessene Begrüßungen, das Abwechseln während Gesprächen oder das Erkennen sozialer Hinweise zu lehren. Durch die systematische Anwendung positiver Verstärkung können Personen mit intellektuellen Beeinträchtigungen neue Fähigkeiten in verschiedenen Umgebungen und Kontexten erwerben und generalisieren. Dieser Ansatz konzentriert sich darauf, positive

Verhaltensweisen zu fördern, auf individuellen Stärken aufzubauen und herausfordernde Verhaltensweisen effektiv anzugehen. Er erfordert Konsistenz, Geduld und Zusammenarbeit zwischen Pädagogen, Familien und unterstützenden Fachkräften, um die bestmöglichen Ergebnisse für Personen mit intellektuellen Beeinträchtigungen zu gewährleisten.

Während der personenzentrierte Ansatz die einzigartigen Bedürfnisse und Bestrebungen der Individuen betont, ergänzt die Angewandte Verhaltensanalyse diesen Ansatz, indem sie spezifische Strategien und Techniken bereitstellt, um neue Fähigkeiten zu lehren und herausfordernde Verhaltensweisen anzugehen. Durch die Kombination dieser beiden Ansätze können Pädagogen ein umfassendes und maßgeschneidertes Bildungserlebnis schaffen, das das Wachstum und die Entwicklung von Personen mit intellektuellen Beeinträchtigungen maximiert.

Soziale Geschichten

Ein weiterer wertvoller Ansatz im Umgang mit Personen mit intellektuellen Beeinträchtigungen ist die Verwendung von sozialen Geschichten. Soziale Geschichten sind einfache Erzählungen, die als effektive Werkzeuge dienen, um Personen soziale Situationen und angemessene Verhaltensweisen zu lehren. Sie verwenden klare Sprache und visuelle Hilfsmittel, um den Betroffenen Richtlinien zum Verständnis und zur Bewältigung sozialer Interaktionen sowie zur Wahrnehmung sozialer Erwartungen zu bieten. Soziale Geschichten sind besonders nützlich für Personen, die Schwierigkeiten in der sozialen Kommunikation haben und explizite Anweisungen in diesem Bereich benötigen. Diese Geschichten können erstellt und angepasst werden, um spezifische soziale Situationen oder Verhaltensweisen anzusprechen, die den Betroffenen herausfordernd erscheinen. Durch die Präsentation von Informationen in einem strukturierten und leicht verständlichen Format helfen soziale Geschichten Personen mit intellektuellen Beeinträchtigungen, ein klareres Verständnis für soziale Normen und angemessenes Verhalten in verschiedenen Kontexten zu entwickeln.

Beim Erstellen einer sozialen Geschichte können Pädagogen einer konsistenten Struktur folgen. Die Geschichte sollte mit einer Einführung in die behandelte soziale Situation oder das Verhalten beginnen. Dies setzt den Kontext und weckt die Aufmerksamkeit der betroffenen Person. Die Erzählung fährt dann fort, indem sie die verschiedenen Aspekte der Situation in prägnanter und konkreter Sprache beschreibt, einschließlich der beteiligten Personen, ihrer Handlungen und der erwarteten Reaktionen.

Visuelle Hilfsmittel spielen eine entscheidende Rolle in sozialen Geschichten, da sie den Betroffenen helfen, Informationen besser zu verstehen und zu behalten. Fotografien, Bilder oder einfache Zeichnungen können verwendet werden, um die Schlüsselemente der Geschichte zu veranschaulichen und visuelle Hinweise für das gewünschte Verhalten zu geben. Diese visuellen

Hilfsmittel verbessern das Verständnis der betroffenen Person und unterstützen sie dabei, das angemessene Verhalten auf reale Situationen zu übertragen.

Um die Wirksamkeit von sozialen Geschichten zu gewährleisten, ist es wichtig, Erzählungen zu erstellen, die personalisiert und relevant für die spezifischen Bedürfnisse und Erfahrungen der betroffenen Person sind. Pädagogen können mit der betroffenen Person, ihrer Familie und relevanten Fachleuten zusammenarbeiten, um Informationen und Einblicke in die sozialen Situationen oder Verhaltensweisen zu sammeln, die im Fokus stehen sollten. Dieser kollaborative Ansatz stellt sicher, dass die sozialen Geschichten auf die einzigartigen Herausforderungen und Stärken der betroffenen Person zugeschnitten sind.

Ein Beispiel, wie eine soziale Geschichte in der Praxis verwendet werden kann: Angenommen, eine Person mit einer intellektuellen Beeinträchtigung hat Schwierigkeiten, angemessen mit Wut umzugehen, wenn sie auf frustrierende Situationen stößt. Der Pädagoge kann eine soziale Geschichte erstellen, die speziell auf dieses Verhalten abzielt. Die Geschichte würde mit der Einführung der Situation beginnen, zum Beispiel eine schwierige Aufgabe oder ein Problem, auf das sie stoßen. Die Erzählung würde dann die Emotionen und Reaktionen der Person klar und objektiv beschreiben. Sie würde alternative Strategien und angemessene Verhaltensreaktionen aufzeigen, um Wut konstruktiv auszudrücken, wie tiefes Durchatmen, Unterstützung von einem vertrauenswürdigen Erwachsenen suchen oder Beruhigungstechniken anwenden.

Visuelle Hilfsmittel, wie Bilder von verschiedenen Gesichtsausdrücken oder Schritt-für-Schritt-Darstellungen von Beruhigungstechniken, können verwendet werden, um die Informationen zu verstärken und das Verständnis und die Behaltensleistung der betroffenen Person für das gewünschte Verhalten zu unterstützen. Durch regelmäßiges Überprüfen und Verstärken der sozialen Geschichte können Pädagogen den Betroffenen helfen, die angemessenen Verhaltensweisen zu verinnerlichen und in realen Situationen anzuwenden. Zusätzlich können Pädagogen Gelegenheiten bieten, die gewünschten Verhaltensweisen in einem unterstützenden Umfeld zu üben, und dabei Anleitung und Verstärkung nach Bedarf anbieten.

Die Verwendung von sozialen Geschichten fördert das soziale Verständnis, die Kommunikation und das angemessene Verhalten bei Personen mit intellektuellen Beeinträchtigungen. Durch die Bereitstellung expliziter Anweisungen und klarer Richtlinien mittels Erzählungen und visueller Unterstützung bieten soziale Geschichten den Betroffenen wertvolle Werkzeuge zum Navigieren sozialer Situationen und zur Verbesserung ihrer sozialen Interaktionen. In Kombination mit dem personenzentrierten Ansatz und anderen Strategien tragen soziale Geschichten zu einem umfassenden und individualisierten Bildungserlebnis für Personen mit intellektuellen Beeinträchtigungen bei.

Schlussfolgerung

Das Unterrichten von Personen mit intellektuellen Beeinträchtigungen erfordert einen individualisierten und flexiblen Ansatz, der ihre Einzigartigkeit anerkennt und feiert. Durch die Integration von personenzentrierter Planung, angewandter Verhaltensanalyse (ABA) und sozialen Geschichten in den Lehrprozess können Pädagogen inklusive und unterstützende Lernumgebungen schaffen, die Wachstum, Unabhängigkeit und allgemeinen Erfolg für Personen mit intellektuellen Beeinträchtigungen fördern.

2. Positive Verhaltensunterstützung

Personenzentrierte Planung

Es ist sehr wichtig, den Raum, den Kontext und die Arbeitszeit von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsumfeld zu organisieren. Stabilität des Arbeitsplatzes, Unterstützung durch eine Bezugsperson während der Einarbeitung und Organisation des Arbeitsbereichs sowie Anpassung an das Arbeitsumfeld sind entscheidend. Die gesamte Anwesenheitszeit am Arbeitsplatz, einschließlich Pausen und Urlaub, muss an die spezifischen Bedürfnisse und körperlichen sowie geistigen Stärken des Mitarbeiters mit intellektuellen Beeinträchtigungen angepasst werden. Der Rahmen, also der Arbeitsplan mit Arbeitszeiten und Pausen, muss klar definiert sein. Ebenso sollte es klare, individualisierte, schriftliche und in einfacher Sprache gehaltene Anweisungen zu den Aufgaben geben, die der Mitarbeiter übernimmt.

Personalisierter Ansatz

Sonderpädagogische Bedürfnisse bestimmen den Ansatz gegenüber dem Mitarbeiter. Seine körperliche Stärke, sein geistiges Profil, seine Sozialkompetenz und seine Fähigkeiten müssen bei der Auswahl des Arbeitsplatzes und bei der Platzierung und Organisation der Arbeit so weit wie möglich genutzt werden. Der Mitarbeiter muss in der Lage sein, seine Aufgaben bis zu einem gewissen Grad zu bewältigen oder im Laufe der Zeit seine Verantwortung zu verbessern. Mit einer langsamen Anpassung, sanfter Aufsicht durch eine Bezugsperson, Ratschlägen zur Vermeidung von Fehlern und der Organisation eines individuellen Arbeitsplans kann sich alles täglich verbessern. Kollegiale Solidarität, positives Feedback und Belohnungen sind ebenfalls wichtig.

Zusammenarbeit - Teambildung

Das Unternehmen sollte einen klaren Plan für das restliche Personal organisieren, um es im Hinblick auf Akzeptanz und Inklusion von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz zu schulen. Zusammenarbeit und Teamgeist unter den Mitarbeitern sind wichtig. Rivalität und Wettbewerb zwischen den Mitarbeitern helfen dem Mitarbeiter mit intellektuellen Beeinträchtigungen nicht. Es ist ratsam, eine Gruppe zu bilden, die direkte Hilfe und Kommunikationspartner für die Person mit Behinderung sowie Berater bereitstellt, die der Person mit Behinderung helfen, sich in das Arbeitsumfeld zu integrieren.

Empfangsvorbereitung - Proaktiver Ansatz zur Vorbereitung - Proaktiver Ansatz

Bei jedem neuen Mitarbeiter sollte eine neue Einweisung zu seinen individuellen Bedürfnissen erfolgen. Es ist wichtig, dass das Personal weiß, wie bestimmte Verhaltensweisen oder Fehler am Arbeitsplatz zu handhaben sind, und Geduld sowie Empathie für Menschen mit Behinderungen zeigt. Das Unternehmen informiert alle Mitarbeiter und richtet eine Richtlinie ein, um einen neuen Mitarbeiter mit intellektueller Beeinträchtigung willkommen zu heißen. Es setzt sich auch zum Ziel, die Arbeit mit Menschen mit Behinderungen in seine Planungen aufzunehmen, damit alle Mitarbeiter wissen, verstehen und helfen, den Mitarbeiter zu integrieren.

Belohnung

Wir müssen die Bedürfnisse und Schwierigkeiten der Person mit Behinderung kennen, bevor wir sie in ein Arbeitsumfeld integrieren. Wir sollten ihre Stärken und Schwächen herausfinden und ihr helfen, sich auf Dinge zu konzentrieren, die sie unabhängiger und wettbewerbsfähiger machen. Eine gezielte und definierte Belohnung für das Bewältigen einer Herausforderung bei der Arbeit hilft, den Fokus auf das, was getan wird, zu behalten.

Belohnungs-Bewertungsmethoden zur Stärkung der Mitarbeiter

Es ist gut, Bewertungs- und Belohnungsmethoden für die Arbeitsaufgaben einzusetzen, die der Mitarbeiter mit intellektuellen Beeinträchtigungen erledigt. Das Belohnungssystem dient auch als Motivation für bessere Leistungen, vor allem aber zur Überwindung von Ängsten und Unsicherheiten, da Menschen mit Behinderungen oft unsicher sind, ob sie eine Aufgabe alleine bewältigen können, weil sie glauben, nicht die nötigen Fähigkeiten zu haben. Durch Belohnungen wird ihre Nützlichkeit moralisch anerkannt und ihr Potenzial am Arbeitsplatz genutzt.

3. Übergangsplanung für Personen mit intellektueller Beeinträchtigung am Arbeitsplatz

Übergänge sind sehr wichtig im menschlichen Leben. Ein Übergang kann sich auf Rollen, Ortswechsel oder Beziehungsänderungen beziehen. Der Übergang von der Schule zur Arbeit betrifft Entscheidungen über Karriereoptionen, Wohn- und Sozialarrangements sowie wirtschaftliche Möglichkeiten, die langfristige Konsequenzen im Leben haben können. Für Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen ist diese Art von Übergang aufgrund mehrerer Einschränkungen, die durch die Sichtweise anderer auf Behinderungen und durch die Komplexität der Dienste, die diesen Übergang unterstützen sollen, auferlegt werden, besonders schwierig (Williams Diehm & Lynch, 2007).

Dies wird deutlicher, wenn man den Prozentsatz der beschäftigten Menschen mit Behinderungen betrachtet.

Der Übergangsplanungsprozess für Personen mit intellektuellen Beeinträchtigungen muss früh beginnen, um ihnen zu helfen, die Fähigkeiten zu entwickeln, die sie benötigen, um ihre Beschäftigungsziele erfolgreich zu erreichen. Mit umfassender, effektiver und fortlaufender Übergangsplanung werden die Schüler darauf vorbereitet, nach der Schulzeit erfolgreich zu sein.

Heutzutage wird die Übergangsplanung durch eine Reihe von europäischen Gesetzen und Richtlinien unterstützt, die festlegen, wie der Übergang von der Schule zur Arbeit gestaltet sein sollte, um diesen Erfolg zu maximieren.

Individueller Bildungsplan (IEP) für Personen mit intellektueller Beeinträchtigung

Der "Übergang von der Schule zur Arbeit" bezieht sich auf die kritische sozioökonomische Lebensphase zwischen etwa 15 und 24 Jahren, eine Zeit, in der junge Menschen Fähigkeiten entwickeln und aufbauen, basierend auf ihrer anfänglichen Bildung und Ausbildung, die ihnen hilft, produktive Mitglieder der Gesellschaft zu werden. (Weltbank, 2009)

Es ist wichtig, zwischen einem individuellen Bildungsplan (IEP) und einem individuellen Übergangsplan (ITP) zu unterscheiden. Die Unterstützung beim Übergang von der Schule zur Arbeit ist ein häufig genutztes Modell, das hauptsächlich von den Schulen initiiert und verwendet

wird. Das Ziel ist es, einen einfachen Übergang von Jugendlichen mit Behinderungen zwischen den beiden Umgebungen sicherzustellen, beginnend mit ihrem Bildungsweg.

Lange Zeit wurden Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen als Personen betrachtet, für die das Lernen, sowohl im Entwicklungsalter als auch noch mehr im späteren Alter, besonders eingeschränkt sein könnte. Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen haben jedoch viele Möglichkeiten zu lernen, insbesondere Fähigkeiten zu erwerben, die für die Ausübung zukünftiger Tätigkeiten nützlich sind. Traditionelle Lehrmethoden, die auf Vorlesungen und dem Studium von Texten basieren, sind jedoch offensichtlich problematisch für Menschen, die genau im Lesen und Schreiben, abstrakten Denken und der Verarbeitung von Symbolen sowie in Sprache und Mathematik ihre Hauptschwächen haben.

Der Unterschied liegt in der Art des Unterrichts, der Anwendung geeigneter Lehrstrategien und dem Einsatz von Kompensationsmitteln.

Der Zugang zur Arbeit für Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen wird bereits in den Schuljahren auf zwei Arten vorbereitet:

Bildung spielt eine entscheidende Rolle bei der Entwicklung von Fähigkeiten, die für zukünftige Karrieren nützlich sind.

Die Kindheits- und Jugendjahre, die sowohl außerhalb als auch innerhalb der Schulumgebung erlebt werden, sind grundlegend für die Entwicklung der persönlichen Identität, das Herausbilden von Vorlieben, Interessen und Leidenschaften, die bei der Wahl des Berufsweges helfen können.

Die Funktion der Orientierung und Vorbereitung auf zukünftige Arbeitsentscheidungen kann positive Auswirkungen haben und Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen zugutekommen.

Es lassen sich drei grundlegende Richtlinien identifizieren, die aus dem allgemeinen Rahmen hervorgehen:

- a) Die Schule ist wichtig für die zukünftige Beschäftigung. Daher ist es eine offensichtliche, aber grundlegende Voraussetzung für die Effektivität, die Präsenz von jungen Menschen mit Behinderungen in höheren Schulen und Universitäten zu erhöhen.
- b) Die Schulzeit und außerschulische Aktivitäten müssen durch die Nutzung spezifischer Bildungsunterstützungen und Werkzeuge, die die Teilnahme und das Erlernen grundlegender und übergreifender Fähigkeiten erleichtern, sinnvoll gestaltet werden. Es

ist notwendig, starke Maßnahmen zur Anerkennung ihrer Rechte (Advocacy) zu ergreifen, wo ein effektiver Zugang zu hochwertiger Bildung nicht gewährleistet ist.

- c) Der Übergang ins Erwachsenenalter und die Arbeitswahl müssen rechtzeitig durch die Vermittlung von Bildungsfiguren geplant werden, die wissen, wie sie zielgerichtetes und personalisiertes „Coaching“ und „Beratung“ durchführen können. Die Schule ist und bleibt die entscheidende Zeit und der Raum, in dem die Entwicklung der für den zukünftigen Arbeitsplatz notwendigen Fähigkeiten als Voraussetzung stattfindet (Weltgesundheitsorganisation, 1993).

Es müssen alle Anstrengungen unternommen werden, um eine authentische inklusive Bildung zu verwirklichen, die das neuropsychologische und adaptive Profil von jungen Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen respektiert. Die grundlegende Inspiration dieser Interventionen nimmt korrekt eine ökologische Perspektive der Behinderung ein, die auch mit dem bio-psycho-sozialen Modell der Behinderung, das von der WHO gefördert wird, verbunden ist. Sie betont die Notwendigkeit, geeignete, personalisierte, kompensatorische und dispensatorische Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass die Schulzeit optimal genutzt wird, mit einer starken Orientierung auf die Erreichung relevanter Ziele für die Person.

Darüber hinaus ist es für den Erwerb bestimmter Lebenskompetenzen absolut notwendig, dass junge Schüler mit intellektuellen Beeinträchtigungen Zugang zu spezifischen Schulungen haben. Zu den bekanntesten, in der Literatur dokumentierten und wichtigen Schulungen gehört die Schulung sozialer Fähigkeiten.

Der Übergang zu erwachsenen Rollen sowie die soziale und berufliche Inklusion erfordern **Beratung** und **Coaching**. Es geht nicht einfach darum, durch theoretische Einsichten am Schreibtisch Berufungen und mögliche Übereinstimmungen zwischen Menschen mit Behinderungen und Ausbildungs- oder Beschäftigungsmöglichkeiten zu entdecken. Vielmehr geht es darum, aktiv die Erforschung von Interessen und Vorlieben zu fördern, Entscheidungen zu unterstützen und die Richtung der Maßnahmen zur Unterstützung des Erwerbs von Fähigkeiten zu lenken. Es ist wichtig, das Lebensprojekt von Menschen mit Behinderungen, wie es durch „**Karriereentwicklungs**“-Ansätze inspiriert vom Prinzip des Lebensentwurfs verstanden wird, in einem möglichst kohärenten und gemeinsam erarbeiteten Rahmen zusammenzuführen.

Ein **individueller Bildungsplan** ist daher für diesen Übergangsprozess notwendig und kann wie folgt zusammengefasst werden:

Ein umfassendes Dokument, das alle Aspekte im Zusammenhang mit der Bildung des Einzelnen abdeckt (Strategien, Maßnahmen, Ergebnisse), mit einem speziellen Fokus auf Bildung. Persönliche und soziale Aspekte scheinen nicht immer eine bedeutende Rolle zu spielen, müssen jedoch berücksichtigt werden.

Der Lehrer als Schlüssel. Er ist der Fachmann, der in enger Zusammenarbeit mit dem Schüler, seiner Familie und allen anderen beteiligten Fachkräften einen IEP erstellt.

Die Jugendlichen untersuchen gemeinsam mit Spezialisten für Beschäftigung und Lehrern verschiedene Arbeitsumgebungen für kurze Zeiträume. Die Schule schließt eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber, um die Ausbildung sicherzustellen. Für jeden Arbeitsplatz wird ein Beschäftigungsspezialist benötigt.

Das Sonderpädagogik-Personal steht zur Verfügung, um Unterstützung bei der Beratung, der Identifizierung von Interessen, der Bildungs- und Berufsplanung, der Berufsvorbereitung, der akademischen Ausbildung und der Sicherstellung von Verbindungen zu verschiedenen Programmen und Diensten zu bieten.

Verschiedene Gemeinschaftsressourcen werden ebenfalls zur Unterstützung des Übergangsprozesses bereitgestellt, wie zum Beispiel Jugendbeschäftigungsprogramme, Sommerjobs für Jugendliche, Übergangspartnerschaftsprogramme, lokale Berufsbildungszentren, Erwachsenenbildungsprogramme und individuelle Bildungsprogramme.

Individueller Übergangsplan (ITP) für Personen mit intellektueller Beeinträchtigung

Der individuelle Übergangsplan wird als Dokument formalisiert, in dem die Vergangenheit, die Gegenwart und die Zukunft einer Person zusammengefasst werden. Er sollte auch Lebensinformationen zu familiären Umständen, Krankengeschichte, Freizeit, kulturellem Kontext und Werten, Bildung und Ausbildung enthalten. Die Ergebnisse sollten die Chancen einer Person auf einen nachhaltigen Job erhöhen; die Interessen, Motivationen, Fähigkeiten, Einstellungen und Kompetenzen eines jungen Menschen mit den Anforderungen eines Berufs, eines Ortes und eines Arbeitsumfelds in Einklang bringen; die Autonomie, Motivation, Selbstwahrnehmung und das Selbstwertgefühl des jungen Menschen steigern; und eine „Win-Win“-Situation für beide Parteien, den Beschäftigten und den Arbeitgeber, schaffen.

Ein besonders interessantes Beispiel ist der Individuelle Übergangsplan (ITP), der 2006 von EADSNE in 19 EU-Ländern entwickelt wurde (EADSNE, 2006). In diesen europäischen Ländern ist es bereits Praxis, Jugendliche und junge Erwachsene mit intellektuellen Beeinträchtigungen am

Ende ihrer Schulzeit beim Übergang von der Schule zum Arbeitsleben zu unterstützen. Der Aufbau der Übergangsunterstützung sollte die fortlaufende Beteiligung des jungen Menschen und seiner Familie, die Koordination aller verantwortlichen Dienste und eine enge Zusammenarbeit mit dem Beschäftigungssektor umfassen.

Ein individueller Übergangsplan muss zwei bis drei Jahre vor dem Ende der Schulpflicht vorbereitet werden. Er sollte in ein **Portfolio** aufgenommen werden, das dem Dokumententyp der individuellen Bildungsprogramme entspricht. Zuerst ist der Schüler und später der Student Eigentümer eines solchen individuellen Dokuments, wodurch die Vertraulichkeit der enthaltenen Informationen gewährleistet wird.

Die individuellen Übergangspläne müssen diese Merkmale beinhalten und darauf fokussieren:

- Es konzentriert sich auf Übergangsfragen im Zusammenhang mit Beschäftigung und dem Erwachsenenleben. Es muss die **Arbeitsbedingungen der Umwelt** berücksichtigen. Es muss eine klare Analyse der Möglichkeiten des jungen Menschen und einen entsprechenden Karriereplan bieten, um ihn auf eine reale Arbeitssituation vorzubereiten;
- Lehrer der **Unter- und Oberstufe**, zusammen mit dem jungen Menschen, der Familie und anderen externen Fachleuten (nicht unbedingt schulextern), sind an der Entwicklung beteiligt;
- Es muss Werkzeuge und Methoden enthalten, um einen individuellen Übergangsprozess zu gewährleisten und die **Selbstermächtigung des jungen Menschen** zu erleichtern;
- Es muss **Chancengleichheit** im Hinblick auf Unterschiede in Geschlecht, Kultur oder geografischer Lage sicherstellen;
- Es muss einen **Nachverfolgungsprozess** durch einen für diesen Zweck benannten Fachmann garantieren;
- Effektive Übergangsplanung folgt Prinzipien, die mit den Zielen des Übergangs übereinstimmen und die **Unterschiede** in den Merkmalen und Werten der Familien **respektieren**.

Die **grundlegenden Leitprinzipien** eines ITP-Planungsprozesses sind:

- Die Person mit besonderen Bedürfnissen muss aktiv an der Planung ihres individuellen Übergangsplans (ITP) teilnehmen.
- Familien sollten einbezogen werden.
- Die Planung sollte interinstitutionelle Zusammenarbeit und Kooperation umfassen.
- Die Planung sollte flexibel sein und auf Änderungen von Werten und Erfahrungen reagieren.

Junge Menschen mit besonderen Bedürfnissen sollten alle notwendigen Chancen und Unterstützung erhalten, um eine Schlüsselrolle in der Planung ihres eigenen individuellen Übergangsplans (ITP) zu spielen, da sie am meisten an ihrem eigenen Leben interessiert sind. Die zu erwerbenden Fähigkeiten umfassen eine klare Analyse der Möglichkeiten des jungen Menschen, die Bewertung seiner aktuellen Fähigkeiten, die Identifizierung und Diskussion seiner Wünsche sowie die Planung und Erstellung eines entsprechenden Karriereplans zusammen mit ihm und seiner Familie. Junge Menschen und ihre Familien müssen sich des Inhalts der **Berufsausbildungsprogramme** bewusst sein. Die zu erlangenden Qualifikationen müssen die Leistungen des jungen Menschen widerspiegeln und einen echten Status haben, selbst im Falle von "non-formalen" Zertifikaten, die von Bildungseinrichtungen oder Arbeitgebern ausgestellt werden (European Agency for Development in Special Needs Education, 2002).

Verantwortlichkeiten und Rollen müssen klar definiert, festgelegt und von allen beteiligten Parteien akzeptiert werden. Eine Fachkraft, wie ein Berufsberater oder Lehrer, muss während der Entwicklung, Umsetzung und Bewertung des individuellen Übergangsplans (ITP) als Ansprechpartner fungieren. Es ist jedoch wichtig, seine/ihre Qualifikationen und Verantwortlichkeiten zu identifizieren. Arbeitsmöglichkeiten und -erfahrungen bedeuten, einen jungen Menschen auf eine reale Arbeitssituation vorzubereiten und eine Nachbetreuung am Arbeitsplatz zu gewährleisten, zumindest für einen bestimmten Zeitraum.

Der junge Mensch, seine/ihre Familie und die Kontaktperson müssen sich der Anforderungen und Erfordernisse des Arbeitsmarktes bewusst sein. Die Validierung des Prozesses erfordert, dass alle Beteiligten wie Fachleute, junge Menschen und Familien kontinuierlich an der Bewertung des Fortschritts und der Entwicklung des jungen Menschen teilnehmen, was die Qualität des Prozesses sichert und überwacht. Die Bewertung muss regelmäßig als Teil eines Vertrags zwischen dem jungen Menschen und der benannten Kontaktperson durchgeführt werden.

Ein individueller Übergangsplan muss einen optimalen Prozess sicherstellen, damit junge Menschen **vor, während und nach der Übergangsphase** die Beratung und Unterstützung

erhalten, die sie benötigen. Auch Familien müssen aktiv teilnehmen, da sie zu Fürsprechern und Unterstützungs-partnern werden. Zu diesem Zweck müssen Fachleute die Familiensituation, deren kulturelle Werte und Ressourcen berücksichtigen.

Arbeit findet auch innerhalb eines Netzwerks **sozialer Beziehungen** statt. Erfolg im Beruf hängt sicherlich davon ab, die zugewiesene Aufgabe korrekt auszuführen, aber ebenso wichtig sind gute **Beziehungen zu Kollegen**, positive Reaktionen bei technischen oder organisatorischen Problemen und die Fähigkeit, mit variablen Arbeitsrhythmen umzugehen, die manchmal im Zusammenhang mit dem Produktions- und Wirtschaftsprozess stehen.

Die **Lebenskompetenzen der WHO** stellen ebenfalls eine wichtige Referenz für einen aktiven Lernprozess und für die Erleichterung effektiver Übergänge zur Arbeit dar. Lebenskompetenzen sind Fähigkeiten für ein adaptives und positives Verhalten, das es Einzelpersonen ermöglicht, effektiv mit den Anforderungen und Herausforderungen des täglichen Lebens umzugehen (Weltgesundheitsorganisation, 2020).

Die Weltgesundheitsorganisation hat zehn dieser Fähigkeiten aufgelistet, die bei der Erstellung eines Übergangsplans berücksichtigt werden sollten:

- **Entscheidungsfindung**

Hilft dabei, konstruktiv mit Entscheidungen über unser Leben umzugehen. Dies kann gesundheitliche Folgen haben, wenn junge Menschen aktiv Entscheidungen über ihr Verhalten in Bezug auf Gesundheit treffen, indem sie die verschiedenen Optionen und die möglichen Auswirkungen unterschiedlicher Entscheidungen bewerten.

- **Problemlösung**

Ermöglicht ebenso, konstruktiv mit Problemen in unserem Leben umzugehen. Ungeklärte bedeutende Probleme können mentalen Stress verursachen und zu körperlichen Belastungen führen.

- **Kreatives Denken**

Es trägt sowohl zur Entscheidungsfindung als auch zur Problemlösung bei, indem es uns ermöglicht, die verfügbaren Alternativen und die verschiedenen Konsequenzen unserer Handlungen oder Unterlassungen zu erkunden. Es hilft uns, über unsere direkten Erfahrungen hinauszublicken, und selbst wenn kein Problem identifiziert oder keine Entscheidung getroffen werden muss, kann kreatives Denken uns helfen, flexibel und anpassungsfähig auf die Situationen unseres täglichen Lebens zu reagieren.

- **Kritisches Denken**

Es ist die Fähigkeit, Informationen und Erfahrungen objektiv zu analysieren. Kritisches Denken kann zur Gesundheit beitragen, indem es uns hilft, die Faktoren zu erkennen und zu bewerten, die Einstellungen und Verhalten beeinflussen, wie Werte, Gruppenzwang und die Medien.

- **Effektive Kommunikation**

Das bedeutet, dass wir uns sowohl verbal als auch nonverbal in einer Weise ausdrücken können, die für unsere Kulturen und Situationen angemessen ist.

- **Zwischenmenschliche Beziehungsfähigkeiten**

Helfen uns, positive Beziehungen zu den Menschen zu pflegen, mit denen wir interagieren.

- **Selbstwahrnehmung**

Beinhaltet die Anerkennung unserer selbst, unseres Charakters, unserer Stärken und Schwächen, unserer Wünsche und Abneigungen.

- **Empathie**

Die Fähigkeit, sich vorzustellen, wie das Leben für eine andere Person ist, selbst in einer Situation, die uns möglicherweise nicht vertraut ist.

- **Umgang mit Emotionen**

Beinhaltet das Erkennen von Emotionen in uns selbst und anderen, das Bewusstsein, wie Emotionen Verhalten beeinflussen, und die Fähigkeit, angemessen auf Emotionen zu reagieren.

- **Umgang mit Stress**

Das Erkennen der Stressquellen in unserem Leben, das Erkennen, wie dieser uns beeinflusst, und das Handeln in einer Weise, die hilft, unser Stressniveau zu kontrollieren.

Unweigerlich werden kulturelle und soziale Faktoren die genaue Natur der Lebenskompetenzen bestimmen. Zum Beispiel kann Augenkontakt bei Jungen für eine effektive Kommunikation gefördert werden, aber nicht bei Mädchen in einigen Gesellschaften, wodurch Geschlechterfragen bei der Identifizierung der Natur von Lebenskompetenzen für psychosoziale Kompetenz auftreten können. Der genaue Inhalt der Lebenskompetenzbildung muss daher auf Landesebene oder in einem lokalerem Kontext festgelegt werden. Dennoch, allgemein beschrieben, werden Lebenskompetenzen in so vielen verschiedenen Ländern gelehrt, dass sie offenbar kulturübergreifende Relevanz haben.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die **Übergangsplanung** ein systematischer und strukturierter Prozess sein muss, in dem Interessengruppen, Familienmitglieder, Lehrer und Agenturen zusammenarbeiten, um ein Kontinuum von Dienstleistungen bereitzustellen, die auf

die Person zugeschnitten sind. **Übergangsorientierte Schulen** legen auch Wert auf systematische Gemeinschaftsbeteiligung bei der Entwicklung von Bildungsoptionen, gemeindebasierte Lernmöglichkeiten, systematische Einbeziehung der Schüler in das soziale Leben der Schule und erhöhte Erwartungen in Bezug auf Fähigkeiten, Werte und Ergebnisse für alle Schüler.

4. Vorbereitung auf den Arbeitsplatz in Österreich

Einführung

Österreichs proaktiver Ansatz zur Umsetzung der Prinzipien der UN-Konvention zeigt sich im Nationalen Aktionsplan für Menschen mit Behinderungen, der 2012 eingeführt wurde. Diese umfassende Strategie skizziert ehrgeizige Ziele und Maßnahmen der Behindertenpolitik. Dieser Artikel beleuchtet die Entwicklung der Behindertenpolitik in Österreich und hebt wichtige Gesetze und Initiativen hervor, die den Weg zu einer inklusiveren und gerechteren Gesellschaft geprägt haben. Das Bewusstsein für die österreichischen Gesetze und das "Inklusionspaket 2017" ist entscheidend für die Erreichung dieses Ziels.

Entwicklung der Behindertenpolitik in Österreich

In den letzten Jahrzehnten hat die Behindertenpolitik tiefgreifende Veränderungen durchlaufen, mit einer bedeutenden Verschiebung hin zu einem Ansatz, der auf Menschenrechten und Gleichberechtigung basiert. Österreich ratifizierte 2008 die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, ein entscheidender Schritt, der neue Standards für die Rechte von Menschen mit Behinderungen festlegte. Diese menschenrechtliche Perspektive spiegelt sich auch in der EU-Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen 2021-2030 wider.

Österreich war proaktiv bei der Umsetzung der UN-Konvention, was sich im Nationalen Aktionsplan für Menschen mit Behinderungen von 2012 zeigt. Diese umfassende Strategie legt langfristige Ziele und Maßnahmen der Behindertenpolitik fest. Für weitere Einblicke und den neuesten Nationalen Aktionsplan für Behinderungen 2022-2030, siehe den Nationalen Aktionsplan für Behinderungen.

Behinderung ist ein Querschnittsthema, das auf Bundesebene vom Sozialministerium überwacht wird, welches eine koordinierende Rolle in behindertenrelevanten Angelegenheiten spielt und bedeutende Initiativen für Menschen mit Behinderungen leitet. Das Ministerium konzentriert sich auf die Förderung der beruflichen Teilhabe und der Gleichberechtigung von Menschen mit Behinderungen. Drei zentrale rechtliche Instrumente tragen zu diesem Bemühen bei: das Behinderteneinstellungsgesetz, das Bundesbehindertengesetz und das Bundesbehindertengleichstellungsgesetz.

Eine wichtige Ressource für Menschen mit Behinderungen ist der Sozialministerium Service, der über neun regionale Büros in den Landeshauptstädten Österreichs tätig ist. Eine der wesentlichen Funktionen des Sozialministerium Service ist die Förderung der beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderungen. Während viele bedeutende Aspekte, die Menschen mit Behinderungen betreffen, in die Zuständigkeit des Bundes fallen, sind zahlreiche Aufgaben, wie Wohnen und tägliche Struktur (Ergotherapie), in der Verantwortung der regionalen Behörden.

Einführung in das "Inklusionspaket 2017"

Das *Inklusionspaket 2017 (Vollständige Teilhabe für alle)* ist eine Reihe österreichischer Vorschriften zur Förderung der sozialen Inklusion, insbesondere am Arbeitsplatz. Es handelt sich um eine bahnbrechende Initiative der österreichischen Bundesregierung, die darauf abzielt, menschenwürdige Arbeitsbedingungen für Menschen mit Behinderungen zu schaffen und ihre umfassende soziale und wirtschaftliche Integration zu fördern. Dieses umfassende Maßnahmenpaket, das in enger Zusammenarbeit mit Behindertenorganisationen und verschiedenen Partnern entwickelt wurde, ist ein bedeutender Treiber für die Transformation der Arbeitswelt. Bemerkenswert ist die Ausweitung des rechtlichen Schutzes und die signifikante Erhöhung der finanziellen Ressourcen zur Verbesserung der beruflichen Integration. Ein herausragender Aspekt dieses ganzheitlichen Ansatzes ist die Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Perspektiven. Die grundlegenden Prinzipien dieses Vorhabens umfassen einen Multi-Stakeholder-Ansatz und das Kernprinzip "Niemanden zurücklassen". Diese Merkmale machen die Umsetzung und Wirkung dieser Initiative besonders bedeutend.

Einführung in das "Behinderteneinstellungsgesetz"

Das *Behinderteneinstellungsgesetz* ist das österreichische Gesetz über die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Dieses Gesetz regelt die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Österreich. Die wichtigsten Punkte umfassen die Beschäftigungsverpflichtung für Arbeitgeber mit einer bestimmten Anzahl von Mitarbeitern, Definitionen der Begünstigten, die Berechnung der erforderlichen Einstellungen, angemessene Vorkehrungen und das Prinzip der gleichen Entlohnung. Diese Bestimmungen sollen die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt fördern und sicherstellen, dass sie gleiche Beschäftigungsmöglichkeiten haben.

Im Artikel II des Gesetzes sind folgende Anforderungen festgelegt:

- **Beschäftigungsverpflichtung**

Arbeitgeber mit 25 oder mehr Mitarbeitern sind verpflichtet, mindestens eine qualifizierte Person mit Behinderung für jeweils 25 Mitarbeiter einzustellen. Dieses Gesetz gilt für alle Arbeitgeber, mit Ausnahme internationaler Organisationen, wie sie im Gesetz von 1977 über Privilegien und Immunitäten internationaler Organisationen definiert sind.

Der Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales hat die Befugnis, die Anzahl der erforderlichen Einstellungen für bestimmte Branchen auf eine behinderte Person pro 40 Mitarbeiter anzupassen. Diese Anpassung ist zulässig, wenn die einzigartige Struktur dieser Branchen es trotz aller möglichen technischen und unterstützenden Ressourcen unmöglich macht, die standardmäßige Anforderung zu erfüllen.

- **Anspruchsberechtigung der Begünstigten**

Begünstigte dieses Gesetzes sind österreichische Staatsbürger mit einem Behinderungsgrad von mindestens 50%. Unionsbürger, Staatsangehörige von EWR-Vertragsstaaten, Schweizer Staatsbürger und deren Familienangehörige sowie Flüchtlinge, denen Asyl gewährt wurde, und bestimmte Drittstaatsangehörige gelten ebenfalls als Begünstigte, wenn sie die festgelegten Kriterien erfüllen.

- **Berechnung der erforderlichen Einstellungen**

Das Gesetz definiert die Mitarbeiter, die zur Berechnung der erforderlichen Einstellungen herangezogen werden, einschließlich derjenigen in abhängiger Beschäftigung, Lehrverhältnissen und Heimarbeit.

Die Gesamtzahl der Mitarbeiter, einschließlich behinderter Personen und anderer, wird zur Berechnung der Anforderung herangezogen.

- **Angemessene Vorkehrungen und Unterstützungsmaßnahmen**

Arbeitgeber müssen bei der Einstellung behinderter Personen deren gesundheitliche Bedingungen berücksichtigen und geeignete Bedingungen für ihre Beschäftigung schaffen. Das Gesetz betont die Bedeutung angemessener Maßnahmen zur Erleichterung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, wobei finanzielle Unterstützung für technische Hilfsmittel, die Schaffung geeigneter Arbeitsplätze und die Deckung der mit ihrer Beschäftigung verbundenen Kosten zur Verfügung steht.

- **Gleiche Entlohnung**

Die Vergütung für Personen, die nach diesem Gesetz beschäftigt werden, darf aufgrund ihrer Behinderung nicht gekürzt werden.

Diese Vorschriften zielen darauf ab, sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen gerechte Chancen am Arbeitsplatz haben, ihre soziale und wirtschaftliche Inklusion zu

fördern und die Arbeitgeber zu verpflichten, aktiv an der Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfelds mitzuwirken.

Schlussfolgerung

In Österreich hat das Paradigma der Behindertenpolitik bemerkenswerte Veränderungen erfahren, angetrieben von den Prinzipien der Menschenrechte und der Gleichberechtigung. Die Ratifizierung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und die Einführung des Nationalen Aktionsplans veranschaulichen Österreichs Engagement, die Landschaft der Behindertenpolitik zu transformieren. Durch Gesetze wie das Behinderteneinstellungsgesetz und Initiativen wie das Inklusionspaket 2017 ebnet Österreich den Weg zu einer Gesellschaft, in der die einzigartigen Fähigkeiten und Beiträge von Menschen mit Behinderungen voll anerkannt werden. Während Österreich weiterhin den Weg für eine inklusivere Zukunft bereitet, dient seine Reise als Inspiration für Nationen, die eine Gesellschaft anstreben, in der jeder Einzelne, unabhängig von seinen Fähigkeiten, auf gleicher Augenhöhe gedeihen kann.

5. Identifizierung beruflicher Fähigkeiten und Interessen

Einführung

Bei der Unterstützung von Personen mit intellektuellen Beeinträchtigungen bei der Arbeitssuche ist es entscheidend, ihre beruflichen Fähigkeiten und Interessen zu identifizieren, um eine gute Passung mit potenziellen Beschäftigungsmöglichkeiten zu gewährleisten. Durch das Verständnis ihrer einzigartigen Fähigkeiten und Vorlieben können Pädagogen die Betroffenen zu Berufen führen, die ihren Stärken und Leidenschaften entsprechen. Dieses Kapitel wird effektive Strategien zur Identifizierung von beruflichen Fähigkeiten und Interessen bei Personen mit intellektuellen Beeinträchtigungen untersuchen, um sie zu befähigen, eine erfüllende und sinnvolle Beschäftigung zu verfolgen.

Wie man berufliche Fähigkeiten und Interessen identifiziert

Selbsteinschätzung

Ermutigen Sie die Personen, über ihre Fähigkeiten, Stärken und Vorlieben nachzudenken. Führen Sie offene Gespräche, um ihre Interessen, Hobbys und Aktivitäten, die ihnen Spaß machen, zu erkunden. Berücksichtigen Sie ihre schulischen Leistungen, außerunterrichtlichen Aktivitäten und besondere Talente oder Fähigkeiten, die sie besitzen. Diese Selbsteinschätzung hilft den Personen, Einblicke in ihre eigenen Fähigkeiten zu gewinnen und bietet eine Grundlage zur Identifizierung potenzieller beruflicher Fähigkeiten und Interessen.

Fähigkeitenbewertung

Führen Sie eine umfassende Fähigkeitenbewertung durch, um die Fähigkeiten der Person in verschiedenen Bereichen zu identifizieren. Bewerten Sie kognitive Fähigkeiten, Kommunikationsfähigkeiten, Problemlösungsfähigkeiten, motorische Fähigkeiten, soziale Fähigkeiten und spezifische berufliche Fähigkeiten, die durch frühere Erfahrungen oder Schulungen erworben wurden. Beobachten Sie sie bei verschiedenen Aktivitäten und Aufgaben, um ein besseres Verständnis ihrer Fähigkeiten und Entwicklungsbereiche zu erlangen. Diese Bewertung informiert über die Identifizierung übertragbarer Fähigkeiten, die in verschiedenen Arbeitssituationen angewendet werden können.

Job Shadowing und Praktika

Bieten Sie Personen die Möglichkeit, an Job Shadowing oder Praktika in verschiedenen Branchen teilzunehmen. Job Shadowing ermöglicht es ihnen, verschiedene Arbeitsumgebungen aus erster Hand zu beobachten und zu erleben, um Einblicke in verschiedene Jobrollen und Branchen zu gewinnen. Praktika bieten praktische Erfahrungen und die Möglichkeit, jobspezifische Fähigkeiten zu entwickeln. Diese Erfahrungen helfen den Personen, ihre Interessen zu erkunden und die Fähigkeiten und Aufgaben verschiedener Berufe zu verstehen.

Berufsbezogene Bewertungen

Arbeiten Sie mit Diensten zur beruflichen Rehabilitation oder Jobvermittlungsagenturen zusammen, die berufliche Bewertungen anbieten. Diese Bewertungen verwenden standardisierte Tests und Aktivitäten, um die Fähigkeiten, Interessen und Neigungen einer Person für bestimmte Berufe zu bewerten. Berufsbezogene Bewertungen liefern objektive Daten über die Stärken, Schwächen und potenziellen Karrierewege einer Person. Nutzen Sie die Ergebnisse, um den Bewerbungsprozess zu leiten und geeignete berufliche Fähigkeiten und Interessen zu identifizieren.

Berufsinteressen-Inventare

Implementieren Sie Berufsinteressen-Inventare oder -Bewertungen, die darauf abzielen, die Interessen einer Person in bestimmten Berufsfeldern oder Branchen zu identifizieren. Diese Inventare beinhalten typischerweise Fragebögen oder Umfragen, die Präferenzen für bestimmte Arbeitsaufgaben, Arbeitsumgebungen oder Arbeitsstile messen. Die Ergebnisse liefern wertvolle Einblicke in die Vorlieben einer Person und können die Erkundung geeigneter Jobmöglichkeiten, die ihren Interessen entsprechen, leiten.

Kommunikation und Zusammenarbeit

Pflegen Sie eine offene und fortlaufende Kommunikation mit der Person, ihrer Familie und den Fachkräften. Besprechen Sie regelmäßig ihre Interessen, Stärken und Ziele. Arbeiten Sie mit anderen Fachleuten, die in ihre Betreuung involviert sind, wie Ergotherapeuten oder Berufstrainer, zusammen, um zusätzliche Einblicke und Perspektiven zu gewinnen. Durch die Bündelung von Ressourcen und Wissen können Sie ein umfassendes Verständnis der Fähigkeiten und Interessen der Person erlangen.

Gemeinschaftliches Engagement

Ermutigen Sie die Personen, an Gemeinschaftsaktivitäten teilzunehmen, die mit ihren Interessen verbunden sind. Gemeinschaftliches Engagement bringt sie in verschiedene Erfahrungen ein und hilft ihnen, Fähigkeiten zu entwickeln, die für ihre potenziellen beruflichen Interessen relevant sind. Verbinden Sie die Personen mit ehrenamtlichen Möglichkeiten, Clubs oder Organisationen, die mit ihren Leidenschaften verbunden sind. Die Teilnahme an diesen Aktivitäten ermöglicht es den Personen, ihre Interessen weiter zu erkunden und potenzielle Jobmöglichkeiten in diesen Bereichen zu entdecken.

Schlussfolgerung

Die Identifizierung beruflicher Fähigkeiten und Interessen ist ein entscheidender Schritt bei der Unterstützung von Personen mit intellektuellen Beeinträchtigungen bei ihrer Arbeitssuche. Durch die Durchführung von Selbsteinschätzungen, Fähigkeitenbewertungen, Job Shadowing, beruflichen Bewertungen und Berufsinteressen-Inventaren können Pädagogen wertvolle Einblicke in die Fähigkeiten und Vorlieben einer Person gewinnen. Fortlaufende Kommunikation und Zusammenarbeit mit der Person und ihrem Unterstützungsnetzwerk sowie gemeinschaftliches Engagement tragen zu einem umfassenden Verständnis ihrer Fähigkeiten und Interessen bei. Mit diesem Wissen können Pädagogen die Personen zu geeigneten Beschäftigungsmöglichkeiten führen, die ihren Stärken und Leidenschaften entsprechen, und sie befähigen, sinnvolle und erfüllende Karrieren zu erreichen.

6. Entwicklung von Beschäftigungsfähigkeiten

Einführung

Es ist wichtig zu betonen, dass die Vorbereitung auf die Arbeitswelt, einschließlich der Fähigkeiten und Kompetenzen vor der Beschäftigung, entscheidend ist, bevor man in die berufliche Sphäre eintritt. Es hat sich gezeigt, dass die Hauptschwierigkeiten bei der Aufrechterhaltung einer Beschäftigung nicht so sehr mit der Ausführung spezifischer Aufgaben zusammenhängen, sondern vielmehr mit der Fähigkeit, sich im Arbeitsumfeld angemessen zu verhalten.

Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen haben erhebliche Einschränkungen in ihrem Repertoire an sozialen Fähigkeiten, insbesondere in solchen, die in komplexen Umgebungen wie dem Arbeitsplatz erforderlich sind. Diese Einschränkungen sind größtenteils darauf zurückzuführen, dass sie von solchen Kontexten ausgeschlossen wurden und nicht die Möglichkeit hatten, die Fähigkeiten zu entwickeln, die notwendig sind, um im beruflichen Umfeld erfolgreich zu sein.

Schulung zur Beschäftigung

Das Ziel ist es, eine Ausbildungsstruktur bereitzustellen, die den zukünftigen Arbeitnehmer mit den persönlichen, sozialen und arbeitsbezogenen Fähigkeiten ausstattet, die wesentlich sind, um seine oder ihre zukünftige Arbeit erfolgreich zu bewältigen. Um dies zu erreichen, ist es entscheidend, spezifische Ausbildungsmaßnahmen zu planen, die den Bedarf an einer funktionalen und angemessenen Vorbereitung decken.

Während dieses Ausbildungsprozesses sollte der Schwerpunkt darauf liegen, den zukünftigen Arbeitnehmern eine vorwiegend praktische und funktionale Erfahrung zu bieten, um die folgenden Ziele zu erreichen:

1. Ein angemessenes Maß an Reife zu entwickeln, um die beruflichen Herausforderungen und Anforderungen des Erwachsenenlebens erfolgreich zu bewältigen.
2. Ihre Interessen und beruflichen Aspirationen realistisch zu orientieren und sie durch effektive berufliche Beratung mit den verfügbaren Optionen in ihrem Umfeld in Einklang zu bringen.
3. Ihr Repertoire an adaptiven Fähigkeiten zu erweitern und so eine größere Autonomie in ihrem Familien-, Sozial- und Berufsleben zu fördern. Darüber hinaus werden sie kognitive Strategien erwerben, die ihnen helfen, Entscheidungen zu treffen, Probleme zu lösen und kausale Zusammenhänge herzustellen, wodurch sie ihre praktische und soziale Intelligenz entwickeln.

Methodische Herangehensweise der Schulung

Um unsere Ziele zu erreichen, haben wir uns für eine Methodik entschieden, die sich nach folgenden Kriterien richtet:

- a) Die Ausbildung muss personalisiert und ganzheitlich angegangen werden. Jedes Programm wird an die Bedürfnisse, Fähigkeiten, Erwartungen und das Lerntempo jedes Schülers angepasst, was ihre Autonomie fördert und eine präzisere und effektivere Intervention ermöglicht.
- b) Das Ziel sollte praktische und anwendbare Ausbildung im täglichen Leben der zukünftigen Arbeitnehmer sein, wobei ihre Entwicklung in realen Umgebungen so oft wie möglich gefördert wird.
- c) Die Ausbildung wird für den Teilnehmer Bedeutung erlangen, indem seine Meinungen und Forderungen gehört und berücksichtigt werden und er aktiv am gesamten Ausbildungsprozess teilnehmen kann. Darüber hinaus wird die Relevanz jedes Inhalts und dessen Nützlichkeit im täglichen Leben erklärt.
- d) Sie wird an das chronologische Alter des Lernenden angepasst, wobei der Fokus auf motivierendem und relevantem Lernen für Erwachsene mit intellektuellen Beeinträchtigungen liegt, kindliche oder übermäßig akademische Inhalte ausgeschlossen werden. Dies erfordert oft die Erstellung spezifischer Lernmaterialien, die ihrem kognitiven Niveau entsprechen.
- e) Es werden übergreifende Inhalte behandelt, wobei Fragmentierung vermieden und ein interdisziplinärer Ansatz verfolgt wird, der persönliche, soziale und arbeitsbezogene Aspekte abdeckt.
- f) Die Ausbildung wird attitudinale und soziopersonliche Elemente umfassen, die für die autonome Entwicklung im Erwachsenenleben wesentlich sind, wie Entscheidungsfindung, Selbstwertgefühl, ethische Werte und die Fähigkeit, arbeitsbezogene Probleme zu erkennen und zu lösen.
- g) Priorität wird der Ausbildung eingeräumt, die sich auf praktische Komponenten konzentriert und die soziale und berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen begünstigt.

Angepasste Herangehensweise der Schulung

Das Ausbildungsfeld bietet eine Vielzahl von Modellen, und die Wahl hängt vom spezifischen Ziel ab, das verfolgt wird. Es ist entscheidend, die Inhalte basierend auf den Aspekten zu gestalten, die während der anfänglichen Bewertung der Nutzer beobachtet wurden, wobei der Schwerpunkt auf der Bewältigung der gemeinsamen Schwierigkeiten liegt, mit denen Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen konfrontiert sind. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass jedem Einzelnen eine personalisierte und relevante Ausbildung angeboten wird.

- a) **Arbeitsorientierung.** Das Hauptziel besteht darin, Wissen, Ressourcen, Fähigkeiten und Strategien bereitzustellen, die den erfolgreichen Zugang zu einem Arbeitsplatz erleichtern. Um dies zu erreichen, ist es entscheidend, sich auf eine angemessene berufliche Orientierung zu konzentrieren, die es ermöglicht, die beruflichen Interessen jedes Einzelnen mit seinen Fähigkeiten und Einschränkungen in Einklang zu bringen. Darüber hinaus müssen grundlegende arbeitsbezogene Konzepte behandelt werden, wie z.B. die Funktionsweise eines Unternehmens, Aspekte von Verträgen und Lohnabrechnungen, und wir werden positive Arbeitseinstellungen fördern, um den Erfolg in der Arbeitswelt zu erreichen.
- b) **Berufsvorbereitende Fähigkeiten.** Das Hauptziel in diesem Modul besteht darin, Schulungen anzubieten, die die Entwicklung der Fähigkeiten erleichtern, die notwendig sind, um verschiedene Aufgaben auszuführen.
- c) **Computerkenntnisse.** Die meisten Arbeitsplätze, die für Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen zugänglich sind, erfordern keine Computerkenntnisse. Heutzutage sind jedoch grundlegende Computerkenntnisse essentiell für die Anpassung in der Gesellschaft. Das Ziel ist es sicherzustellen, dass jede Person die notwendigen Computerkenntnisse entwickelt, um ihre soziale Integration zu verbessern.
- d) **Soziale Fähigkeiten.** Das Training der sozialen Fähigkeiten ist eines der wichtigsten Bereiche, da Menschen mit Behinderungen in diesem Aspekt allgemein größere Schwierigkeiten haben. Ziel ist es, den Lernenden die notwendigen Ressourcen und Fähigkeiten zu vermitteln, um soziale Reize wahrzunehmen, zu verstehen, zu interpretieren und angemessen darauf zu reagieren, sodass sie sowohl in ihren beruflichen Aktivitäten als auch in ihrem täglichen Leben unabhängig funktionieren können. Soziale Fähigkeiten umfassen ein breites Spektrum, und einige relevante Beispiele, die behandelt werden sollten, sind:
 - Grundlegende soziale Fähigkeiten, wie aktives Zuhören, Augenkontakt und angemessene zwischenmenschliche Distanz.
 - Die Fähigkeit, um Hilfe zu bitten. Diese Fähigkeit ist entscheidend, da ihr Fehlen zu einer falschen oder unvollständigen Erledigung von Aufgaben führen kann, was sich negativ auf die Arbeitsleistung auswirken könnte.

- Anpassung an verschiedene Situationen und Personen sowie das Verständnis der unterschiedlichen Rollen innerhalb eines Unternehmens. Für eine Person mit intellektueller Beeinträchtigung kann es schwierig sein, die Unterschiede zwischen einem Freund und einem Kollegen zu verstehen und zu wissen, wie sich die Interaktionen mit Vorgesetzten und Kollegen unterscheiden. Daher muss in diesen sozialen Situationen spezifisch gearbeitet werden.

- e) **Persönliche Autonomie:** Es ist entscheidend, dass Personen, die sich für eine Arbeitsstelle entscheiden, ein gewisses Maß an Unabhängigkeit und persönlicher Autonomie zeigen. Daher ist es von großer Bedeutung, Themen wie Selbstpflege, gesundes Verhalten und Autonomie zu Hause anzusprechen. Arbeitnehmer, die außerhalb des Arbeitsumfeldes keine Verantwortung haben, neigen dazu, diese Verhaltensweisen zu wiederholen, sobald die Unterstützung des Jobcoachs nachlässt. Aus diesem Grund ist es neben der Arbeit mit Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen wichtig, dass Familien sich der Bedeutung bewusst werden, die gleiche Erwachsenenrolle zu fördern, die auch im Arbeitsumfeld von ihnen erwartet wird.

- f) **Gemeinschaftliche Ressourcen:** Ziel ist es, das Wissen und Verständnis der Gemeinschaftsumgebung zu vertiefen, um so die aktive Teilnahme der Schüler an ihrem Umfeld zu erleichtern und die angemessene Nutzung der verfügbaren Ressourcen zu stärken. Alle zugänglichen Ressourcen sollten angesprochen werden, von der Gesundheitsversorgung über Freizeit, Sport und Kultur bis hin zu anderen von unseren Nutzern nachgefragten Ressourcen.

- g) **Instrumentelles Lernen:** Soll den Schülern grundlegende instrumentelle Lerninhalte wie Sprachkenntnisse sowie grundlegende mathematische Fähigkeiten vermitteln, die ihre Autonomie fördern. Zum Beispiel kann an der Zeit- und Geldverwaltung gearbeitet werden, um ihnen zu ermöglichen, ihr tägliches Leben selbstbewusst zu bewältigen. Wir legen auch Wert auf die Verbesserung des Ausdrucks und des Wortschatzes, das Verständnis von Anweisungen und den Umgang mit Kommunikationsmitteln, was erheblich zu ihrer Fähigkeit beiträgt, in verschiedenen Kontexten effektiv zu kommunizieren.

- h) **Kognitives Training:** Basiert auf der Stimulation grundlegender Denkprozesse, die sowohl im Alltag als auch im Arbeitsumfeld von großem Nutzen sein werden. Es kann an Vergleichen, Klassifikation, Organisation, Orientierung und Flexibilität in verschiedenen Situationen gearbeitet werden.

- i) **Problemlösung:** Die Arbeit an der Problemlösung zielt darauf ab, unseren Schülern die Fähigkeiten und Strategien zu vermitteln, die notwendig sind, um angemessen mit Situationen umzugehen, die in ihrem Arbeitsleben sowie in ihrem täglichen Leben auftreten können. Daher ist es entscheidend, die Prozesse und Schritte zur effektiven Lösung von Problemen im Alltag einzuführen und zu verstärken:

1. Das Problem klar identifizieren und seine Merkmale definieren.
 2. Verschiedene Optionen zur Lösung des Problems vorschlagen, Kreativität und flexibles Denken fördern.
 3. Die Vor- und Nachteile jeder Option analysieren, um fundierte Entscheidungen zu treffen.
 4. Die am besten geeignete Option basierend auf der Bewertung der oben genannten Aspekte auswählen.
 5. Die ausgewählte Option umsetzen und deren Wirksamkeit bewerten.
- j) **Persönliches Training:** Basiert auf der Förderung der psychischen Gesundheit von Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen. Eine reguläre Beschäftigung ist eine sehr anspruchsvolle Herausforderung und viele der Menschen mit Behinderungen, die integriert werden sollen, haben möglicherweise nicht die persönlichen Bewältigungsstrategien, um eine neue, anspruchsvollere und komplexere Rolle zu übernehmen. Daher zielt das persönliche Training darauf ab, sich selbst besser kennenzulernen, ein realistisches Bild von ihrem Körper und ihren eigenen Möglichkeiten zu haben, besser zu kommunizieren, was sie fühlen und wollen, angemessen mit zwischenmenschlichen Konflikten umzugehen, ihre Ziele zu planen und zu wissen, wie man Entscheidungen trifft.

7. Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und Fachleuten zur Unterstützung von Personen mit Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz in Österreich

Einführung

Die Unterstützung von Menschen mit Behinderungen beim Einstieg und Erfolg auf dem Arbeitsmarkt ist entscheidend für die Förderung von Inklusion und Gleichberechtigung in der Gesellschaft. Die Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und Fachleuten spielt eine zentrale Rolle bei der Schaffung zugänglicher und unterstützender Arbeitsumgebungen. In Österreich sind verschiedene Organisationen, Programme und Institutionen diesem Ziel gewidmet und bemühen sich, Menschen mit Behinderungen zu einem erfüllten Berufsleben zu verhelfen. Dieses Kapitel wird einige dieser Initiativen und Ressourcen beleuchten und ihre Beiträge zur Integration von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt hervorheben.

Diakonie: Förderung von Teilhabe und sinnvoller Beschäftigung

Die Diakonie-Werkstätten bieten Menschen mit Behinderungen sinnvolle Beschäftigungs- und Entwicklungsmöglichkeiten in verschiedenen Bereichen, die auf ihre Fähigkeiten, Talente und Wünsche zugeschnitten sind. Diese Werkstätten schaffen offene und öffentliche Räume, die soziale Integration und Teilhabe erleichtern. Durch die Bereitstellung normalisierter Tagesabläufe verbessern sie praktische Fähigkeiten und fördern zugleich soziale und verhaltensbezogene Kompetenzen, wodurch das Selbstwertgefühl durch soziale Interaktionen, Anerkennung und Bestätigung gestärkt wird.

Unterstützungsangebote des Sozialministeriums

Der Sozialministerium Service bietet eine Vielzahl von Unterstützungsmechanismen für die berufliche Teilhabe durch verschiedene projekt- und individualbasierte Förderoptionen an.

Projektfinanzierung für die berufliche Inklusion von Jugendlichen mit Behinderungen

- **Netzwerk Berufliche Assistenz (NEBA)**

Das Netzwerk Berufliche Assistenz (NEBA) bietet Programme wie „Jugendcoaching“, „AusbildungsFit“ (ehemals Produktionsschule) und Berufsausbildungsassistenz an. Diese Initiativen richten sich an junge Menschen mit Behinderungen und solche, die vom Ausschluss aus dem Arbeitsmarkt bedroht sind. Sie werden teilweise durch den Europäischen Sozialfonds mitfinanziert.

- **Jugendcoaching**

Das Jugendcoaching konzentriert sich darauf, junge Menschen durch Beratung, Unterstützung und Fallmanagement zu begleiten und ihnen Perspektiven zu bieten. Ziel ist es, zu verhindern, dass sie auf der Straße landen und aus dem sozialen System fallen, und ihnen den erfolgreichen Übergang in zukünftige Karrieren zu erleichtern.

- **AusbildungsFit**

Dieses Programm richtet sich an Jugendliche mit Unterstützungsbedarf und zielt darauf ab, ihnen die notwendigen Fähigkeiten für eine weiterführende berufliche oder schulische Ausbildung zu vermitteln und die Herausforderungen zu überwinden, die durch fehlende Grundkompetenzen entstehen.

- **Berufsausbildungsassistenz (BAS)**

BAS unterstützt Jugendliche mit Behinderungen und anderen Barrieren während der beruflichen Ausbildung, indem sie nachhaltige Betreuung sowohl am Arbeitsplatz als auch in der Schule gewährleistet, um tragfähige Bildungspfade zu sichern.

- **Integrative Berufsausbildung (IBA)**

Junge Menschen mit Behinderungen oder anderen Einschränkungen benötigen möglicherweise Anpassungen hinsichtlich der Ausbildungsinhalte oder zusätzliche Zeit, um ihre Abschlussprüfungen erfolgreich zu bestehen. Die Integrative Berufsausbildung (IBA) erhöht die Chancen auf eine erfolgreiche berufliche Qualifikation, indem sie optimale Bedingungen für behinderte Jugendliche schafft und sie auf ihrem Weg unterstützt. Im Rahmen der IBA sind Optionen wie die Teilqualifikation oder die Verlängerung der Ausbildungsdauer verfügbar. Das österreichische Sozialministerium prüft individuell die Berechtigung für diese Optionen.

- **Assistenz während der Berufsausbildung**

In Österreich gibt es spezielle Assistenten, die benachteiligte Jugendliche vor, während und nach der integrativen Ausbildung unterstützen. Diese Assistenten dienen als kompetente und hilfreiche Ansprechpartner für alle während der Ausbildungszeit auftretenden Fragen. Sie erleichtern auch die Kommunikation zwischen dem Ausbildungsbetrieb und dem Auszubildenden und greifen ein, wenn Probleme auftreten.

Assistenten können auch behinderte Jugendliche bei Bedarf in Berufsschulen oder Ausbildungsstätten begleiten.

Förderung des Berufseinstiegs und Unterstützung

- **Jobcoaching**

Jobcoaching bietet individuelle, direkte Unterstützung für Personen mit umfangreichem Unterstützungsbedarf, um sowohl technische als auch zwischenmenschliche Fähigkeiten zu verbessern und die eigenständige Erfüllung der Arbeitsanforderungen zu ermöglichen.

- **NEBA Betriebsservice**

Der NEBA Betriebsservice konzentriert sich auf die Bedürfnisse der Arbeitgeber. Er engagiert sich proaktiv mit Unternehmen, vernetzt sie, bietet gezielte Informationen und Sensibilisierung zum Thema „Arbeit und Behinderung“, gibt umfassende Beratung zu verschiedenen Fördermöglichkeiten und unterstützt bei der Rekrutierung, um Unternehmen zu motivieren, Menschen mit Behinderungen einzustellen.

- **Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz**

Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz bietet maßgeschneiderte Unterstützung für behinderte Menschen, damit sie ihre Aufgaben oder Schulungen ausführen können. Ziel ist es, eine gleichberechtigte, selbstbestimmte Teilnahme am Berufsleben zu ermöglichen.

- **Fit2work: Brücke zwischen Gesundheit und Beruf**

Fit2work ist ein kostenloser Beratungsdienst für Arbeitnehmer und Unternehmen. Er hilft Menschen, die längere Krankenstände haben oder gesundheitliche Probleme haben, einen frühzeitigen Austritt aus dem Arbeitsmarkt zu verhindern und eine nachhaltige Wiedereingliederung zu ermöglichen.

- **Fonds Soziales Wien: Inklusive Berufsunterstützung**

Jeder Mensch, unabhängig von seinen Fähigkeiten, strebt danach, einer sinnvollen Arbeit nachzugehen. Um dies für benachteiligte Jugendliche beim Berufseinstieg zu realisieren, wurde der Fonds Soziales Wien (FSW) gegründet. Seine Aufgabe ist es, Menschen mit Behinderungen individuell bei der Suche nach einer geeigneten Lehrstelle zu unterstützen. Der FSW fördert die berufliche Integration und Qualifikation für Lehrstellen. Der Hauptansprechpartner im Raum Wien ist die Beratungsstelle für Behindertenhilfe, die über Angebote und Fördermöglichkeiten informiert. Unterstützung wird auch bei der Antragstellung für Förderungen geboten, und umfassende Beratungen sind zu diesem Thema verfügbar.

- **myAbility.jobs: Maßgeschneiderte Jobmöglichkeiten**
myAbility.jobs ist eine Jobplattform, die speziell für Menschen mit Behinderungen und chronischen Krankheiten entwickelt wurde und Stellenangebote präsentiert, die auf diese Kandidaten zugeschnitten sind.
- **Best Practices präsentieren**
Das Sozialministerium hat über 100 Best-Practice-Beispiele erfolgreicher beruflicher Integration von Menschen mit Behinderungen gesammelt. Diese Praxisbeispiele umfassen verschiedene Sektoren und bieten wertvolle Einblicke in die Anpassung von Inklusionsstrategien an verschiedene Behinderungen und Branchen.

Schlussfolgerung

Die Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und Fachleuten ist entscheidend, um die erfolgreiche Integration von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz in Österreich zu gewährleisten. Die Vielzahl der in diesem Kapitel vorgestellten Initiativen, Programme und Institutionen zeigt Österreichs Engagement, ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen und das berufliche Wachstum von Menschen mit Behinderungen zu fördern. Durch die Umsetzung dieser Unterstützungsmechanismen und das Lernen aus Best Practices setzt Österreich weiterhin Maßstäbe für einen vielfältigeren und zugänglicheren Arbeitsmarkt.

8. Überwältigung von Herausforderungen und Barrieren am Arbeitsplatz

Positive Verhaltensunterstützung

Positive Verhaltensunterstützung PBS (english: Positive Behavior Support) ist ein proaktiver Ansatz, der darauf abzielt, die Funktion und den Kontext von Verhalten zu verstehen und Strategien zu implementieren, um positives Verhalten zu fördern und herausforderndes Verhalten zu reduzieren.

Grundsätze und Strategien, einschließlich funktionaler Verhaltensbewertung und Verhaltensintervention:

Ein inklusiver Arbeitsplatz sollte:

Umfassende Schulungen zu PBS-Planung und Methoden der Datenerfassung anbieten.

Verhaltensunterstützungspläne erstellen, die auf die Bedürfnisse von Personen mit intellektuellen Beeinträchtigungen (ID) am Arbeitsplatz zugeschnitten sind und Strategien zur Förderung positiven Verhaltens und zur Bewältigung herausfordernden Verhaltens enthalten.

Mit Verhaltensanalytikern oder PBS-Spezialisten zusammenarbeiten, um effektive Verhaltensunterstützungspläne zu entwickeln und umzusetzen.

Vorbereitungswshops

Ein Arbeitgeber kann Vorbereitungswshops organisieren, um Arbeitgeber, Kollegen und Vorgesetzte über die Arbeit mit Menschen mit Behinderungen, insbesondere solchen mit intellektuellen Beeinträchtigungen, zu informieren und aufzuklären.

- Anpassung der Inhalte: Die Inhalte der Workshops sollten speziell auf die Herausforderungen und Barrieren zugeschnitten sein, denen Personen mit intellektuellen Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz begegnen können.
- Themen der Workshops: Die Workshops sollten Sitzungen zur Sensibilisierung für Behinderungen, Kommunikationsstrategien, angemessene Vorkehrungen und die Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfelds umfassen.
- Praktische Beispiele: Bereitstellung praktischer Beispiele, Fallstudien und interaktiver Aktivitäten zur Verbesserung des Verständnisses und der Empathie unter den Teilnehmern.

Unterstützende Berater

- Einbindung von Beratern: Engagieren Sie unterstützende Berater oder Experten für Inklusion von Menschen mit Behinderungen, um kontinuierliche Beratung und Unterstützung am Arbeitsplatz zu bieten. Diese Berater können Veränderungen und Herausforderungen im Arbeitsumfeld überwachen, Verbesserungsbereiche identifizieren und Empfehlungen zur Förderung der Inklusion geben.
- Zusammenarbeit mit Organisationen: Arbeiten Sie mit unterstützenden Organisationen zusammen, die über Fachwissen in der Unterstützung von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz verfügen.
- Entwicklung von Richtlinien: Berater können auch bei der Entwicklung von Richtlinien und Verfahren helfen, Zugänglichkeitsprüfungen durchführen und Schulungen für Mitarbeiter anbieten.

Teambuildingaktivitäten

Ein Unternehmen oder Arbeitsplatz, der inklusiv sein möchte, entwickelt ein kooperatives Umfeld durch:

- Organisation von Teambuilding-Aktivitäten, die die Inklusion fördern und die Beziehungen unter allen Mitarbeitern, einschließlich derjenigen mit intellektuellen Beeinträchtigungen, stärken.

- Einschließen einer Vielzahl von Aktivitäten, die Zusammenarbeit, Kommunikation und gegenseitige Unterstützung fördern.
- Förderung gemeinsamer Ziele und Aufgaben, die die vielfältigen Fähigkeiten und Stärken der Teammitglieder nutzen.
- Planen von Aktivitäten, die das Bewusstsein für individuelle Unterschiede schärfen und eine Kultur des Respekts und der Akzeptanz innerhalb des Teams fördern.

Methoden zur Reduktion von Spannung

Einführung von Methoden zur Spannungsreduktion, um Mitarbeitern, einschließlich derjenigen mit intellektuellen Beeinträchtigungen, zu helfen, mit Stress umzugehen und ein gesundes Arbeitsumfeld aufrechtzuerhalten.

- Angebote von Techniken wie Achtsamkeitsübungen, Atemübungen, geführte Entspannung oder Dehnübungen.
- Ermutigung der Mitarbeiter, kurze Pausen einzulegen und sich während des Arbeitstages an stressreduzierenden Aktivitäten zu beteiligen.
- Bereitstellung von Ressourcen und Informationen zum Stressmanagement, zur Selbstfürsorge und zu verfügbaren Angeboten zur psychischen Gesundheitsunterstützung am Arbeitsplatz oder in der Gemeinschaft.

Aneignen von Soft Skills

- Gestaltung von Schulungsprogrammen oder Workshops, die speziell auf die Entwicklung von Soft Skills bei Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen zugeschnitten sind.
- Fokus auf Bereiche wie Kommunikationsfähigkeiten, Problemlösung, Zeitmanagement, Teamarbeit, Selbstvertretung und Arbeitsplatzetikette.
- Einsatz interaktiver und erfahrungsorientierter Lernmethoden, einschließlich Rollenspielen, Simulationen und realen Szenarien.

- Bereitstellung fortlaufender Unterstützung und Coaching zur Anwendung der erlernten Fähigkeiten am Arbeitsplatz.

Entwicklung von inklusiven Werkzeugen

Zusammenarbeit mit EU-Konsortien, wie der Europäischen Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen, um Ressourcen und Werkzeuge zu nutzen, die die Anpassung von Menschen mit Behinderungen, einschließlich intellektueller Beeinträchtigungen, an den Arbeitsplatz erleichtern.

- Erkundung inklusiver Technologielösungen, unterstützender Geräte und Softwareanwendungen, die Produktivität, Kommunikation und unabhängiges Arbeiten verbessern.
- Bereitstellung von Schulungen und Unterstützung für Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen, um inklusive Werkzeuge effektiv zu nutzen und gleichen Zugang und gleiche Chancen zu gewährleisten.
- Zusammenarbeit mit Barrierefreiheitsexperten, um sicherzustellen, dass alle Werkzeuge und Technologien den relevanten Barrierefreiheitsstandards und Richtlinien entsprechen.

9. Schlussfolgerung

Insgesamt ist das Lehren und Arbeiten mit Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen eine komplexe, aber erfüllende Aufgabe, die von Pädagogen und Betreuern Eigenschaften wie Geduld, Empathie und Anpassungsfähigkeit verlangt. Jede Person mit intellektuellen Beeinträchtigungen ist einzigartig, mit eigenen Stärken, Schwächen und Lernstilen. Daher kann die Bedeutung einer individuellen Anpassung der Lehrmethoden nicht genug betont werden. Die Notwendigkeit personalisierter Methoden anzuerkennen, ist entscheidend, um sinnvolle Lernerfahrungen für diese Menschen zu gewährleisten, da es die Unzulänglichkeit von Einheitsansätzen anerkennt. Durch die Anpassung der Bildung an ihre Fähigkeiten, Interessen und Ziele können Pädagogen die notwendige Unterstützung bieten, damit Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen gedeihen und ihr volles Potenzial erreichen können. Zu den gängigen Ansätzen gehören der personenzentrierte Ansatz, die angewandte Verhaltensanalyse und soziale Geschichten.

Im Bereich der positiven Verhaltensunterstützung am Arbeitsplatz betont diese Praxis die persönliche Planung, einen personalisierten Ansatz, Zusammenarbeit, Teambildung, Empfangsvorbereitung, Belohnung und Methoden zur Belohnungsbewertung, um den Mitarbeiter zu stärken. Diese Prinzipien zielen darauf ab, ein inklusives und unterstützendes Arbeitsumfeld zu schaffen, das es Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen ermöglicht, sich zu entfalten und erfolgreich zu sein. Übergänge sind ein wesentlicher Bestandteil des menschlichen Lebens und umfassen Veränderungen in Rollen, Standorten und Beziehungen. Für Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen ist dieser Übergang jedoch besonders herausfordernd aufgrund gesellschaftlicher Wahrnehmungen von Behinderung und der Komplexität der Unterstützungsdienste, was sich in den niedrigen Beschäftigungsquoten dieser Gruppe widerspiegelt. Um dieses Problem anzugehen, ist eine frühe und umfassende Übergangsplanung unerlässlich. Europäische Gesetze und Richtlinien betonen nun die Bedeutung einer effektiven Übergangsplanung und bieten einen Rahmen, um den Erfolg des Übergangs von der Schule in den Beruf für Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen zu maximieren.

Darüber hinaus spielt der Prozess der Identifizierung beruflicher Fähigkeiten und Interessen eine entscheidende Rolle bei der Unterstützung von Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen bei ihrer Arbeitssuche. Durch verschiedene Bewertungen und kontinuierliche Kommunikation können Pädagogen wertvolle Einblicke in die Fähigkeiten und Vorlieben einer Person gewinnen. Diese Informationen ermöglichen es den Pädagogen, die

Betroffenen zu geeigneten Beschäftigungsmöglichkeiten zu führen, die ihren Stärken und Leidenschaften entsprechen, und sie letztendlich zu befähigen, sinnvolle und erfüllende Karrieren zu verfolgen. Die Vorbereitung von Personen, insbesondere solchen mit intellektuellen Beeinträchtigungen, mit Fähigkeiten und Kompetenzen vor der Beschäftigung ist entscheidend für den Erfolg am Arbeitsplatz.

In diesem Bericht werden Beispiele aus Österreich, Italien, Griechenland und Spanien von Institutionen und bewährten Praktiken der Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und anderen Fachleuten zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz zusammengetragen. Diese können als Einblick in die weitere Anwendung solcher Praktiken dienen, was zu einer höheren Inklusion von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsbereich führt. Die Identifizierung von beruflichen Fähigkeiten und Interessen sowie die Weiterentwicklung dieser Beschäftigungsfähigkeiten von Menschen mit Behinderungen ist entscheidend für die Findung von Beschäftigungsmöglichkeiten. Schließlich sollten Herausforderungen und Barrieren, denen Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz gegenüberstehen, durch integrale Lösungen angegangen werden, wie die positive Verhaltensunterstützung, unterstützende Berater und Teambildungsaktivitäten im Arbeitsumfeld.

Abschließend ist die Inklusion von Menschen mit Behinderungen eine Win-Win-Situation für alle Beteiligten. Menschen mit Behinderungen besitzen wertvolle Fähigkeiten und Talente, die in der Arbeitswelt genutzt werden können, und ein inklusiver Arbeitsplatz erkennt die Stärken aller Mitarbeiter an und schätzt sie. Er bietet Menschen mit Behinderungen gleiche Chancen, erfolgreich zu sein, zu lernen, fair entlohnt zu werden und in ihrer Karriere voranzukommen. Wahre Inklusion bedeutet, Vielfalt zu feiern und nicht nur denjenigen mit Behinderungen, sondern auch ein unterstützenderes und akzeptierenderes Umfeld für alle Mitarbeiter zu fördern.

10. Literaturverzeichnis

ACMT-RETE. *Collocamento mirato dei disabili*. <https://www.acmt-rete.it/diritti/collocamento-mirato-dei-disabili>

Additional Support Services For People With Intellectual Disabilities And Their Families: Community Supports. (n.d.). MentalHelp.net. <https://www.mentalhelp.net/intellectual-disabilities/additional-support-for-people-with-and-their-families/>

ANDEL: Agenzia Nazionale Disabilità e Lavoro. La missione. <https://andelagenzia.it/servizi-agli-uffici-del-collocamento-mirato/>

ANFFAS. Inclusione Lavorativa. <http://www.anffas.net/it/cosa-facciamo/supporto-alle-persone-con-disabilita/inclusione-lavorativa/>

Beyer, S. Opportunities and Barriers of Different Employment Models. Retrieved from https://www.easpd.eu/fileadmin/user_upload/Publications/s.beyer_report_-_opport_and_barriers_of_diff_employment_models_final.pdf

Boletín Oficial del Estado (1982). Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. Link: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1982-9983>

Boletín Oficial del Estado (2007). Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Link: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-22293>

Boletín Oficial del Estado (2013). Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Link: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-12632>

Cabezas, D. y Pérez, L: Programa PENTA. Aprendo a resolver problemas por mí mismo. ICCE (2006)

Cameto, R., Levine, P. & Wagner, M. (2004, November). *Transition Planning for students for disabilities. A Special Topic Report of Findings from the National Longitudinal Transition Study-2*. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED496547.pdf>

Citizen Network. SDS and System Design. Retrieved from <https://citizen-network.org/library/sds-and-system-design.html>

Disability:IN. (2021). Disability Inclusion Employment Best Practices. Retrieved from <https://disabilityin-bulk.s3.amazonaws.com/2021/Disability+Inclusion+Employment+Best+Practices+Final508.pdf>

European Agency for Development in Special Needs Education (2006). *I Piani Individuali di Transizione. Sostenere il Passaggio dalla Scuola al Lavoro*. <https://www.european-agency.org/resources/publications/individual-transition-plans>

European Commission. Persons with disabilities. Employment, Social affairs and Inclusion. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1137>

Fundación Mapfre (s.f.). Proyecto Juntos somos Capaces. Link: <https://www.fundacionmapfre.org/accion-social/programa-social-empleo/juntos-somos-capaces/>

Greek Ministry of Labour and Social Affairs. Persons with Disabilities. <https://ypergasias.gov.gr/en/persons-with-disabilities/>

Intellectual Disabilities And Supportive Rehabilitation: Developing An Individualized Support Plan (ISP). (n.d.). MentalHelp.net. <https://www.mentalhelp.net/intellectual-disabilities/and-supportive-rehabilitation-developing-an-individualized-support-plan-isp/>

Intellectual-disabilities Applied Behavioral Analysis (ABA) And Intellectual Disabilities. (n.d.). MentalHelp.net. <https://www.mentalhelp.net/intellectual-disabilities/applied-behavioral-analysis-aba/>

Intellectual-disabilities Effective Teaching Methods For People With Intellectual Disabilities. (n.d.). MentalHelp.net. <https://www.mentalhelp.net/intellectual-disabilities/effective-teaching-methods/>

Intellectual-disabilities Effective Teaching Methods For People With Intellectual Disabilities. (n.d.). MentalHelp.net. <https://www.mentalhelp.net/intellectual-disabilities/effective-teaching-methods/>

International Labour Organization. Disability Inclusion in Employment: A Review of the Literature. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_316814.pdf

Giovannone, M. (2022). L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Italia. Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_874035.pdf

Kauffman, J. M., & Hung, L. Y. (2009). Special education for intellectual disability: current trends and perspectives. *Current Opinion in Psychiatry*, 22(5), 452–456. <https://doi.org/10.1097/yc0.0b013e32832eb5c3>

La discriminazione delle persone con disabilità. HandyLex: Norme e diritti sulla disabilità. 16/01/2023. <https://www.handylex.org/>

Lory, C., So Yeon, K., Soo Jung, K., & Gregori, E. (2021, April). *Teaching Academic Skills to People with Intellectual and Developmental Disability*. ResearchGate. <https://doi.org/10.1097/yc0.0b013e32832eb5c3>
https://www.researchgate.net/publication/351204179_Teaching_Academic_Skills_to_People_with_Intellectual_and_Developmental_Disability

Uher, A. M., Josol, C. K., & Fisher, M. H. (2021). Behavioral Approaches to Teaching Decision Making to Individuals with Intellectual and Developmental Disabilities. In Springer eBooks (pp. 499–517). https://doi.org/10.1007/978-3-030-74675-9_21

United Nations (2006). Convention On The Rights Of Persons With Disabilities. Optional Protocol. Link: <https://social.desa.un.org/issues/disability/crpd/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-crpd>

Williams-Diehm, K. L., & Lynch, P. (2007). *Student Knowledge and Perceptions of Individual Transition Planning and Its Process*. *The Journal for Vocational Special Needs Education*. <https://www.semanticscholar.org/paper/Student-Knowledge-and-Perceptions-of-Individual-and-Williams-Diehm-Lynch/a3a072d621c0056625b65f03d991e4e6811eab58>

World Health Organization (1997). Life skills education for children and adolescents in schools. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/63552/WHO_MNH_PSF_93.7A_Rev.2.pdf?sequence=1&isAllowed=y

World Health Organization (2020, May). Life skills education school handbook. Prevention of non-communicable diseases. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240005020>
Yeka.gr. [https://kalo.yeka.gr/\(S\(dsl0ai3yv4ro1fl20vovriwm\)\)/login.aspx?ReturnUrl=%2f](https://kalo.yeka.gr/(S(dsl0ai3yv4ro1fl20vovriwm))/login.aspx?ReturnUrl=%2f)



inclujobs

INCLUJOBS - Holistic Learning for Job Inclusion of People with Intellectual Disabilities.
Project N°.: 2022-1-ES01-KA220-ADU-000086612

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.