



inclujobs

HANDBUCH FÜR SONDER SONDERPÄDAGOGEN ALS FÖRDERER FÜR INTEGRATIVE BESCHÄFTIGUNG

Inhalt

Inhalt

1. Ansätze zur Unterrichtsgestaltung für Personen mit geistigen Behinderungen	3
Einführung	3
Gemeinsame Ansätze	3
Schlussfolgerung	8
2. Unterstützung für positives Verhalten	9
Personenzentrierte Planung.....	9
Persönlicher Ansatz	9
Zusammenarbeit - Teambuilding	9
Vorbereitung des Empfangs - Proaktiver Ansatz Vorbereitung - Proaktiver Ansatz.....	10
Belohnung	10
Befähigung der Mitarbeiter Belohnung Bewertungsmethoden zur Befähigung der Mitarbeiter	10
3. Übergangsplanung für Personen mit geistigen Behinderungen am Arbeitsplatz.....	11
Individuelles Bildungsprogramm (IBP) für Personen mit geistigen Behinderungen	11
Individueller Übergangsplan (ITP) für Personen mit intellektuellen Beeinträchtigungen	14
4. Vorbereitung von Menschen mit geistigen Behinderungen auf das Arbeitsleben	19
Vorbereitung von Menschen mit intellektuellen Behinderungen auf das Arbeitsleben in Österreich.....	19
Personen mit intellektuellen Behinderungen auf den Arbeitsplatz vorzubereiten in Griechenland	22
Preparing Individuals with Intellectual Disabilities for the Workplace in Italy	24
Vorbereitung von Menschen mit geistigen Behinderungen auf den Arbeitsplatz in Spanien...	25
5. Identifikation von Berufsfähigkeiten und Interessen	28
Einführung.....	28
Wie Sie Ihre beruflichen Fähigkeiten und Interessen ermitteln	28
Schlussfolgerung	30
6. Entwicklung von beruflichen Einstellungsfähigkeiten	31
Einführung.....	31
Training für Beschäftigung	31

Methodischer Ansatz für das Training.....	32
Maßgeschneiderter Schulungsansatz.....	33
7. Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und anderen Fachleuten zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz.....	36
Österreich.....	36
Griechenland.....	39
Italien.....	41
Spanien	45
8. Wie können die Herausforderungen und Barrieren, mit denen Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz konfrontiert sind, bewältigt werden?.....	49
PBS (Positive Behaviour Support).....	49
Vorbereitende Workshops.....	49
Berater unterstützen.....	50
Team Building Aktivitäten.....	50
Methoden zum Lösen von Spannungen.....	51
Entwicklung der Soft Skills von PWID.....	51
Entwicklung von inklusiven Werkzeugen.....	51
Schlussfolgerung.....	53
Referenzen.....	55

1. Ansätze zur Unterrichtsgestaltung für Personen mit geistigen Behinderungen

Einführung

Wie gestaltet sich das Lehren und Arbeiten mit Menschen mit geistigen Behinderungen und warum ist es wichtig, die Herangehensweise je nach Person anzupassen?

Das Unterrichten von Personen mit geistigen Behinderungen erfordert ein tiefes Verständnis ihrer einzigartigen Lernbedürfnisse und Fähigkeiten. Es ist eine herausfordernde, aber lohnende Aufgabe, die von Pädagogen und Betreuern Geduld, Empathie und Anpassungsfähigkeit verlangt. Jede Person mit geistigen Behinderungen ist eine einzigartige Persönlichkeit mit eigenen Stärken, Schwächen und Lernstilen. Daher ist es entscheidend, ihre Bildung mit einem personalisierten und maßgeschneiderten Ansatz anzugehen, der ihre spezifischen Anforderungen berücksichtigt.

Die Anerkennung der Bedeutung individualisierter Ansätze ist entscheidend, um sinnvolle Lernerfahrungen für Personen mit geistigen Behinderungen zu schaffen. Durch die Anpassung von Lehrmethoden an ihre Fähigkeiten, Interessen und Ziele können Pädagogen die notwendige Unterstützung bieten, um ihnen zu helfen, ihr volles Potenzial auszuschöpfen. Ein individualisierter Ansatz erkennt an, dass eine Einheitsmethode nicht für diese vielfältige Population geeignet ist. Stattdessen zielt er darauf ab, auf die spezifischen Bedürfnisse jedes Schülers einzugehen, sodass sie in ihrem eigenen Tempo und auf eine Weise lernen können, die ihren Lernpräferenzen entspricht.

Gemeinsame Ansätze

Personenzentrierter Ansatz

"Personenzentrierter Ansatz" ist eine der weitestgehend akzeptierten Methoden im Umgang mit Menschen mit geistigen Behinderungen. Dieser Ansatz betont die Bedeutung der Anerkennung und des Respekts für die einzigartigen Bedürfnisse, Wünsche, Vorlieben und Ziele eines jeden Einzelnen. Dabei verschiebt er den Fokus von einer Einheitslösung hin zu einem individualisierten und ganzheitlichen Ansatz, der die Person als Ganzes betrachtet.

Im Bildungskontext können Pädagogen, die mit Menschen mit geistigen Behinderungen arbeiten, den personenzentrierten Ansatz durch die Umsetzung der sogenannten personenzentrierten Planung anwenden. Dieser Planungsprozess beinhaltet die Zusammenarbeit zwischen der betroffenen Person, ihrer Familie, Pädagogen und anderen relevanten Fachleuten, um einen Individualisierten Bildungsplan (IBP) zu erstellen. Der IBP dient als umfassender Fahrplan, der konkrete Lernziele und Strategien umreißt, die auf die individuellen Bedürfnisse und Aspirationen der betroffenen Person zugeschnitten sind.

Es gibt mehrere praktische Beispiele basierend auf diesem Ansatz, die Pädagogen in Erwägung ziehen können, wenn sie mit Menschen mit geistigen Behinderungen arbeiten:

Festlegung bedeutsamer Ziele: Führen Sie offene und ehrliche Gespräche mit der betroffenen Person und ihrer Familie, um deren Wünsche, Interessen und Stärken zu identifizieren. Diese Gespräche können Pädagogen dabei helfen, bedeutsame Ziele festzulegen, die mit den persönlichen Motivationen und langfristigen Zielen der betroffenen Person in Einklang stehen. Wenn beispielsweise ein Schüler mit geistiger Behinderung großes Interesse an Kunst zeigt, kann der Pädagoge kunstbezogene Aktivitäten in den Lehrplan aufnehmen oder Möglichkeiten schaffen, in denen der Schüler seine künstlerischen Fähigkeiten präsentieren kann.

Individualisierte Lernstrategien: Passen Sie Lehrmethoden und Unterrichtsmaterialien an, um dem einzigartigen Lernstil und den Fähigkeiten der betroffenen Person gerecht zu werden. Einige Menschen benötigen möglicherweise mehr visuelle Hilfsmittel, praktische Aktivitäten oder individuelle Anleitungen, um ihr Verständnis und ihre Beteiligung zu verbessern. Wenn beispielsweise ein Schüler mit geistiger Behinderung 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.

Förderung der aktiven Beteiligung und Selbstvertretung: Schaffen Sie eine inklusive und unterstützende Umgebung, die die aktive Beteiligung von Menschen mit geistigen Behinderungen am eigenen Lernprozess fördert. Fördern Sie Selbstvertretungsfähigkeiten, indem Sie Möglichkeiten bieten, in denen sie ihre Meinungen äußern, Entscheidungen treffen und an Entscheidungsprozessen teilnehmen können. Im Rahmen von Klassendiskussionen oder Gruppenaktivitäten können Pädagogen einen inklusiven Raum schaffen, in dem alle Schüler, einschließlich derjenigen mit geistigen Behinderungen, ermutigt werden, ihre Gedanken und Ideen beizutragen. Dieser Ansatz hilft Menschen dabei, ihre Kommunikationsfähigkeiten und Selbstvertrauen zu entwickeln.

Aufbau positiver Beziehungen: Pflegen Sie starke Beziehungen zwischen Pädagogen, Menschen mit geistigen Behinderungen, ihren Familien und Unterstützungsfachleuten. Kollaborative Partnerschaften fördern 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 den Unterstützungsfachleuten vereinbaren, um Fortschritte zu besprechen, Bedenken anzusprechen und wertvolle Einblicke in die Stärken und Herausforderungen der betroffenen Person zu sammeln. Durch die Zusammenarbeit können Pädagogen sicherstellen, dass ein konsistenter und zusammenhängender Ansatz zur Unterstützung der Bildungsreise der betroffenen Person gewährleistet ist.

Förderung der Integration in die Gemeinschaft: Bieten Sie Menschen mit geistigen Behinderungen Möglichkeiten zur Teilnahme an Aktivitäten und Erlebnissen außerhalb des Klassenzimmers. Die Förderung der Integration in die.

Angewandte Verhaltensanalyse

Neben dem personenzentrierten Ansatz ist eine weitere weit verbreitete Methode zur Arbeit mit Menschen mit intellektuellen Behinderungen die Angewandte Verhaltensanalyse (ABA). ABA ist eine evidenzbasierte Interventionsmethode, die Verhaltensprinzipien nutzt, um neue Fähigkeiten zu vermitteln und herausforderndes Verhalten zu reduzieren. Dieser Ansatz konzentriert sich darauf, komplexe Aufgaben in kleinere, handhabbare Schritte zu zerlegen und positive Verstärkung zu verwenden, um erwünschtes Verhalten zu fördern und zu stärken. Durch einen systematischen Prozess der Verstärkung positiven Verhaltens können Pädagogen Menschen mit intellektuellen Behinderungen effektiv unterstützen, neue Fähigkeiten zu entwickeln und Herausforderungen zu bewältigen. Die Angewandte Verhaltensanalyse basiert auf dem Prinzip, dass Verhalten von seinen Konsequenzen beeinflusst wird. Indem die spezifischen Verhaltensweisen, die anvisiert werden sollen, identifiziert werden, können Pädagogen Interventionen entwickeln, die positive Veränderungen im Verhalten fördern. Diese Interventionen beinhalten die sorgfältige Analyse der Antezedenzen (Ereignisse oder Reize, die dem Verhalten vorausgehen), des Verhaltens selbst und der darauffolgenden Konsequenzen. Diese Analyse ermöglicht es den Pädagogen, die funktionale Beziehung zwischen Verhalten und Umweltfaktoren zu verstehen.

Ein Beispiel zur Veranschaulichung, wie ABA in der Praxis angewendet werden kann, wäre die Einbeziehung eines Schülers mit intellektueller Behinderung, der Schwierigkeiten beim Erledigen von Hausaufgaben hat. Der Pädagoge würde, indem er ABA-Techniken anwendet, damit beginnen, die Aufgabe, die Hausaufgaben zu erledigen, in kleinere, handhabbare Schritte zu unterteilen. Er würde klare Erwartungen festlegen und die notwendigen Materialien und Unterstützung bereitstellen, um den Erfolg zu erleichtern. Während des Abschlusses jedes Schrittes würde der Pädagoge positive Verstärkung in Form von Lob, Marken oder kleinen Belohnungen anbieten, um das erwünschte Verhalten zu stärken. Wenn der Schüler zum Beispiel

die erste Aufgabe erfolgreich abschließt, könnte der Pädagoge verbales Lob und eine Marke anbieten, die später gegen eine bevorzugte Aktivität oder Belohnung eingetauscht werden kann.

Wenn der Schüler herausforderndes Verhalten zeigt, wie Frustration oder das Vermeiden der Aufgabe, würde der Pädagoge Strategien zur effektiven Bewältigung dieser Verhaltensweisen umsetzen. Dies könnte das Bereitstellen zusätzlicher Aufforderungen, die Anpassung des Schwierigkeitsgrades der Aufgabe oder das vorübergehende Entfernen von Ablenkungen aus der Umgebung umfassen. Im Laufe der Zeit, wenn der Schüler Fortschritte bei der Erledigung von Hausaufgaben zeigt, kann der Pädagoge allmählich das Maß an Unterstützung reduzieren, das bereitgestellt wird. Dieser Prozess beinhaltet die systematische Reduzierung von Aufforderungen oder Hilfe bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung der konstanten Verstärkung des erwünschten Verhaltens. Letztendlich wird der Schüler unabhängiger bei der Erledigung von Hausaufgaben und ist weniger auf externe Unterstützung angewiesen.

ABA-Techniken können auch verwendet werden, um eine Vielzahl von Fähigkeiten zu vermitteln, wie Kommunikation, soziale Interaktion, Selbstversorgung und akademische Konzepte. Wenn eine Person mit intellektueller Behinderung beispielsweise daran arbeitet, soziale Fähigkeiten zu entwickeln, könnte der Pädagoge ABA-Techniken verwenden, um angemessene Begrüßungen, das Einhalten von Gesprächsabläufen oder das Erkennen sozialer Signale beizubringen. Durch die systematische Anwendung positiver Verstärkung können Menschen mit intellektuellen Behinderungen neue Fähigkeiten erwerben und in verschiedenen Umgebungen und Kontexten verallgemeinern. Dieser Ansatz konzentriert sich auf die Förderung positiven Verhaltens, den Aufbau individueller Stärken und die effektive Bewältigung herausfordernder Verhaltensweisen. Er erfordert Konsistenz, Geduld und Zusammenarbeit zwischen Pädagogen, Familien und Unterstützungsfachleuten, um die bestmöglichen Ergebnisse für Menschen mit intellektuellen Behinderungen sicherzustellen.

Während der personenzentrierte Ansatz die einzigartigen Bedürfnisse und Wünsche der Menschen betont, ergänzt die Angewandte Verhaltensanalyse (ABA) diesen Ansatz, indem sie spezifische Strategien und Techniken zur Vermittlung neuer Fähigkeiten und zur Bewältigung von herausforderndem Verhalten bietet. Durch die Kombination dieser beiden Ansätze können Pädagogen eine umfassende und maßgeschneiderte Bildungserfahrung schaffen, die das Potenzial für Wachstum und Entwicklung von Menschen mit intellektuellen Behinderungen maximiert.

Sozialgeschichten

Ein weiterer wertvoller Ansatz zur Arbeit mit Menschen mit intellektuellen Behinderungen ist die Verwendung von Sozialgeschichten. Sozialgeschichten sind einfache Erzählungen, die als effektive Werkzeuge dienen, um Menschen über soziale Situationen und angemessene

Verhaltensweisen zu unterrichten. Sie verwenden klare Sprache und visuelle Elemente, um Menschen Richtlinien für das Verständnis und die Navigation sozialer Interaktionen sowie sozialer Erwartungen zu geben. Sozialgeschichten sind besonders nützlich für Menschen, die Herausforderungen in der sozialen Kommunikation haben und explizite Anweisungen in diesem Bereich benötigen. Diese Geschichten können erstellt und angepasst werden, um bestimmte soziale Situationen oder Verhaltensweisen anzusprechen, die Menschen als schwierig empfinden. Durch die Präsentation von Informationen in einem strukturierten und leicht verständlichen Format helfen Sozialgeschichten Menschen mit intellektuellen Behinderungen, ein klareres Verständnis sozialer Normen und angemessenen Verhaltens in verschiedenen Kontexten zu entwickeln.

Bei der Erstellung einer Sozialgeschichte können Pädagogen einer konsistenten Struktur folgen. Die Geschichte sollte damit beginnen, eine Einführung in die soziale Situation oder das Verhalten zu geben, das angesprochen wird. Dies setzt den Kontext und weckt die Aufmerksamkeit der Person. Die Erzählung setzt dann fort, indem sie präzise und konkrete Sprache verwendet, um die verschiedenen Aspekte der Situation zu beschreiben, einschließlich der beteiligten Personen, ihrer Handlungen und der erwarteten Reaktionen.

Visuelle Hilfsmittel spielen in Sozialgeschichten eine entscheidende Rolle, da sie den Menschen 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 erwünschte Verhalten zu geben. Diese visuellen Unterstützungen verbessern das Verständnis der Person und unterstützen ihre Fähigkeit, angemessenes Verhalten auf reale Situationen zu übertragen. Um die Effektivität von Sozialgeschichten sicherzustellen, ist es wichtig, Erzählungen zu erstellen, die auf die individuellen Bedürfnisse und Erfahrungen der Person zugeschnitten sind. Pädagogen können mit der Person, ihrer Familie und relevanten Fachleuten zusammenarbeiten, um Informationen und Einblicke in die sozialen Situationen oder Verhaltensweisen zu sammeln, die besondere Aufmerksamkeit erfordern. Dieser kooperative Ansatz stellt sicher, dass die Sozialgeschichten auf die einzigartigen Herausforderungen und Stärken der Person zugeschnitten sind.

Ein Beispiel, wie eine Sozialgeschichte in der Praxis verwendet werden kann: Angenommen, eine Person mit intellektueller Behinderung hat Schwierigkeiten, Wut angemessen auszudrücken, wenn sie mit frustrierenden Situationen konfrontiert wird. Der Pädagoge kann eine Sozialgeschichte erstellen, die sich gezielt mit diesem Verhalten befasst. Die Geschichte würde damit beginnen, die Situation einzuführen, beispielsweise eine schwierige Aufgabe oder ein Problem, mit dem sie konfrontiert wird. Die Erzählung würde dann die Emotionen und Reaktionen der Person in klarer und objektiver Weise beschreiben. Sie würde alternative Strategien und angemessene Verhaltensweisen zur konstruktiven Äußerung von Wut, wie tiefe Atemzüge, die Suche nach Unterstützung bei einer vertrauenswürdigen Person oder die Verwendung von Beruhigungstechniken, darlegen.

Visuelle Unterstützungen, wie Bilder unterschiedlicher Gesichtsausdrücke oder schrittweise Illustrationen von Beruhigungstechniken, würden eingebaut, um die Informationen zu verstärken und die Verständlichkeit und Erinnerung des gewünschten Verhaltens zu fördern. Durch regelmäßige Überprüfung und Verstärkung der Sozialgeschichte können Pädagogen den Menschen helfen, das angemessene Verhalten in realen Situationen zu internalisieren und anzuwenden. Darüber hinaus können Pädagogen Gelegenheiten bieten, das gewünschte Verhalten in einer unterstützenden Umgebung zu üben, wobei sie Anleitung und Verstärkung anbieten, wenn dies erforderlich ist.

Die Verwendung von Sozialgeschichten fördert das soziale Verständnis, die Kommunikation und angemessenes Verhalten bei Menschen mit intellektuellen Behinderungen. Indem sie durch Erzählungen und visuelle Unterstützung klare Anweisungen bieten, bieten Sozialgeschichten den Menschen wertvolle Werkzeuge zur Navigation sozialer Situationen und zur Verbesserung ihrer sozialen Interaktionen. In Kombination mit dem personenzentrierten Ansatz und anderen Strategien tragen Sozialgeschichten zu einer umfassenden und individualisierten Bildungserfahrung für Menschen mit intellektuellen Behinderungen bei.

Schlussfolgerung

Die Unterrichtung von Personen mit intellektuellen Behinderungen erfordert einen individualisierten und flexiblen Ansatz, der ihre Einzigartigkeit anerkennt und feiert. Durch die Integration von personenzentriertem Planen, ABA (Angewandte Verhaltensanalyse) und Sozialgeschichten in den Unterrichtsprozess können Pädagogen inklusive und unterstützende Lernumgebungen schaffen, die Wachstum, Unabhängigkeit und insgesamt Erfolg für Menschen mit intellektuellen Behinderungen fördern.

2. Unterstützung für positives Verhalten

Personenzentrierte Planung

Die Organisation des Arbeitsplatzes, des Kontexts und der Arbeitszeiten für Menschen mit Behinderungen in der Arbeitsumgebung ist von größter Bedeutung. Dies beinhaltet die Gewährleistung der Stabilität am Arbeitsplatz, die Unterstützung durch eine Kontaktperson bei der Schulung und Organisation des Arbeitsbereichs sowie die Anpassung der Arbeitsumgebung an deren Bedürfnisse. Die Gesamtdauer des Aufenthalts am Arbeitsplatz, einschließlich Pausen und Urlaub, sollte an die spezifischen Bedürfnisse und physischen und mentalen Stärken des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin mit geistiger Behinderung angepasst werden. Diese Anpassung erstreckt sich auch auf den Rahmen ihrer Arbeit, der Arbeitszeiten und Pausen beinhaltet, die alle klar definiert sein sollten. Außerdem sollten die Aufgaben gut definiert sein und, wenn möglich, von individuellen, schriftlichen Anweisungen in einfacher Sprache begleitet werden, um das Verständnis zu erleichtern.

Persönlicher Ansatz

Der sonderpädagogische Förderbedarf bestimmt den Umgang mit dem Arbeitnehmer. Seine körperlichen Kräfte, sein geistiges Profil, seine Kontaktfreudigkeit und seine Fähigkeiten müssen so weit wie möglich genutzt werden, sowohl bei der Wahl des Arbeitsplatzes als auch bei der Vermittlung und Organisation des Arbeitsplatzes. Er muss in der Lage sein, seine Aufgaben bis zu einem gewissen Grad zu bewältigen oder sie mit der Zeit zu verbessern. Mit einer langsamen Anpassung, mit sanfter Aufsicht durch eine Bezugsperson, mit Ratschlägen zur Vermeidung von Fehlern, mit der Organisation eines individuellen Arbeitsplans kann alles jeden Tag zum Besseren verbessert werden. Wichtig sind auch kollegiale Solidarität, positives Feedback und Belohnung.

Zusammenarbeit - Teambuilding

Das Unternehmen sollte mit einem klaren Plan für den Rest der Belegschaft organisieren, um sie in Bezug auf Akzeptanz und Inklusion an Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen zu schulen. Es ist wichtig, dass die Mitarbeiter zusammenarbeiten und Teamgeist haben. Rivalität und Konkurrenz unter den Mitarbeitern hilft dem Mitarbeiter mit geistiger Behinderung nicht. Es ist ratsam, eine Gruppe zu bilden, die als direkter Hilfe- und Kommunikationspartner für die Person mit einer Behinderung und den/die Berater fungiert, die der Person mit einer Behinderung bei der Integration in das Arbeitsumfeld helfen.

Vorbereitung des Empfangs - Proaktiver Ansatz Vorbereitung - Proaktiver Ansatz

Bei jeder neuen Person, die an den Arbeitsplatz kommt, sollte es eine neue Einweisung in ihre individuellen Bedürfnisse geben. Es ist wichtig, dass die Mitarbeiter wissen, wie sie mit bestimmten Verhaltensweisen oder Fehlern am Arbeitsplatz umgehen können, dass sie Geduld und Empathie für Menschen mit Behinderungen aufbringen. Das Unternehmen informiert alle Mitarbeiter und erstellt eine Richtlinie zur Begrüßung eines neuen Mitarbeiters mit einer geistigen Behinderung. Es nimmt auch die Arbeit mit Menschen mit Behinderungen in seine Ziele und Planungen auf, damit alle Mitarbeiter den Mitarbeiter kennen, verstehen und bei seiner Integration helfen.

Belohnung

Wir müssen die Bedürfnisse und Schwierigkeiten der Person mit einer Behinderung kennen, bevor wir sie an einem Arbeitsplatz integrieren. Wir sollten seine/ihre Stärken und Schwächen herausfinden und ihm/ihr helfen, sich zu konzentrieren und sich Dinge einfallen zu lassen, die ihn/sie unabhängiger und wettbewerbsfähiger machen. Auch die gezielte und definierte Belohnung für die Bewältigung einer Herausforderung bei der Arbeit ist etwas, das ihm helfen wird, sich auf das zu konzentrieren, was er tut.

Befähigung der Mitarbeiter Belohnung Bewertungsmethoden zur Befähigung der Mitarbeiter

Es ist gut, Belohnungs- und Bewertungsmethoden für die Elemente der Arbeit einzusetzen, die der Mitarbeiter mit geistiger Behinderung erledigt. Das Belohnungssystem wird auch als Motivation für eine bessere Leistung eingesetzt, aber vor allem, um Ängste und Unsicherheiten zu überwinden, denn oft besteht bei Menschen mit Behinderungen die Unsicherheit, dass sie eine Aufgabe nicht allein bewältigen können, weil ihnen die Fähigkeiten fehlen.

Mit Belohnungen gibt es also eine moralische Anerkennung seiner Nützlichkeit und die Nutzung seines Potenzials am Arbeitsplatz.

3. Übergangsplanung für Personen mit geistigen Behinderungen am Arbeitsplatz

Übergänge sind im Leben von Menschen sehr wichtig. Ein Übergang kann sich auf den Wechsel von Rollen, Orten oder Beziehungen beziehen. Der Übergang von der Schule zur Arbeit betrifft Entscheidungen, Karriereoptionen, Wohn- und soziale Vereinbarungen, wirtschaftliche Optionen, die langfristige Auswirkungen auf das Leben haben können. Für Menschen mit geistigen Behinderungen ist dieser Übergang aufgrund mehrerer Einschränkungen, die sich aus der Sichtweise der Gesellschaft gegenüber Behinderungen ergeben, und aufgrund der Komplexität der Dienstleistungen, die diesen Übergang in Europa und weltweit unterstützen sollen, sehr schwierig (Williams Diehm & Lynch, 2007).

Dies wird offensichtlicher, wenn man den Prozentsatz der berufstätigen Menschen mit Behinderungen betrachtet.

Der Übergangsplanungsprozess für Personen mit geistigen Behinderungen muss früh beginnen, um ihnen zu helfen, die Fähigkeiten zu entwickeln, die sie benötigen, um berufliche Ziele erfolgreich zu erreichen. Mit umfassender, effektiver und fortlaufender Übergangsplanung sind die Schüler darauf vorbereitet, nach der High School erfolgreich zu sein.

Die Übergangsplanung wird heute auch von einer Reihe europäischer Gesetze und Richtlinien unterstützt, die darlegen, wie der Übergangsprozess von der Schule zur Arbeit aussehen sollte, um den Erfolg zu maximieren.

Individuelles Bildungsprogramm (IBP) für Personen mit geistigen Behinderungen

‘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’ (World Bank, 2009)

Es muss eine Unterscheidung getroffen werden zwischen einem individuellen Bildungsprogramm (IEP) und einem individuellen Übergangsplan (ITP). Die Unterstützung für den Übergang von der Schule zur Arbeit ist ein häufig verwendetes Modell, das hauptsächlich von den Schulen initiiert und genutzt wird. Das Ziel besteht darin, einen reibungslosen Übergang von Jugendlichen mit

Behinderungen zwischen den beiden Umgebungen sicherzustellen, da sie ihren Bildungsweg verfolgen.

Lange Zeit wurden Menschen mit geistigen Behinderungen als Personen angesehen, für die das Lernen, sowohl im Entwicklungsalter als auch in späteren Jahren, besonders eingeschränkt sein könnte. Menschen mit geistigen Behinderungen haben viele Möglichkeiten zu lernen, insbesondere nützliche Fähigkeiten für zukünftige berufliche Tätigkeiten zu erlernen. Traditionelle Lehrmethoden, die auf Vorlesungen und Textstudium basieren, stellen jedoch offensichtlich weiterhin ein Problem dar für Menschen, die gerade in den Bereichen Lesen und Schreiben, abstraktes Denken und die Verarbeitung von Symbolen, Sprache und Mathematik die wichtigsten Schwächen aufweisen.

Der Unterschied besteht darin, wie unterrichtet wird, die Anwendung geeigneter Lehrstrategien und der Einsatz von Kompensationshilfsmitteln.

Der Zugang zur Arbeit für Menschen mit geistigen Behinderungen wird bereits während der Schulzeit auf zwei Arten vorbereitet.:

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

Die Kindheit und Jugendjahre, die sowohl innerhalb als auch außerhalb des schulischen Umfelds erlebt werden, sind entscheidend für die Entwicklung der persönlichen Identität und das Hervorbringen von Vorlieben, Interessen und Leidenschaften, die bei der Wahl des beruflichen Werdegangs behilflich sein können.

Die Funktion der Beratung und Vorbereitung auf zukünftige Arbeitsentscheidungen kann Auswirkungen haben und für Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen von Nutzen sein.

Wir können zunächst drei grundlegende Leitlinien identifizieren, die aus dem allgemeinen Rahmen hervorzugehen scheinen:

(a) Die Schule ist wichtig für zukünftige Beschäftigung, und es ist daher eine offensichtliche, aber grundlegende Voraussetzung für die Wirksamkeit, die Anwesenheit junger Menschen mit Behinderungen in der Schule höher und Universitätsbildung zu erhöhen.

(b) Schulzeit und außerschulische Aktivitäten müssen durch die Verwendung spezifischer pädagogischer Unterstützungen und Werkzeuge fruchtbar gemacht werden, die die Teilnahme und das Erlernen grundlegender und fächerübergreifender Fähigkeiten erleichtern. Eine starke Aktion zur Anerkennung ihrer Rechte (Advokacy), wo der effektive Zugang zu qualitativ hochwertiger Bildung nicht garantiert ist.

(c) Der Übergang zum Erwachsenenalter und die Auswahl von Arbeit müssen rechtzeitig durch die Vermittlung von Bildungsfiguren geplant werden, die in der Lage sind, gezielte und personalisierte "Coaching" und "Beratung" durchzuführen. Die Schule ist und bleibt die entscheidende Zeit und der entscheidende Raum, um als Voraussetzung für die Entwicklung der für den zukünftigen Arbeitsplatz notwendigen Fähigkeiten präsent zu sein. (Weltgesundheitsorganisation, 1993)

Jede Anstrengung muss unternommen werden, um eine authentische inklusive Bildung zu verwirklichen, die das neuropsychologische und adaptive Profil junger Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen respektiert. Die grundlegende Inspiration dieser Interventionen geht davon aus, dass sie eine ökologische Perspektive auf die Behinderungssituation annehmen, die auch mit dem bio-psycho-sozialen Modell der Behinderung verbunden ist, das von der WHO gefördert wird, und betont die Notwendigkeit, geeignete personalisierte, kompensatorische und dispensatorische Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass die Schulzeit intensiv genutzt werden kann, mit einer starken Ausrichtung auf die Erreichung von für die Person relevanten Zielen.

Darüber hinaus ist es für den Erwerb bestimmter Lebenskompetenzen unbedingt erforderlich, dass junge Schüler mit intellektuellen Beeinträchtigungen Zugang zu spezifischen Schulungen haben. Zu den bekanntesten, in der Literatur dokumentierten und wichtigen Schulungen gehören Schulungen in sozialen Kompetenzen.

Der Übergang zu erwachsenen Rollen, zur sozialen und beruflichen Integration erfordert Beratung und Coaching. Es geht nicht einfach darum, vielleicht durch "am Schreibtisch" gewonnene Einblicke, Berufungen und mögliche Übereinstimmungen zwischen Menschen mit Behinderungen und Ausbildungs- oder Beschäftigungsmöglichkeiten "zu entdecken", sondern darum, die Erkundung von Interessen und Vorlieben aktiv anzuregen, Unterstützung bei Entscheidungen zu leisten, die Richtung der Interventionen zur Unterstützung des Erlernens von Fähigkeiten zu übernehmen und ein möglichst kohärentes und geteiltes Rahmenwerk für das Lebensprojekt von Menschen mit Behinderungen neu zu gestalten, wie es die von Prinzipien des Lebensdesign inspirierten "**Karriereentwicklung**" Ansätze vorsehen.

Ein individuelles Bildungsprogramm ist daher notwendig für diesen Übergangsprozess und kann wie folgt zusammengefasst werden:

Ein umfassendes Dokument. Es umfasst alle Aspekte im Zusammenhang mit der individuellen Bildung (Strategien, Maßnahmen, Ergebnisse), mit einem speziellen Schwerpunkt auf der Bildung. Persönliche und soziale Aspekte scheinen nicht immer eine bedeutende Rolle zu spielen, aber sie müssen berücksichtigt werden.

Der Lehrer ist der Schlüssel. Er ist ein Fachmann, der für die Erstellung eines individuellen Bildungsprogramms (IBP) verantwortlich ist, in enger Zusammenarbeit mit dem Schüler, seiner Familie und allen anderen beteiligten Fachleuten.

Die Jugendlichen untersuchen zusammen mit den Fachleuten für Beschäftigung und den Lehrern verschiedene Arbeitsklimas, und zwar für kurze Zeiträume. Die Schule schließt eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber ab, um die Schulung sicherzustellen. Ein Fachmann für Beschäftigung ist erforderlich, einer für jeden Arbeitsplatz.

Spezialpädagogisches Personal steht zur Verfügung, um bei der Beratung, Identifizierung von Interessen, Bildungs- und Berufsplanung, vorberuflicher Fähigkeiten- und akademischer Ausbildung sowie bei der Sicherstellung von Verbindungen zu verschiedenen Programmen und Dienstleistungen zu unterstützen.

Es stehen verschiedene Gemeinschaftsressourcen zur Verfügung, um den Übergangsprozess zu unterstützen, wie Jugendbeschäftigungsprogramme, Sommerjobs für Jugendliche, Übergangspartnerschaftsprogramme, lokale Berufszentren, Programme für Erwachsenenbildung, individuelle Bildungsprogramme usw.

Individueller Übergangsplan (ITP) für Personen mit intellektuellen Beeinträchtigungen

Der individuelle Übergangsplan wird als Dokument formalisiert, in dem die Vergangenheit, die Gegenwart und die Zukunft einer Person zusammengefasst sind. Er sollte auch lebensbezogene Informationen zu familiären Umständen, medizinischem Werdegang, Freizeit, kulturellem Kontext und Werten, Bildung und Ausbildung enthalten. Die Ergebnisse sollten die Chancen einer Person erhöhen, eine nachhaltige Arbeitsstelle zu finden; die Interessen, Motivationen, Fähigkeiten, Einstellungen und Kompetenzen eines jungen Menschen mit den Anforderungen eines Berufs, eines Ortes und der Arbeitsumgebung in Einklang bringen; die Autonomie, Motivation, Selbstwahrnehmung und das Selbstwertgefühl des jungen Menschen steigern; eine "win-win"-Situation für beide Parteien schaffen, den beschäftigten Menschen und den Arbeitgeber.

Einer der interessantesten ist der "Individuelle Übergangsplan" (ITP), der 2006 von EADSNE in 19 EU-Ländern entwickelt wurde (EADSNE, 2006). In diesen europäischen Ländern ist es bereits eine Praxis, Jugendlichen und jungen Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen am Ende der Schulzeit beim Übergang von der Schule ins Arbeitsleben und Leben zu unterstützen. Der Aufbau der Übergangsbegleitung sollte die kontinuierliche Beteiligung des jungen Menschen und seiner Familie, die Koordinierung aller verantwortlichen Dienste und eine enge Zusammenarbeit mit dem Beschäftigungssektor einschließen.

Ein individueller Übergangsplan muss zwei bis drei Jahre vor dem Ende der Schulpflicht vorbereitet werden. Er muss in eine Mappe aufgenommen werden, denselben Dokumententyp wie der individuelle Bildungsplan, bei dem zuerst der Schüler und später der Student Eigentümer

eines solchen individuellen Dokuments sind, was die Vertraulichkeit der enthaltenen Informationen gewährleistet.

Die individuellen Übergangspläne müssen diese Merkmale enthalten und sich auf diese konzentrieren:

- Effective transition planning follows the principles that are in agreement with the goals of transition, **respecting the differences** related to the characteristics and values of families.
- Der Übergangsplan konzentriert sich auf Übergangsangelegenheiten im Zusammenhang mit Beschäftigung und dem Erwachsenenleben. Er muss **die Umweltbedingungen am Arbeitsmarkt** berücksichtigen und eine klare Analyse der Möglichkeiten des jungen Menschen und eines daraus resultierenden Karriereplans bieten, um sie/ihn auf eine reale Arbeitssituation vorzubereiten;
- Lehrkräfte aus der **Sekundarschulbildung**, sowohl aus der **Unter-** als auch aus der **Oberstufe**, sind zusammen mit dem jungen Menschen, der Familie und anderen externen Fachleuten (nicht unbedingt schulbezogen) an seiner Entwicklung beteiligt;
- Er muss Werkzeuge und Methoden enthalten, um einen individuellen Übergangsprozess sicherzustellen und **die Stärkung des jungen Menschen** zu erleichtern;
- Er muss **Chancengleichheit** in Bezug auf Geschlecht, Kultur oder geografischen Standort gewährleisten;
- Er muss einen **Follow-up-Prozess** durch einen zu diesem Zweck ernannten Fachmann sicherstellen;
- Eine effektive Übergangsplanung folgt den Prinzipien, die mit den Zielen des Übergangs in Einklang stehen und **respektiert die Unterschiede** in Bezug auf die Merkmale und Werte der Familien.

Die grundlegenden Leitprinzipien eines ITP-Planungsprozesses sind:

- Die Person mit besonderen Bedürfnissen muss sich aktiv an der Planung ihres ITP beteiligen;
- Die Familien sollten einbezogen werden;
- Die Planung sollte die Kooperation und Zusammenarbeit zwischen den Behörden beinhalten;
- Die Planung sollte flexibel sein und auf Veränderungen der Werte und Erfahrungen reagieren.

Junge Menschen mit besonderen Bedürfnissen sollten alle notwendigen Möglichkeiten und Unterstützung erhalten, um eine Schlüsselrolle bei ihrer eigenen ITP-Planung zu spielen, denn sie sind diejenigen, die sich am meisten um ihr eigenes Leben kümmern. Zu den Fähigkeiten, die es zu erwerben gilt, gehören eine klare Analyse der Möglichkeiten des jungen Menschen, die Bewertung seiner aktuellen Fähigkeiten, die Identifizierung, Diskussion seiner Wünsche und Planung sowie die Erstellung eines konsequenten Karriereplans mit ihm und seiner Familie. Junge Menschen und Familien müssen über den Inhalt der beruflichen Trainingsprogramme informiert sein. Die zu erwerbenden Qualifikationen müssen die Leistungen des jungen Menschen widerspiegeln und einen echten Status haben, auch wenn es sich um "nicht formale" Zertifikate handelt, die von Bildungszentren oder Arbeitgebern ausgestellt werden (Europäische Agentur für Entwicklungen in der Sonderpädagogik, 2002).

Die Zuständigkeiten und Rollen müssen geklärt, festgelegt und von allen Beteiligten akzeptiert werden. Eine Fachkraft, z. B. ein Berufsberater oder ein Lehrer, muss während des Prozesses der Entwicklung, Umsetzung und Bewertung des ITP als Ansprechpartner fungieren. Es ist jedoch wichtig, ihre/seine Qualifikationen und Verantwortlichkeiten zu bestimmen. Arbeitsmöglichkeiten und -erfahrungen bedeutet, dass ein junger Mensch auf eine reale Arbeitssituation vorbereitet und zumindest für eine gewisse Zeit am Arbeitsplatz begleitet wird.

Der junge Mensch, seine Familie und die Kontaktperson müssen die Anforderungen des Arbeitsmarktes genau kennen. Validierung des Prozesses: Alle beteiligten Parteien wie Fachleute, junge Menschen und Familien müssen an einer kontinuierlichen Bewertung der Fortschritte und der Entwicklung des jungen Menschen teilnehmen, um die Qualität des Prozesses zu sichern und zu überwachen. Die Bewertung muss regelmäßig im Rahmen eines Vertrags zwischen dem jungen Menschen und der benannten Kontaktperson durchgeführt werden.

Ein individueller Übergangsplan muss sicherstellen, dass die jungen Menschen **vor, während und nach der Übergangsphase** die Beratung und Unterstützung erhalten, die sie benötigen. Auch die Familien müssen sich aktiv beteiligen, denn sie werden zu Fürsprechern und Unterstützungspartnern. Zu diesem Zweck müssen die Fachleute die Situation der Familie, ihre kulturellen Werte und ihre Ressourcen berücksichtigen.

Arbeit findet auch innerhalb eines Netzwerks **sozialer Beziehungen** statt. Der Erfolg im Beruf hängt sicherlich von der Fähigkeit ab, die zugewiesene Aufgabe korrekt auszuführen, aber Begleiterscheinungen dieses Erfolgs sind sicherlich auf der gleichen Ebene **gute Beziehungen zu den Kollegen**, positive Reaktionen bei technischen oder organisatorischen Problemen und die Fähigkeit, mit Arbeitsrhythmen zurechtzukommen, die im Verhältnis zum Produktions- und Wirtschaftsprozess manchmal variabel sind.

Die Lebenskompetenzen der WHO sind auch eine wichtige Referenz für einen aktiven Lernprozess und für die Erleichterung effektiver Übergänge zur Arbeit. Lebenskompetenzen sind

Fähigkeiten für anpassungsfähiges und positives Verhalten, die es dem Einzelnen ermöglichen, mit den Anforderungen und Herausforderungen des täglichen Lebens effektiv umzugehen. (Weltgesundheitsorganisation, 2020)

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

- **Entscheidungsfindung**

Entscheidungsfindung hilft uns, konstruktiv mit Entscheidungen über unser Leben umzugehen. Dies kann sich auf die Gesundheit auswirken, wenn junge Menschen aktiv Entscheidungen über ihre Handlungen in Bezug auf die Gesundheit treffen, indem sie die verschiedenen Optionen bewerten und die möglichen Auswirkungen verschiedener Entscheidungen abwägen.

- **Problemlösung**

In ähnlicher Weise befähigt uns das Problemlösen dazu, mit Problemen in unserem Leben konstruktiv umzugehen. Bedeutende Probleme, die ungelöst bleiben, können psychischen Stress verursachen und zu körperlicher Belastung führen.

- **Kreatives Denken**

Es trägt sowohl zur Entscheidungsfindung als auch zur Problemlösung bei, indem es uns ermöglicht, die verfügbaren Alternativen und die verschiedenen Konsequenzen unseres Handelns oder Nichthandelns zu erkunden. Es hilft uns, über unsere unmittelbare Erfahrung hinauszublicken, und selbst wenn kein Problem erkannt wird oder keine Entscheidung zu treffen ist, kann kreatives Denken uns helfen, adaptiv und flexibel auf die Situationen unseres täglichen Lebens zu reagieren.

- **Kritisches Denken**

Es ist die Fähigkeit, Informationen und Erfahrungen auf objektive Weise 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 z.B. Werte, Gruppendruck und die Medien.

- **Wirksame Kommunikation**

Das bedeutet, dass wir in der Lage sind, uns sowohl verbal als auch nonverbal auf eine Weise auszudrücken, die unseren Kulturen und Situationen angemessen ist.

- **Fähigkeiten für zwischenmenschliche Beziehungen**

Helfen uns, mit den Menschen, mit denen wir zu tun haben, auf positive Weise umzugehen.

- **Selbstbewusstsein**

Dazu gehört, dass wir uns selbst erkennen, unseren Charakter, unsere Stärken und Schwächen, unsere Wünsche und Abneigungen.

- **Empathie**

Die Fähigkeit, sich vorzustellen, wie das Leben einer anderen Person aussieht, selbst in einer Situation, die uns vielleicht nicht vertraut ist.

- **Mit Emotionen umgehen**

Es geht darum, Emotionen bei sich selbst und anderen zu erkennen, sich bewusst zu machen, wie Emotionen das Verhalten beeinflussen, und in der Lage zu sein, auf Emotionen angemessen zu reagieren.

- **Bewältigung von Stress**

Die Quellen von Stress in unserem Leben erkennen, sich bewusst machen, wie sich dieser auf uns auswirkt, und auf eine Weise handeln, die uns hilft, unser Stressniveau zu kontrollieren.

Es ist unvermeidlich, dass kulturelle und soziale Faktoren die genaue Art der Fähigkeiten im Leben bestimmen. So kann zum Beispiel der Blickkontakt bei Jungen zur effektiven Kommunikation ermutigt werden, bei Mädchen in manchen Gesellschaften jedoch nicht. Daher ergeben sich geschlechtsspezifische Fragen, wenn es darum geht, die Art der lebenspraktischen Fähigkeiten für psychosoziale Kompetenz zu bestimmen. Der genaue Inhalt der Erziehung zu Lebenskompetenzen muss daher auf Länderebene oder in einem eher lokalen Kontext festgelegt werden. Allgemein gesagt werden Lebenskompetenzen jedoch in einer so großen Vielfalt von Ländern gelehrt, dass sie kulturübergreifend relevant zu sein scheinen.

Zusammenfassend können wir feststellen, dass die **Übergangsplanung** ein systematischer und strukturierter Prozess sein muss, bei dem Interessengruppen, Familienmitglieder, Lehrer und Agenturen zusammenarbeiten, um ein Kontinuum von Dienstleistungen anzubieten, die auf die Person zugeschnitten sind. **Übergangsorientierte Schulen** konzentrieren sich auch auf die systematische Einbindung der Gemeinschaft in die Entwicklung von Bildungsangeboten, gemeindebasierte Lernmöglichkeiten, die systematische Einbeziehung der Schüler in das soziale Leben der Schule und die Erhöhung der Erwartungen in Bezug auf Fähigkeiten, Werte und Ergebnisse für alle Schüler.

4. Vorbereitung von Menschen mit geistigen Behinderungen auf das Arbeitsleben

Vorbereitung von Menschen mit intellektuellen Behinderungen auf das Arbeitsleben in Österreich

Einführung

Österreichs proaktiver Ansatz zur Umsetzung der Prinzipien der UN-Konvention zeigt sich im Nationalen Aktionsplan für Menschen mit Behinderungen, der im Jahr 2012 eingeführt wurde. Diese umfassende Strategie legt ehrgeizige Ziele und Maßnahmen der Behindertenpolitik fest. Dieser Artikel widmet sich der sich entwickelnden Behindertenpolitik in Österreich und hebt wichtige Gesetze und Initiativen hervor, die den Weg zu einer inklusiveren und gerechteren Gesellschaft geprägt haben. Ein Verständnis der österreichischen Gesetze und des "Inklusionspakets 2017" ist entscheidend für die Verwirklichung dieses Ziels.

Entwicklung der Behindertenpolitik in Österreich

Die Landschaft der Behindertenpolitik hat in den letzten Jahrzehnten tiefgreifende Veränderungen durchlaufen, wobei ein deutlicher Wandel hin zu einem Ansatz für Menschenrechte und Gleichheit erkennbar ist. Österreich hat 2008 die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen ratifiziert, ein bahnbrechender Schritt, der neue Standards für die Rechte von Menschen mit Behinderungen festlegte. Dieser Menschenrechtsansatz spiegelt sich auch in der EU-Behindertenstrategie 2021-2030 wider.

Österreich hat sich aktiv für die Umsetzung der UN-Konvention eingesetzt, wie im Nationalen Aktionsplan für Menschen mit Behinderungen aus dem Jahr 2012 deutlich wird. Diese umfassende Strategie legt langfristige Ziele und Maßnahmen der Behindertenpolitik fest. Weitere Einblicke und den neuesten Nationalen Aktionsplan für Menschen mit Behinderungen 2022-2030 finden Sie im Nationalen Aktionsplan für Menschen mit Behinderungen.

Da Behinderung ein Querschnittsthema ist, wird sie auf Bundesebene vom Sozialministerium beaufsichtigt, das eine koordinierende Rolle in behindertenbezogenen Angelegenheiten spielt und bedeutende Initiativen für Menschen mit Behinderungen leitet. Das Ministerium

konzentriert sich auf die Förderung der beruflichen Teilhabe und der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen. Drei entscheidende Rechtsinstrumente tragen zu diesen Bemühungen bei: das Behinderteneinstellungsgesetz, das Bundes-Behindertengesetz und das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz.

Eine wichtige Anlaufstelle für Menschen mit Behinderungen ist der Sozialministeriumsdienst, der über neun Regionalstellen in den Landeshauptstädten Österreichs tätig ist. Eine der entscheidenden Aufgaben des Sozialministeriumsdienstes besteht in der Förderung der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen. Während viele wesentliche Aspekte im Zusammenhang mit Menschen mit Behinderungen in die Zuständigkeit der Bundesregierung fallen, obliegen zahlreiche Verantwortlichkeiten wie Wohnen und die tägliche Struktur (Ergotherapie) den regionalen Behörden.

Einführung zum "Inklusionspaket 2017"

Das Inklusionspaket 2017 (*Inklusionspaket 2017 - Vollständige Teilhabe für alle*) ist eine Sammlung österreichischer Vorschriften, die darauf abzielen, soziale Inklusion zu fördern, insbesondere am Arbeitsplatz. Es handelt sich um eine wegweisende Initiative der österreichischen Bundesregierung, die sich auf die Schaffung würdiger Arbeitsbedingungen für Menschen mit Behinderungen konzentriert und ihre umfassende soziale und wirtschaftliche Integration fördert. Dieses umfassende Maßnahmenpaket, das in enger Zusammenarbeit mit Behindertenorganisationen und verschiedenen Partnern entwickelt wurde, ist ein bedeutender Motor für die Transformation der Arbeitswelt. Es erweitert insbesondere den rechtlichen Schutz und erhöht erheblich die finanziellen Ressourcen zur Förderung der beruflichen Integration. Ein herausragender Aspekt dieses ganzheitlichen Ansatzes ist die Berücksichtigung von Gender-Perspektiven. Die grundlegenden Prinzipien dieses Vorhabens umfassen einen Ansatz mit mehreren Interessengruppen und das Kernprinzip "Niemanden zurücklassen". Diese Merkmale machen die Umsetzung und die Auswirkungen dieser Initiative besonders bedeutsam.

Einführung zum "Behinderteneinstellungsgesetz" (Gesetz über die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen)

Das Behinderteneinstellungsgesetz ist das österreichische Gesetz über die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Dieses Gesetz schreibt Regelungen in Bezug auf die Beschäftigung von Personen mit Behinderungen in Österreich vor. Die Hauptpunkte umfassen die Beschäftigungspflicht für Arbeitgeber mit einer bestimmten Anzahl von Mitarbeitern, Definitionen von Begünstigten, die Berechnung der erforderlichen Neueinstellungen, angemessene Anpassungen und das Prinzip der gleichen Bezahlung. Diese Bestimmungen sollen die Integration von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt fördern und sicherstellen, dass sie gleiche Beschäftigungschancen haben.

In Artikel II des Gesetzes sind folgende Anforderungen festgelegt:

- **Employment Obligation**

Employers with 25 or more employees are required to hire at least one qualified individual with disabilities for every 25 employees they have. This law applies to all employers except international organizations as defined in the 1977 law on privileges and immunities for international organizations.

The Minister of Labour, Health, and Social Affairs has the authority to adjust the number of required hires for certain industries to one disabled individual for every 40 employees. This adjustment is permissible when the unique structure of these industries makes it unfeasible to hire as per the standard requirement even with all possible technical and support resources.

- **Anspruchsberechtigung der Begünstigten**

Anspruchsberechtigt nach diesem Gesetz sind österreichische Staatsbürger mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50%. Unionsbürger, Bürger von EWR-Abkommensländern, Schweizer Bürger und ihre Familienangehörigen sowie Flüchtlinge, denen Asyl gewährt wurde, und bestimmte Drittstaatsangehörige gelten ebenfalls als Anspruchsberechtigte, wenn sie die genannten Kriterien erfüllen.

- **Berechnung der erforderlichen Einstellungen**

Das Gesetz enthält eine Definition der Arbeitnehmer, die zur Berechnung der erforderlichen Einstellungen herangezogen werden, einschließlich der abhängiger Beschäftigten, der Auszubildenden und der Heimarbeiter.

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

- **Angemessene Anpassungen und unterstützende Maßnahmen**

Arbeitgeber müssen bei der Einstellung von Menschen mit Behinderungen deren Gesundheitszustand berücksichtigen und sollten geeignete Bedingungen für ihre Beschäftigung schaffen.

Das Gesetz unterstreicht die Bedeutung geeigneter Maßnahmen zur Erleichterung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Für technische Hilfsmittel, die Schaffung geeigneter Arbeitsplätze und die Deckung der mit der Beschäftigung verbundenen Kosten steht finanzielle Unterstützung zur Verfügung.

- **Gleiche Entlohnung**

Die Bezüge von Personen, die nach diesem Gesetz beschäftigt sind, sollten nicht aufgrund ihrer Behinderung gekürzt werden.

“ Diese Vorschriften haben zum Ziel, sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen gleiche Chancen am Arbeitsplatz haben. Sie fördern die soziale und wirtschaftliche Integration von Menschen mit Behinderungen und verlangen von Arbeitgebern, sich aktiv für die Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfelds zu engagieren.”

Schlussfolgerung

In Österreich hat sich das Paradigma der Behindertenpolitik durch bemerkenswerte Verschiebungen verändert, angetrieben von den Prinzipien der Menschenrechte und Gleichberechtigung. Die Ratifizierung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und die Einrichtung des Nationalen Aktionsplans verdeutlichen das Engagement Österreichs für die Umgestaltung seiner Behindertenpolitik. Durch Gesetzgebungen wie das Behinderteneinstellungsgesetz und Initiativen wie das Inklusionspaket 2017 bahnt Österreich den Weg zu einer Gesellschaft, in der die einzigartigen Fähigkeiten und Beiträge von Menschen mit Behinderungen vollständig anerkannt werden. Während Österreich weiterhin den Weg für eine inklusivere Zukunft ebnet, dient seine Reise als Inspiration für Nationen, die sich für eine Gesellschaft einsetzen, in der jeder Mensch, unabhängig von seiner Fähigkeit, auf gleicher Augenhöhe gedeihen kann.

[Personen mit intellektuellen Behinderungen auf den Arbeitsplatz vorzubereiten in Griechenland](#)

Vorbereitende Workshops

Vorbereitungsworkshops sind organisierte Trainings, die Menschen mit geistiger Behinderung wesentliche Fähigkeiten und Kenntnisse vermitteln sollen, die sie für den Arbeitsplatz benötigen. Diese Workshops können ein breites Spektrum an Themen abdecken, wie z.B. Kommunikationsfähigkeiten, Teamarbeit, Problemlösung und berufliche Etikette. Sie können auch Sitzungen zum Aufbau von Selbstvertrauen und Interessenvertretung beinhalten, die für den Erfolg am Arbeitsplatz entscheidend sind.

Die Workshops sollten auf die spezifischen Bedürfnisse und Fähigkeiten der Teilnehmer zugeschnitten sein und sich auf praktische Anwendungen konzentrieren, um das Lernen zu verbessern. Außerdem können diese Workshops den Teilnehmern die Möglichkeit bieten, voneinander zu lernen, Erfahrungen auszutauschen und eine unterstützende Gemeinschaft aufzubauen.

Simulation einer Arbeitsumgebung

Die Schaffung eines simulierten Arbeitsumfelds kann ein wirksames Mittel sein, um Menschen mit geistiger Behinderung auf die Herausforderungen vorzubereiten, denen sie an realen Arbeitsplätzen begegnen können. Diese Simulation kann in einer kontrollierten Umgebung stattfinden, die einem realen Arbeitsplatz ähnelt, z. B. in einem Trainingszentrum oder in einem Berufsprogramm.

Während der Simulation können die Teilnehmer an Aufgaben und Aktivitäten teilnehmen, die für die von ihnen angestrebten Berufe relevant sind. Diese praktische Anwendung hilft ihnen, spezifische berufsbezogene Fähigkeiten zu entwickeln und erhöht ihr Wohlbefinden in einer Arbeitsumgebung. Darüber hinaus können Trainer und Betreuer die Stärken und verbesserungsbedürftigen Bereiche der Teilnehmer beobachten und so ein gezieltes Training ermöglichen.

Zeitmanagement Aktivitäten

Zeitmanagement ist eine entscheidende Fähigkeit für den Erfolg in jedem Beruf. Für Menschen mit geistiger Behinderung kann es schwierig sein, ihre Zeit einzuteilen und Aufgaben effizient zu erledigen. Daher sollten Aktivitäten zum Zeitmanagement in ihre Vorbereitung auf den Arbeitsplatz einbezogen werden.

Zu diesen Aktivitäten gehören das Erstellen von Zeitplänen, das Setzen von Prioritäten und die Verwendung von Werkzeugen wie Kalendern oder Aufgabenlisten. Die Teilnehmer können lernen, größere Aufgaben in kleinere, überschaubare Schritte zu unterteilen und die Besprechung von Terminen zu üben. Regelmäßiges Üben und Verstärken der Fähigkeiten im Zeitmanagement kann ihr Selbstvertrauen stärken und ihnen helfen, ihre Produktivität in einer realen Arbeitsumgebung aufrechtzuerhalten.

Simulation eines Interviews

Vorstellungsgespräche können für jeden einschüchternd sein, und Menschen mit geistiger Behinderung benötigen möglicherweise zusätzliche Unterstützung und Übung, um sich bei Vorstellungsgesprächen sicher zu fühlen. Vorstellungsgespräche in einer unterstützenden und ermutigenden Umgebung zu simulieren, kann von großem Nutzen sein.

Während dieser Simulationen können die Teilnehmer üben, gängige Fragen zu beantworten, die richtige Körpersprache und kommunikative Fähigkeiten zu lernen und konstruktives Feedback von Trainern oder Mentoren zu erhalten. Diese Vorbereitung hilft ihnen zu verstehen, was sie bei einem echten Vorstellungsgespräch erwartet, verringert die Angst und erhöht ihre Chancen auf eine gute Leistung bei der Suche nach einem Arbeitsplatz.

Preparing Individuals with Intellectual Disabilities for the Workplace in Italy

Vorbereitende Workshops

Der Vorbereitungsworkshop zielt darauf ab, eine Reihe von Werkzeugen zu implementieren, um Menschen mit Behinderungen Fähigkeiten zu vermitteln, die für die Beschäftigungsfähigkeit und die Integration in die Arbeitswelt nützlich sind. Dies geschieht durch die Entwicklung von Fähigkeiten wie kritisches Denken, Beziehungen zu Kollegen, aber auch funktionale Fähigkeiten für den Arbeitsalltag.

In Italien gibt es viele Workshops, die von der EU im Rahmen verschiedener Projekte zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen finanziert werden.

Simulation einer Arbeitsumgebung

Ein simulierter Arbeitsplatz muss die realen Arbeitsbedingungen nachbilden, damit die in den Stellenanforderungen geforderten Leistungen demonstriert werden können. Die Simulation des Arbeitsumfelds ermöglicht es Menschen mit Behinderungen, in ein Arbeitsumfeld einzutauchen, das real werden könnte, und ihre Stärken und Schwächen zu testen. Diese Simulationen sind auch für Arbeitgeber wichtig, um das Bewusstsein für die Schaffung eines inklusiveren und anregenderen Arbeitsumfelds zu schärfen.

Zeitmanagement Aktivitäten

Zeitmanagement ist für jeden eine Herausforderung. Für Menschen mit Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung, Legasthenie und anderen Behinderungen ist es noch schwieriger als für andere. Das Konzept der Zeit selbst kann eine besondere Herausforderung sein. Zeitmanagement ist eine sehr wichtige Fähigkeit, die oft über Erfolg oder Misserfolg in der Schule entscheiden kann.

Ein guter Ansatzpunkt für die Verbesserung des Zeitmanagements ist die Aufgabenanalyse. Sie ist ein Beispiel für eine Fähigkeit, die viele Menschen nicht intuitiv entwickeln, die aber ein wesentliches Element für die Entwicklung eines effektiven Zeitmanagements ist. Bei der Aufgabenanalyse geht es darum, herauszufinden, was zu tun ist, um eine bestimmte Aufgabe zu erledigen, sei es eine Hausaufgabe oder ein langfristiges Projekt wie eine Forschungsarbeit. Eine genaue Schätzung der Zeit, die für die Erledigung von Aufgaben benötigt wird, ist für eine langfristige Planung unerlässlich.

Simulation eines Interviews

Das Vorstellungsgespräch ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu einer erfolgreichen Beschäftigung und stellt für Menschen mit geistiger Behinderung oft eine große Herausforderung

dar. Fachleute für berufliche Rehabilitation können von einem systematischen Ansatz für das Training von Fähigkeiten im Vorstellungsgespräch profitieren. Heutzutage ist es möglich, ein simuliertes Training für Vorstellungsgespräche mit Hilfe von Software zu erstellen, die eine Virtual-Reality-Erfahrung bietet, mit der die Lernenden ihre Fähigkeiten für Vorstellungsgespräche systematisch verbessern, ihre Ängste abbauen und ihr Vertrauen in Vorstellungsgespräche erhöhen können.

Eine solche Software ist zwar kein Ersatz für den klinischen Kontakt, aber ein computergestütztes Training kann die Wirksamkeit eines solchen Kontakts verstärken und Menschen mit Behinderungen dabei helfen, in realen Situationen besser vorbereitet zu sein.

Vorbereitung von Menschen mit geistigen Behinderungen auf den Arbeitsplatz in Spanien

In Spanien gibt es spezifische Vorschriften und gesetzliche Maßnahmen zur Förderung der Vorbereitung und Inklusion von Menschen mit geistiger Behinderung am Arbeitsplatz. Diese Vorschriften sind hauptsächlich im Allgemeinen Gesetz über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und ihre soziale Eingliederung verankert, das die wichtigste Vorschrift in diesem Bereich ist. Darüber hinaus gibt es weitere Gesetze und Bestimmungen, die die berufliche Eingliederung von Menschen mit geistigen Behinderungen unterstützen. Einige der herausragendsten sind:

- Königliches Gesetzesdekret 1/2013, vom 29. November: Genehmigt den überarbeiteten Text des Allgemeinen Gesetzes über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und ihre soziale Inklusion. Dieses Gesetz schafft die Grundlagen für Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung und die Förderung der Inklusion von Menschen mit Behinderungen in allen Bereichen, auch am Arbeitsplatz.
- Gesetz 49/2007 vom 26. Dezember 2007, das das System von Verstößen und Sanktionen in Bezug auf Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung und universelle Zugänglichkeit von Menschen mit Behinderungen festlegt: Dieses Gesetz regelt Verstöße und Sanktionen im Bereich der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung von Menschen mit Behinderungen, einschließlich der Aspekte im Zusammenhang mit der Beschäftigung.
- Gesetz 13/1982 vom 7. April 1982 über die soziale Integration von Behinderten (LISMI): Obwohl dieses Gesetz inzwischen aufgehoben wurde, war es seinerzeit für die Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen relevant, und einige seiner Bestimmungen sind immer noch in Kraft und in anderen Vorschriften enthalten.
- Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen: Obwohl es sich nicht um eine spanische Verordnung handelt, ist Spanien Unterzeichner dieses Übereinkommens, das die Rechte von Menschen mit

Behinderungen anerkennt und schützt, einschließlich des Rechts auf Arbeit und berufliche Eingliederung.

Diese Gesetze und Verordnungen legen die grundlegenden Prinzipien für Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung und Inklusion von Menschen mit geistiger Behinderung am Arbeitsplatz fest. Darüber hinaus können die autonomen Gemeinschaften in Spanien zusätzliche spezifische Regelungen haben, um diese nationalen Regelungen zu ergänzen und sie an ihre regionalen Gegebenheiten anzupassen.

Zusätzlich zu den bisherigen Informationen erfordert die Vorbereitung von Menschen mit geistiger Behinderung auf den Arbeitsplatz in Spanien einen inklusiven Ansatz, der auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnitten ist. Hier finden Sie einige Leitfäden, die diesen Prozess erleichtern sollen:

- **Bildung und Training:** Es ist wichtig, dass Menschen mit geistiger Behinderung Zugang zu angemessener Bildung und Training haben. Dies kann spezielle Bildungsprogramme, Training sozialer Kompetenzen, spezifische berufliche Fähigkeiten und die Entwicklung beruflicher Fähigkeiten umfassen.
- **Berufsberatung und berufliche Unterstützung:** Bieten Sie Orientierungshilfe und Beratung zu den beruflichen Möglichkeiten, die Menschen mit geistiger Behinderung zur Verfügung stehen. Dies kann die Identifizierung von Interessen- und Eignungsgebieten sowie von Beschäftigungsmöglichkeiten umfassen, die für jeden Einzelnen geeignet sind.
- **Praktikums-Programme:** Praktika sind für Menschen mit geistiger Behinderung eine hervorragende Gelegenheit, Erfahrungen in einem realen Arbeitsumfeld zu sammeln. So können sie sich mit den Arbeitsabläufen vertraut machen und praktische Fähigkeiten entwickeln.
- **Anpassung des Arbeitsplatzes:** Es ist wichtig, das Arbeitsumfeld und die Aufgaben nach Ihren individuellen Bedürfnissen anzupassen. Dies kann Anpassungen von Werkzeugen und Arbeitsmitteln, die Einführung flexibler Zeitpläne oder die Bereitstellung zusätzlicher Unterstützung am Arbeitsplatz beinhalten.
- **Bewusstseinsbildung und Training für Arbeitgeber und Kollegen:** Es ist wichtig, Arbeitgeber und Kollegen für die Inklusion von Menschen mit Geistiger Behinderung in der Arbeitswelt zu sensibilisieren und zu schulen. Dies kann zu einem einladenderen und unterstützenderen Arbeitsumfeld beitragen.
- **Laufende Unterstützung am Arbeitsplatz:** Um den Erfolg von Menschen mit geistigen Behinderungen zu gewährleisten, ist eine kontinuierliche Unterstützung am Arbeitsplatz unerlässlich. Dazu kann ein Mentor gehören oder die Zuweisung eines Mitarbeiters, der Anleitung und Unterstützung bietet.

- Externes Unterstützungsnetzwerk: Die Verbindung von Menschen mit geistiger Behinderung zu externen Organisationen und Diensten, die zusätzliche Unterstützung, Beratung und Ressourcen bieten, kann sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber von Vorteil sein.
- Förderung der Inklusion am Arbeitsplatz: Die Förderung einer Kultur der Inklusion am Arbeitsplatz ist entscheidend. Dazu gehört, dass alle Menschen, unabhängig von ihren Fähigkeiten, für ihren Beitrag zum Team geschätzt und respektiert werden.
- Überwachung und Bewertung: Es ist wichtig, die Fortschritte der Person am Arbeitsplatz regelmäßig zu verfolgen und die Wirksamkeit der durchgeführten Unterstützungsmaßnahmen zu bewerten. Auf diese Weise können Anpassungen vorgenommen werden, wenn es notwendig ist, ihre Arbeitserfahrung zu verbessern.

In Spanien gibt es verschiedene Organisationen und Ressourcen, die Unterstützung und Beratung bei der beruflichen Eingliederung von Menschen mit geistiger Behinderung bieten können, wie die staatliche Arbeitsverwaltung (SEPE), die ONCE-Stiftung oder lokale und regionale Einrichtungen, die auf die berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderungen spezialisiert sind.

5. Identifikation von Berufsfähigkeiten und Interessen

Einführung

Wenn Sie Menschen mit geistiger Behinderung bei der Arbeitssuche unterstützen, ist es wichtig, ihre beruflichen Fähigkeiten und Interessen zu ermitteln, um sicherzustellen, dass sie gut zu den potenziellen Beschäftigungsmöglichkeiten passen. Indem sie ihre einzigartigen Fähigkeiten und Vorlieben verstehen, können Pädagogen den Menschen zu Berufen führen, die ihren Stärken und Leidenschaften entsprechen. Dieses Kapitel befasst sich mit wirksamen Strategien zur Ermittlung der beruflichen Fähigkeiten und Interessen von Menschen mit geistiger Behinderung, um sie in die Lage zu versetzen, eine erfüllende und sinnvolle Beschäftigung zu finden.

Wie Sie Ihre beruflichen Fähigkeiten und Interessen ermitteln

Selbstbewertung:

Encourage individuals to think about their skills, strengths and preferences. Have open conversations to explore their interests, hobbies and activities they enjoy. Consider their academic performance, extracurricular involvement and any special talents or skills they possess. This self-assessment helps individuals gain insight into their own abilities and provides a basis for identifying potential career skills and interests.

Kompetenzbewertung:

Führen Sie eine umfassende Bewertung der Fähigkeiten durch, um die Fähigkeiten der Person in verschiedenen Bereichen zu ermitteln. Bewerten Sie die kognitiven Fähigkeiten, Kommunikationsfähigkeiten, Problemlösungsfähigkeiten, motorischen Fähigkeiten, sozialen Kompetenzen und alle spezifischen beruflichen Fähigkeiten, die durch frühere Erfahrungen oder Training erworben wurden. Beobachten Sie die Person bei verschiedenen Aktivitäten und Aufgaben, um ein besseres Verständnis für ihre Fähigkeiten und Entwicklungsbereiche zu erhalten. Diese Bewertung ermöglicht es, übertragbare Fähigkeiten zu identifizieren, die in verschiedenen Arbeitsumgebungen eingesetzt werden können.

Job-Shadowing und Praktika:

Bieten Sie Einzelpersonen die Möglichkeit, Hospitationen oder Praktika in verschiedenen Branchen zu absolvieren. Hospitationen ermöglichen es dem Einzelnen, verschiedene Arbeitsumgebungen aus erster Hand zu beobachten und zu erleben und so Einblicke in

verschiedene Berufsrollen und Branchen zu gewinnen. Praktika bieten praktische Anwendungen und die Möglichkeit, berufsspezifische Fähigkeiten zu entwickeln. Diese Erfahrungen helfen dem Einzelnen, seine Interessen zu erkunden und die Fähigkeiten und Aufgaben zu verstehen, die mit verschiedenen Berufen verbunden sind.

Berufliche Bewertungen:

Zusammenarbeit mit Diensten für berufliche Rehabilitation oder Arbeitsvermittlungsagenturen, die berufliche Bewertungen anbieten. Diese Bewertungen verwenden standardisierte Tests und Aktivitäten, um die Fähigkeiten, Interessen und Begabungen einer Person für bestimmte Jobs zu bewerten. Berufliche Bewertungen liefern objektive Daten über die Stärken, Einschränkungen und möglichen Karrierewege einer Person. Nutzen Sie die Ergebnisse, um den Jobsuchprozess zu lenken und geeignete berufliche Fähigkeiten und Interessen zu identifizieren.

Berufliche Interessentests:

Führen Sie berufliche Interessentests oder Bewertungen ein, die entwickelt wurden, um die Interessen einer Person in bestimmten Berufsfeldern oder Branchen zu identifizieren. Diese Tests umfassen in der Regel 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 Arbeitsmöglichkeiten leiten.

Kommunikation und Zusammenarbeit:

Halten Sie die Kommunikation mit der Person, ihrer Familie und den Fachleuten, die sie unterstützen, offen und kontinuierlich. Besprechen Sie regelmäßig ihre Interessen, Stärken und Ziele. Arbeiten Sie mit anderen Fachleuten zusammen, die an ihrer Betreuung beteiligt sind, wie Ergotherapeuten oder Berufstrainer, um zusätzliche Einblicke und Perspektiven zu sammeln. Durch die Zusammenführung von Ressourcen und Wissen erhalten Sie ein umfassendes Verständnis der Fähigkeiten und Interessen der Person.

Beteiligung an der Gemeinschaft:

Ermutigen Sie Personen, an Gemeinschaftsaktivitäten teilzunehmen, die mit ihren Interessen in Zusammenhang stehen. Die Beteiligung an der Gemeinschaft setzt Personen verschiedenen Erfahrungen aus und hilft ihnen, Fähigkeiten zu entwickeln, die für ihre potenziellen Berufsinteressen relevant sind. Vermitteln Sie Personen Freiwilligenmöglichkeiten, Clubs oder Organisationen, die mit ihren Leidenschaften in Verbindung stehen. Die Teilnahme an diesen Aktivitäten ermöglicht es Personen, ihre Interessen weiter zu erkunden und potenzielle Arbeitsmöglichkeiten in diesen Bereichen zu entdecken.

Schlussfolgerung

Die Identifizierung von beruflichen Fähigkeiten und Interessen ist ein entscheidender Schritt zur Unterstützung von Personen mit intellektuellen Behinderungen bei ihrer Jobsuche. Durch Selbstbewertungen, Fähigkeitsbewertungen, Hospitationen, berufliche Bewertungen und berufliche Interessentests können Pädagogen wertvolle Einblicke in die Fähigkeiten und Vorlieben einer Person gewinnen. Die kontinuierliche Kommunikation und Zusammenarbeit mit der Person und ihrem Unterstützungsnetzwerk sowie die Beteiligung an Gemeinschaftsaktivitäten tragen zu einem umfassenden Verständnis ihrer Fähigkeiten und Interessen bei. Mit diesem Wissen können Pädagogen Personen auf geeignete Arbeitsmöglichkeiten hinweisen, die mit ihren Stärken und Leidenschaften in Einklang stehen, und sie befähigen, bedeutungsvolle und erfüllende Karrieren zu verfolgen.

6. Entwicklung von beruflichen Einstellungsfähigkeiten

Einführung

Es ist wichtig zu betonen, dass die Vorbereitung auf die Arbeitswelt, einschließlich beruflicher Fähigkeiten und Kompetenzen, entscheidend ist, bevor man in die berufliche Sphäre eintritt. Es hat sich gezeigt, dass die Hauptprobleme beim Aufrechterhalten einer Beschäftigung weniger mit der Leistung bestimmter Aufgaben zusammenhängen, sondern vielmehr mit der Fähigkeit, sich angemessen im Arbeitsumfeld zu verhalten.

Menschen mit geistigen Behinderungen haben erhebliche Einschränkungen in ihrem Repertoire an sozialen Fähigkeiten, insbesondere in komplexen Umgebungen wie dem Arbeitsplatz. Diese Einschränkungen sind größtenteils darauf zurückzuführen, dass sie von solchen Kontexten ausgeschlossen wurden und nicht die Gelegenheit hatten, diese für den beruflichen Erfolg notwendigen Fähigkeiten zu entwickeln.

Training für Beschäftigung

Ziel ist es, eine Trainingsstruktur bereitzustellen, die den zukünftigen Arbeitnehmer mit den persönlichen, sozialen und arbeitsbezogenen Fähigkeiten ausstattet, die für eine erfolgreiche Bewältigung seiner zukünftigen Aufgabe unerlässlich sind. Um dies zu erreichen, müssen spezifische Trainingsmaßnahmen geplant werden, die den Anforderungen einer funktionalen und angemessenen Vorbereitung entsprechen.

Bei diesem Trainingsprozess sollte der Schwerpunkt darauf liegen, den zukünftigen Arbeitnehmern vor allem praktische und funktionale Erfahrungen zu vermitteln, um folgende Ziele zu erreichen:

1. Ein angemessenes Maß an Reife zu entwickeln, um sie in die Lage zu versetzen, die beruflichen Herausforderungen und Anforderungen des Erwachsenenlebens erfolgreich zu bewältigen.
2. Ihre Interessen und beruflichen Ambitionen in realistischer Weise auszurichten und sie mit den verfügbaren Optionen in ihrem Umfeld durch effektive Berufsberatung in Einklang zu bringen.
3. Ihr Repertoire an Anpassungsfähigkeiten zu erweitern, um so eine größere Autonomie in ihrem Familien-, sozialen und beruflichen Leben zu fördern. Darüber hinaus werden sie kognitive Strategien erwerben, die ihnen bei der Entscheidungsfindung, Problemlösung und der Herstellung von

Kausalzusammenhängen helfen, wodurch ihre praktische und soziale Intelligenz entwickelt wird.

Methodischer Ansatz für das Training

Um unsere Ziele zu erreichen, haben wir uns für eine Methodik entschieden, die sich an den folgenden Kriterien orientiert:

- a) Die Schulung muss personalisiert und umfassend angegangen werden. Jedes Programm wird an die Bedürfnisse, Fähigkeiten, Erwartungen und das Lerntempo jedes Schülers angepasst, was ihre Autonomie fördert und eine präzise und effektive Intervention ermöglicht.
- b) Das Ziel sollte eine praktische und anwendbare Schulung im täglichen Leben zukünftiger Arbeitnehmer sein, die ihre Entwicklung in realen Umgebungen fördert, wann immer möglich.
- c) Die Schulung wird für die Person bedeutungsvoll, indem auf ihre Meinungen und Forderungen gehört und Rücksicht genommen wird, was eine aktive Beteiligung am gesamten Schulungsprozess ermöglicht. Darüber hinaus wird die Relevanz jedes Inhalts und dessen Nützlichkeit im täglichen Leben erklärt.
- d) Sie wird dem chronologischen Alter des Lernenden angepasst, wobei der Schwerpunkt auf motivierendem und relevantem Lernen für Erwachsene mit geistiger Behinderung liegt, wobei kindliche oder übermäßig akademische Inhalte ausgeschlossen sind. Dies erfordert oft die Erstellung spezifischer Lernmaterialien, die ihrem kognitiven Niveau entsprechen.
- e) Es werden übergreifende Inhalte behandelt, um Fragmentierung zu vermeiden und einen interdisziplinären Ansatz abzudecken, der persönliche, soziale und arbeitsbezogene Aspekte umfasst.
- f) Die Schulung wird attitudinale und sozial-personale Elemente einschließen, die für die autonome Entwicklung im Erwachsenenleben unerlässlich sind, wie Entscheidungsfindung, Selbstwertgefühl, ethische Werte und die Fähigkeit, arbeitsbezogene Probleme zu erkennen und zu lösen.
- g) Vorrang wird der Schulung eingeräumt, die sich auf praktische Komponenten konzentriert und die sozio-berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen fördert.

Maßgeschneiderter Schulungsansatz

Das Schulungsfeld bietet eine breite Palette von Modellen, und die Wahl hängt vom spezifischen Ziel ab, das verfolgt wird. Es ist entscheidend, die Inhalte gemäß den während der anfänglichen Bewertung der Benutzer beobachteten Aspekten zu gestalten, wobei der Schwerpunkt auf der Bewältigung der gemeinsamen Schwierigkeiten liegt, mit denen Menschen mit geistiger Behinderung konfrontiert sind. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass jedem Einzelnen eine personalisierte und relevante Schulung angeboten wird.

- a) **Arbeitsorientierung.** Das Hauptziel besteht darin, Wissen, Ressourcen, Fähigkeiten und Strategien bereitzustellen, die den erfolgreichen Zugang zu einer Arbeitsstelle erleichtern. Um dies zu erreichen, ist es entscheidend, sich auf eine angemessene Berufsorientierung zu konzentrieren, die es ermöglicht, die beruflichen Interessen eines jeden Einzelnen mit seinen Fähigkeiten und Einschränkungen in Einklang zu bringen. Wir müssen uns auch mit grundlegenden Arbeitskonzepten befassen, wie zum Beispiel wie ein Unternehmen funktioniert, Aspekte von Verträgen und Lohnabrechnungen, und wir werden positive Arbeitseinstellungen fördern, unter anderem relevante Aspekte, um im Arbeitsleben erfolgreich zu sein.
- b) **Vorberufliche Fähigkeiten.** Das Hauptziel in diesem Modul ist es, Schulungen bereitzustellen, die die Entwicklung von Fähigkeiten erleichtern, die zur Durchführung verschiedener Aufgaben erforderlich sind.
- c) **Computerkenntnisse.** Die meisten für Menschen mit geistiger Behinderung zugänglichen Arbeitsplätze erfordern nicht die Verwendung von Computern. Dennoch sind grundlegende Computerkenntnisse heutzutage unerlässlich geworden, um sich in der Gesellschaft anzupassen. Das Ziel ist sicherzustellen, dass jede Person die notwendigen Computerkenntnisse entwickelt, um ihre soziale Integration zu verbessern.
- d) **Soziale Fähigkeiten.** In der Schulung ist das Arbeiten an sozialen Fähigkeiten einer der wichtigsten Bereiche, da Menschen mit Behinderungen in dieser Hinsicht in der Regel größere Schwierigkeiten haben. Ziel ist es, den Lernenden die notwendigen Ressourcen und Fähigkeiten bereitzustellen, um soziale Reize wahrzunehmen, zu verstehen, zu interpretieren und angemessen darauf zu reagieren, was es ihnen ermöglicht, sowohl in ihren Arbeitsaktivitäten als auch in ihrem täglichen Leben unabhängig zu funktionieren. Soziale Fähigkeiten decken ein breites Spektrum ab, und einige relevante Beispiele, an denen gearbeitet wird, sind:
 - Grundlegende soziale Kompetenzen, wie aktives Zuhören, Blickkontakt und angemessene zwischenmenschliche Distanz.

- Die Fähigkeit, um Hilfe zu bitten. Diese Fähigkeit ist von entscheidender Bedeutung, da ihr Fehlen zu einer falschen oder unvollständigen Erledigung von Aufgaben führen kann, was sich negativ auf die Arbeitsleistung auswirken könnte.
 - Anpassung an unterschiedliche Situationen und Menschen sowie Verständnis für unterschiedliche Rollen innerhalb eines Unternehmens. Für eine Person mit einer geistigen Behinderung kann es eine Herausforderung sein, die Unterschiede zwischen einem Freund und einem Kollegen zu verstehen und zu erkennen, wie sich die Interaktionen mit Vorgesetzten und Kollegen unterscheiden. Daher muss in diesen sozialen Situationen besondere Arbeit geleistet werden.
- e) Selbstständigkeit.** Es ist wichtig, dass Personen, die sich für eine Arbeit entscheiden, ein gewisses Maß an Unabhängigkeit und persönlicher Autonomie zeigen. Aus diesem Grund ist es von großer Bedeutung, Themen im Zusammenhang mit Selbstpflege, gesundem Verhalten und Autonomie zu Hause anzusprechen. Arbeitnehmer, die außerhalb des Arbeitsumfelds keine Verantwortlichkeiten haben, neigen dazu, diese Verhaltensweisen zu replizieren, sobald die Unterstützung des Jobcoachs nachlässt. Aus diesem Grund ist es neben der Arbeit mit Menschen mit geistiger Behinderung von großer Bedeutung, dass die Familien sich der Bedeutung bewusst werden, die sie in Bezug auf die Förderung der gleichen Erwachsenenrolle, die im Arbeitsumfeld von ihnen verlangt wird, im häuslichen Umfeld spielen.
- f) Gemeinschaftliche Ressourcen.** Ziel ist es, das Wissen und das Verständnis der Gemeinwelt zu vertiefen, um die aktive Teilnahme der Schüler an ihrer Umgebung zu erleichtern und die angemessene Nutzung der verfügbaren Ressourcen zu stärken. Alle zugänglichen Ressourcen sollten behandelt werden, von der Gesundheitsversorgung bis hin zu Freizeit-, Sport-, Kultur- und anderen von unseren Nutzern angeforderten Ressourcen.
- g) Instrumentales Lernen.** Ziel ist es, den Schülern grundlegende instrumentale Fähigkeiten wie Sprachkenntnisse sowie grundlegende mathematische Fähigkeiten zu vermitteln, die ihre Autonomie fördern. Beispielsweise kann an Zeit- und Geldmanagement gearbeitet werden, um ihnen zu ermöglichen, ihr tägliches Leben selbstbewusst zu bewältigen. Wir priorisieren auch die Verbesserung von Ausdruck und Wortschatz, das Verständnis von Anweisungen und den Umgang mit Kommunikationsmitteln, was erheblich zu ihrer Fähigkeit beiträgt, in verschiedenen Kontexten effektiv zu kommunizieren.
- h) Kognitives Training.** Das kognitive Training basiert auf der Anregung grundlegender Denkprozesse, die im Alltag und im Arbeitsumfeld von großer Bedeutung sein werden. Es kann an Vergleich, Klassifikation, Organisation, Orientierung und Flexibilität in Situationen gearbeitet werden.
- i) Problemlösung.** Die Arbeit an der Problemlösung zielt darauf ab, unseren Schülern die für den Umgang mit Situationen erforderlichen Fähigkeiten und Strategien sowohl in ihrem

Arbeitsleben als auch in ihrem täglichen Leben angemessen zu vermitteln. Daher ist es entscheidend, die Prozesse und Schritte zur effektiven Problemlösung in ihrem täglichen Leben einzuführen und zu stärken:

1. Ermitteln Sie klar, was das Problem ist und definieren Sie seine Merkmale.
 2. Schlagen Sie verschiedene Optionen zur Lösung des Problems vor und ermutigen Sie dabei Kreativität und flexibles Denken.
 3. Analysieren Sie die Vor- und Nachteile jeder Option, um eine fundierte Entscheidung treffen zu können.
 4. Wählen Sie die am besten geeignete Option entsprechend der Bewertung der oben genannten Aspekte.
 5. Setzen Sie die ausgewählte Option um und bewerten Sie ihre Wirksamkeit.
- j) Persönliches Training.** Persönliches Training basiert auf der Idee der Förderung der geistigen Gesundheit von Menschen mit geistiger Behinderung. Eine normale Beschäftigung ist eine sehr anspruchsvolle Herausforderung, und vielen der Menschen mit Behinderungen, die in diese integriert werden sollen, fehlen möglicherweise die persönlichen Bewältigungsstrategien, um eine neue, anspruchsvollere und komplexere Rolle zu übernehmen. Deshalb zielt persönliches Training darauf ab, zu lernen, sich selbst kennenzulernen, eine realistische Sicht auf den eigenen Körper und die eigenen Möglichkeiten zu haben, besser zu kommunizieren, was sie fühlen und was sie wollen, angemessen mit zwischenmenschlichen Konflikten umzugehen, zu planen, um ihre Ziele zu erreichen und zu wissen, wie man Entscheidungen trifft.

7. Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und anderen Fachleuten zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz

Österreich

Einführung

Die Unterstützung von Menschen mit Behinderungen beim Einstieg in den Arbeitsmarkt und bei der erfolgreichen Integration in die Arbeitswelt ist entscheidend, um Inklusion und Gleichberechtigung in der Gesellschaft zu fördern. Die Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und Fachleuten spielt eine entscheidende Rolle bei der Schaffung barrierefreier und unterstützender Arbeitsumgebungen. In Österreich gibt es verschiedene Organisationen, Programme und Institutionen, die sich diesem Anliegen widmen und darauf abzielen, Menschen mit Behinderungen zu befähigen, erfüllende berufliche Leben zu führen. In diesem Kapitel werden einige dieser Initiativen und Ressourcen erkundet, wobei ihre Beiträge zur Integration von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt hervorgehoben werden.

Diakonie: Teilhabe und sinnvolle Beteiligung ermöglichen

Diakonie Workshops bieten Menschen mit Behinderungen sinnvolle Beschäftigungs- und Entwicklungsmöglichkeiten in verschiedenen Bereichen, die auf ihre Fähigkeiten, Talente und Wünsche zugeschnitten sind. Diese Workshops schaffen offene und öffentliche Räume, die soziale Integration und Teilhabe ermöglichen. Durch die Bereitstellung normalisierter Tagesabläufe werden praktische Fähigkeiten verbessert und gleichzeitig soziale und Verhaltenskompetenzen gefördert. Dies steigert das Selbstwertgefühl durch soziale Interaktion, Anerkennung und Bestätigung.

Unterstützungsangebote des Sozialministeriumsdienstes

Der Sozialministeriumsdienst bietet eine Vielzahl von Unterstützungsmechanismen für die berufliche Teilhabe durch verschiedene projekt- und individuell orientierte Finanzierungsoptionen.

Projektförderung für die berufliche Inklusion von Jugendlichen mit Behinderungen

● **Netzwerk Berufliche Assistenz (NEBA)**

Das Netzwerk Berufliche Assistenz (NEBA) bietet Programme wie "Youth Coaching", "AusbildungsFit" (ehemals Produktionsschule) und Berufliche Trainingsunterstützung. Diese Initiativen richten sich an junge Menschen mit Behinderungen und solche, die Gefahr laufen, vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen zu werden, und werden vom Europäischen Sozialfonds mitfinanziert.

● **Youth Coaching**

Youth Coaching konzentriert sich darauf, junge Menschen durch Beratung, Unterstützung und Fallmanagement zu begleiten, um ihnen Perspektiven zu bieten. Ziel ist es, zu verhindern, dass sie auf der Straße landen und aus dem Sozialsystem fallen, und einen erfolgreichen Übergang zu zukünftigen Karrieren zu ermöglichen.

● **AusbildungsFit**

Dieses Programm richtet sich an Jugendliche mit Unterstützungsbedarf und zielt darauf ab, sie mit den notwendigen Fähigkeiten für eine weiterführende berufliche oder schulische Ausbildung auszustatten und die Herausforderungen im Zusammenhang mit Grundkompetenzen zu bewältigen.

● **Berufliche Trainingsunterstützung (BAS)**

BAS unterstützt Jugendliche mit Behinderungen und anderen Barrieren während der beruflichen Ausbildung und gewährleistet eine kontinuierliche Begleitung sowohl am Arbeitsplatz als auch in der Schule, um tragfähige Bildungswege sicherzustellen.

● **Integrierte Berufsausbildung (IBA)**

Junge Menschen mit Behinderungen oder anderen Einschränkungen benötigen möglicherweise Anpassungen hinsichtlich des Ausbildungsinhalts oder zusätzliche Zeit, um ihre Abschlussprüfungen erfolgreich zu bestehen. Die Integrierte Berufsausbildung (IBA) erhöht die Wahrscheinlichkeit eines erfolgreichen beruflichen Abschlusses, indem sie optimale Bedingungen für benachteiligte Jugendliche schafft und sie auf ihrem Weg unterstützt. Unter IBA stehen Optionen wie die Teilqualifikation und die Verlängerung der Ausbildungsdauer zur Verfügung. Das österreichische Sozialministerium prüft die Berechtigung für diese Optionen individuell.

● **Unterstützung während der beruflichen Ausbildung**

Österreich bietet engagierte Assistenten, um benachteiligte Jugendliche vor, während und nach der integrierten Ausbildung zu unterstützen. Diese Assistenten dienen als kompetente und hilfreiche Ansprechpartner für aufkommende Fragen während der Ausbildungszeit. Sie erleichtern auch die Kommunikation zwischen dem Ausbildungsort und dem Auszubildenden und greifen ein, wenn Probleme auftreten. Assistenten können

behinderte Jugendliche bei Bedarf zu beruflichen Schulen oder Ausbildungsstätten begleiten.

Erleichterung des Zugangs zu Arbeitskräften und Unterstützung

● **Job Coaching**

Job Coaching bietet individuelle, direkte Unterstützung für Personen mit umfassenderem Unterstützungsbedarf und verbessert sowohl technische als auch zwischenmenschliche Fähigkeiten, um die eigenständige Erfüllung der Anforderungen des Arbeitsplatzes zu ermöglichen.

● **NEBA Business Service**

Der NEBA Business Service konzentriert sich auf die Bedürfnisse der Arbeitgeber. Er arbeitet proaktiv mit Unternehmen zusammen, vernetzt sie, bietet gezielte Informationen und Sensibilisierung für "Arbeit und Behinderung", bietet umfassende Beratung zu verschiedenen Förderleistungen und leitet die Rekrutierung, um Unternehmen zu motivieren, Menschen mit Behinderungen einzustellen.

● **Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz**

Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz bietet maßgeschneiderte Unterstützung für behinderte Personen, um Arbeitsplätze auszuführen oder Schulungen zu absolvieren. Das Ziel ist die Förderung einer gerechten, selbstbestimmten Teilhabe am Berufsleben.

● **Fit2work: Brücke zwischen Gesundheit und Beschäftigung**

Fit2work fungiert als kostenloser Beratungsdienst für Arbeitnehmer und Unternehmen. Es unterstützt Menschen mit langen Krankheitszeiten oder Gesundheitsproblemen, verhindert einen vorzeitigen Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt und erleichtert die nachhaltige Wiedereingliederung.

● **Fonds Soziales Wien: Inklusive Karriereunterstützung**

Jeder Mensch, unabhängig von seinen Fähigkeiten, strebt danach, sinnvolle Arbeit zu finden. Um dies für benachteiligte Jugendliche, die in das Arbeitsleben eintreten, zur Realität zu machen, wurde der Fonds Soziales Wien ins Leben gerufen. Seine Mission ist es, individuelle Unterstützung für Menschen mit Behinderungen bei der Suche nach der richtigen Lehrstelle zu bieten. Der Fonds Soziales Wien fördert die berufliche Integration und Qualifikation für Lehrstellen. Die zentrale Anlaufstelle im Raum Wien ist das Beratungszentrum für Behindertenhilfe, wo Angebote und Fördermöglichkeiten kommuniziert werden. Unterstützung bei der Beantragung von Fördermitteln wird ebenfalls angeboten, und umfassende Beratungen zu diesem Thema sind verfügbar.

● **myAbility.jobs: Maßgeschneiderte Jobangebote**

myAbility.jobs ist eine Jobplattform für Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen und bietet auf diese Kandidaten zugeschnittene Stellenangebote.

- **Best Practices präsentieren**

Das Sozialministerium hat über 100 Best-Practice-Beispiele für erfolgreiche berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen zusammengestellt. Diese Praktiken erstrecken sich über verschiedene Branchen 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 sicherzustellen. Die Vielzahl der in diesem Kapitel behandelten Initiativen, Programme und Institutionen zeigt das Engagement Österreichs für die Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfelds und die Förderung der beruflichen Entwicklung von Menschen mit Behinderungen. Durch die Umsetzung dieser Unterstützungsmechanismen und das Lernen von Best Practices ebnet Österreich weiterhin den Weg für einen vielfältigeren und zugänglicheren Arbeitsmarkt.

Griechenland

Was die Unterstützung, Organisation und Integration von Menschen mit Behinderungen in Griechenland betrifft, so sind die folgenden Sektoren, Organisationen und öffentlichen Einrichtungen entweder separat oder in Zusammenarbeit aktiv daran beteiligt.

- a) Um die berufliche Ausbildung und Integration von Menschen mit Behinderungen besser zu organisieren, zu überwachen und zu fördern, wurde vor vielen Jahren mit privater Initiative ein sekundäres und tertiäres Gewerkschaftsgremium geschaffen, in dem diese Organisationen, alle primären Einrichtungen im Lande, vertreten sind. Das heißt, Elternverbände, Behindertenverbände und andere Mikro-Organisationen. Das sekundäre Gremium wird als panhellenischer Verband der Verbände von Menschen mit Behinderungen bezeichnet, während das tertiäre und höchste Gremium als Nationaler Verband der Menschen mit Behinderungen bezeichnet wird. Diese beiden Gremien haben die Aufgabe, auf einer bestimmten Forderungsachse die Bedingungen für die berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderungen mit der jeweiligen Regierung abzustimmen und zu erörtern und dann Programme für die kleineren Verbände zu organisieren und zu fördern, die sie dann umsetzen.
- b) Es gibt aber auch Elternvereinigungen oder Gewerkschaften, die sich aus Vorständen mit wissenschaftlichem Hintergrund zusammensetzen und denen es in den letzten 15 Jahren im Rahmen verschiedener europäischer und nationaler Programme gelungen ist, geschützte Werkstätten einzurichten, in denen sie die Begünstigten, die sich dort anmelden, beschäftigen, sie trainieren, unterstützen und in den Arbeitsmarkt integrieren und ihre Kommunikation und Verbindung zu den Arbeitgebern überwachen. Diese

Verbände veranstalten wissenschaftliche Workshops, in denen sie andere Verbände darüber informieren und trainieren, wie sie etwas Ähnliches tun können.

- c) Eine weitere Organisationsstruktur, die in Griechenland die Rolle des Vermittlers für die Arbeitsintegration von Menschen mit Behinderungen übernimmt, sind die sozialen Genossenschaften, die durch die Gesetzgebung und die Kultur der Sozial- und Solidarwirtschaft eine großartige Arbeit leisten können. So gründen Gruppen von Bürgern, sei es aus dem Gesundheitswesen oder von Eltern, Sozialgenossenschaften, die in der Gastronomie, im Handel und im Bildungswesen tätig sind, Sektoren, in denen sie versuchen, Menschen mit Behinderungen zu integrieren. In diesen Fällen fungieren sie entweder als "Bienenstock" für das Training, um Menschen mit Behinderungen auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten oder als Beobachter und Animatoren während ihrer Arbeit in einem anderen Unternehmen. Natürlich arbeiten sie in vielen Fällen auch in der Kooperative selbst mit der entsprechenden Unterstützung, je nach der Funktionalität der Person.
- d) Für soziale Unternehmen wurde im Arbeitsministerium ein spezielles Register eingerichtet, das in direkter Zusammenarbeit mit ihnen steht, so dass es Hilfe und Unterstützung durch Programme und die Entwicklung von sozialen Unternehmen - Genossenschaften, die Menschen mit Behinderungen beschäftigen - gibt. Sie registrieren auch Menschen mit Behinderungen und leiten die Daten an die lokalen Organisationen weiter, damit die Zahl der Menschen mit Behinderungen bekannt ist.
- e) Schließlich hat das Arbeitsministerium in Zusammenarbeit mit dem Finanzministerium einige Säulen definiert, die sich auf die Arbeitsintegration von Menschen mit Behinderungen und die Unterstützung von geschützten Werkstätten beziehen, mit Gesetzen und regelmäßigen Zuschüssen auf jährlicher Basis, aber auch Programmen durch Entwicklungsgesetze, die gelegentlich aktualisiert und erneuert werden. Letzteres, nämlich die Zusammenarbeit mit den Ministerien, ist in der Tat in den letzten Jahren etwas, das mir Anreiz und Hilfe für Institutionen gibt, um Menschen mit Behinderungen in ihre Arbeit einzubeziehen, aber es ist zeitaufwendig und sehr schwierig zu kommunizieren, und das hält Institutionen oft davon ab, sich mit der Arbeitsintegration von Menschen mit Behinderungen zu befassen oder sie wählen diesen Weg nicht, um dies zu tun

Initiativen zur beruflichen Integration:

"ErgAxia" ist ein Dienst für die berufliche Eingliederung von Menschen mit geistigen und Entwicklungsstörungen sowie Störungen des autistischen Spektrums. Er ist seit 1997 tätig und hat bis heute 205 Menschen in den offenen Arbeitsmarkt vermittelt.

Er wurde mit dem Ziel gegründet, das Grundrecht jedes Einzelnen auf Beschäftigung zu besprechen und die Beseitigung der Ausgrenzung von Menschen mit Behinderungen vom Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Die Hellenische Gesellschaft für Unterstützte Arbeit (EL.ET.YP.E.) ist ein gemeinnütziger Verein, der 1997 als landesweite Organisation für Unterstützte Arbeit gegründet wurde. Ihr Ziel ist es, Unterstützte Arbeit in Zentren, Diensten und Einrichtungen zu fördern, die sich mit der Vermittlung von Arbeit für gefährdete Gruppen und Menschen mit Behinderungen beschäftigen. Sie fördert die soziale Eingliederung durch Arbeit.

Italien

Menschen mit Behinderungen benötigen von den frühesten Lebensstadien an und während ihres gesamten Lebens angemessene Unterstützung, um ihr volles Potenzial entfalten zu können und das Recht auf Teilhabe an der Gesellschaft und an Wachstums- und Teilhabemöglichkeiten gewährleistet zu bekommen.

Arbeit ist für jede Person ein Recht und eine Pflicht und hat nicht nur aus wirtschaftlicher und finanzieller Sicht einen grundlegenden Wert, sondern auch soziale und psychologische Auswirkungen, die sich entscheidend auf die Lebensqualität auswirken. Eine erfolgreiche berufliche Integration kann für Menschen mit Behinderungen sehr wichtig sein, um ihr Selbstwirksamkeitsgefühl, ihr Selbstwertgefühl und ihre Selbstverwirklichung zu steigern, ihre Tätigkeiten in Richtung "nützlich" und "produktiv" zu lenken, ihre Fähigkeiten zu verbessern, Autonomie und ein Gefühl von Erwachsensein zu fördern, persönliche und zwischenmenschliche Bereicherung zu bewirken und gleichzeitig einen der grundlegenden Schritte im Prozess der sozialen Integration darzustellen.

CPI: Beschäftigungszentren

Beschäftigungszentren in Italien bieten Dienstleistungen für Personen, die Arbeit suchen, sowie für Menschen mit geistiger Behinderung, und begleiten und unterstützen sie bei ihrer beruflichen Integration. Diese Zentren beschäftigen sich mit der angemessenen Bewertung der Arbeitsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen, einschließlich der Analyse von Arbeitsplätzen, der Aktivierung von Unterstützungsmaßnahmen, der Beseitigung von architektonischen Barrieren und der Förderung der Kommunikation und sozialen Beziehungen. Die Person, die eine Anstellung sucht, muss einen Antrag auf Registrierung in den geschützten Kategorien bei den Beschäftigungszentren einreichen, und zwar beim zuständigen territorialen Amt am Wohnsitz, mit ihrer Steuernummer, einem Identitätsdokument und einer Bescheinigung über die verbleibende Arbeitsfähigkeit. Für jede behinderte Person werden Arbeitsfähigkeit, Eignungen, Fähigkeiten, Anlagen sowie Art und Grad der Behinderung beschrieben.

Die Beschäftigungszentren werden die Bewerbungen der Unternehmen mit denen auf der Liste der arbeitslosen registrierten Menschen mit Behinderungen abgleichen. Es wird eine einzige Rangliste erstellt. Die Liste und Reihung der arbeitslosen Menschen mit Behinderungen sind öffentlich. Behinderte Arbeitnehmer, die aus rechtem Grund oder aufgrund eines

Personalmangels entlassen wurden, behalten die Position in der Rangliste, die sie zum Zeitpunkt ihrer Anstellung hatten.

Die Kriterien und Vorschläge für gezielte Beschäftigung werden weiterhin entwickelt:

- Ein Weg der interinstitutionellen Zusammenarbeit und des Austauschs in Richtung eines effizienteren und organischeren Systems für die Integration in den Arbeitsmarkt im ganzen Land.
- Bereitstellung eines einheitlichen Referenzrahmens in Bezug auf Grundsätze, Maßnahmen und Umsetzungsmethoden.
- Unterstützung von Maßnahmen zur Stärkung der Verwaltungskapazitäten mit dem Ziel der interinstitutionellen Zusammenarbeit, Förderung innovativer Maßnahmen in der regionalen Planung und Unterstützung der Verstärkung dessen, was von den territorialen Diensten für gezielte Beschäftigung bereits angeboten wird.
- Förderung und Festigung des systematischen Managements von Verwaltungsdaten im Bereich der gezielten Vermittlung, ständige und regelmäßige Aktualisierung der Informationsflüsse, Entwicklung anwendungsorientierter Zusammenarbeit zur vollen Interoperabilität zwischen den Referenzsystemen für Behinderung, im Rahmen der regionalen Steuerung und in Synergie mit den auf nationaler Ebene geäußerten Bedürfnissen nach Einheitlichkeit, auch zur angemessenen Analyse und Bewertung.
- Eine barrierefreie und dynamische IT-Plattform zur systematischen Sammlung von bewährten Praktiken zur Integration in den Arbeitsmarkt, um durch die Verbreitung positiver und wirksamer Erfahrungen zu den Standards des Managements im System der gezielten Vermittlung beizutragen und in der gesamten nationalen Region replizierbare Modelle von Maßnahmen, Verfahren und Projekten verfügbar zu machen.
- Jährliche Überwachung der Umsetzung der Leitlinien durch das Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik in Zusammenarbeit mit den zuständigen regionalen Verwaltungen, unter anderem unter Verwendung des begründeten Verzeichnisses bewährter Praktiken, das von den Gebieten erstellt und in der IT-Plattform enthalten ist.
- Vorschlag zur Einführung der Integration von Behinderung in ein System zur Analyse und Bewertung der von den regionalen Verwaltungen geförderten Maßnahmen, das nicht nur in Bezug auf Gerechtigkeit, sondern auch in Bezug auf das Wirtschaftswachstum das potenzielle Auswirkungen auf die Welt der Behinderung berücksichtigt.
- Vorschlag für eine vorgelagerte Geschlechterbewertung der Auswirkungen der von den Verwaltungen im Bereich der gezielten Vermittlung ergriffenen Maßnahmen.

- Innerhalb von 18 Monaten sind die Dienste aufgerufen, eine Umfrage bei den registrierten Personen durchzuführen, um eine übermäßige Verweildauer in den verpflichtenden Arbeitsvermittlungslisten für Personen zu überprüfen, die sich seit mehr als 24 Monaten registriert haben, wobei die vorherrschenden Ursachen für ihren anhaltenden Arbeitslosenzustand identifiziert werden sollen, sowie die Anzahl der in diesem Zeitraum an sie gerichteten Stellenangebote.
- Förderung von Kommunikationskampagnen und Förderung der sozialen Verantwortung von Unternehmen, die gute quantitative und qualitative Ergebnisse in Bezug auf Beschäftigung erzielen und die notwendigen kulturellen Veränderungen im Hinblick auf Behinderungen in organisatorischen und Produktionskontexten bewirken.
- Einführung oder Festigung von Belohnungsmechanismen und Klauseln in öffentlichen Verträgen zugunsten von Unternehmen und Organisationen, die die Figur des für die Arbeitsintegration am Arbeitsplatz Verantwortlichen eingeführt haben.
- Inanspruchnahme der Figur des für die Arbeitsvermittlung am Arbeitsplatz Verantwortlichen auch in beratender Funktion für KMUs durch Nutzung der in der Region verfügbaren Fachkenntnisse..

Die Rolle der Verbände des Dritten Sektors

Das dritte Sektor-Verbände werden ebenfalls eine zentrale Rolle spielen und müssen in die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen, Arbeitsvermittlungszentrum und Mitarbeitern einbezogen werden. Tatsächlich können Vertreter von Verbänden von Menschen mit Behinderungen und ihren Familien dem territorialen Netzwerk beitreten, das für die Zusammenarbeit mit dem Arbeitsvermittlungszentrum zur Verfügung steht, dessen Organisationen mit dem Netzwerk zusammenarbeiten können.

ANFFAS: Nationale Vereinigung der Familien von Personen mit geistigen und/oder Beziehungsstörungen

In Italien hat der Weg zur Arbeitsintegration von Personen mit Behinderungen eine lange Geschichte, die in den 1960er Jahren begann, ohne spezifische Gesetzgebung, bis zu einem ersten dedizierten Gesetz im Jahr 1968 und schließlich zur Schaffung eines umfassenderen und vollständigeren rechtlichen Rahmens im Jahr 1999 mit dem Gesetz Nr. 68/99 führte. Im Herzen der Sache sind die Adressaten der Einstellungsverpflichtung und -zusammenarbeit in Italien öffentliche und private Arbeitgeber, die verpflichtet sind, Arbeiter aus den Kategorien benachteiligter Personen einzustellen, soweit dies durch die sogenannten Reservenquoten vorgesehen ist. Trotz dieser Verpflichtungen arbeiten mehrere Agenturen, Verbände und Unternehmen mit Arbeitgebern zusammen, um die Einstellung und Begleitung von Menschen mit geistigen Behinderungen auf indirekte Weise zu unterstützen.

Anffas ist die Nationale Vereinigung der Familien von Personen mit geistigen und/oder Beziehungsstörungen, die am 28. März 1958 in Rom von einer Gruppe von Eltern von Kindern mit geistigen Behinderungen gegründet wurde. Diese Vereinigung setzt sich dafür ein, eine Welt aufzubauen, in der Menschen mit geistigen Behinderungen und neuroentwicklungsbedingten Störungen sowie deren Familien ihre Rechte respektiert und durchsetzbar sehen können. Seit mehr als 15 Jahren organisiert Anffas Schulungskurse wie Auffrischkurse, Konferenzen, Seminare, Roundtables, Master- und berufliche Weiterbildungskurse, Sensibilisierungsveranstaltungen, die sich an Fachleute richten, die in verschiedenen Funktionen im Bereich der Behinderung und des Dritten Sektors tätig sind und ihre beruflichen Fähigkeiten aktualisieren möchten. Die Schulungskurse sind so strukturiert, dass Fachkräfte, die mit Menschen mit geistigen Behinderungen arbeiten, die erworbenen Fähigkeiten in der Arbeitsumgebung anwenden können und sich gleichzeitig durch Investitionen in ihr berufliches Wachstum aktualisieren können. Der Zweck der vorgeschlagenen Kurse besteht darin, auf organisierte, strukturierte Weise durch solide Erfahrung, Forschung, Prävention, Behausung und Rehabilitation bei geistigen und neuroentwicklungsbedingten Behinderungen anzuregen und zu fördern und dabei alle nützlichen Informationen auch regulatorischer, gesundheitlicher und sozialer Natur für alle anzubieten, die am Prozess der Übernahme der Person mit Behinderungen und seiner Familie in jeder Phase des Lebenszyklus beteiligt sind. Dies wird durch spezifische Schulungen und hochgradig individuelle Beratungen in ganz Italien unterstützt und an die spezifischen organisatorischen Bedürfnisse des Kontexts angepasst (Anffas, 2020).

ANDEL: Nationale Agentur für Behinderung und Beschäftigung

ANDEL ist eine gemeinnützige Agentur, die ihre Aktivitäten auf dem Prinzip der Subsidiarität basiert und daher in einem nicht wettbewerbsfähigen oder alternativen Geist zu denen agiert, die bereits im System der Arbeitsintegration von Menschen mit Behinderungen tätig sind. Sie fördert kulturelle, Schulungs- und Serviceaktivitäten und schließt Zusammenarbeitsvereinbarungen, Konventionen, Protokolle und Gemeinschaftsprojekte mit jeder Einrichtung, sowohl öffentlich als auch privat, die im Bereich der Arbeitsintegration von Menschen mit Behinderungen und aktiven Beschäftigungspolitik tätig ist (ANDEL-Website, 2023).

Für private und öffentliche Unternehmen bietet ANDEL:

- Bewertung des Beschäftigungspotenzials des Unternehmens
- Anpassung des Compliance-Projekts
- Auswahl der am besten geeigneten Werkzeuge für die Erfüllung der Verpflichtungen
- Nutzung bewährter Praktiken, die in den verschiedenen Gebieten angewendet werden
- Valorisierung von Werkzeugen zur Kostenreduzierung und Erleichterung

- Training des verantwortlichen Personals und der Kollegen der behinderten Mitarbeiter im Einklang mit den für die Erfüllung der Verpflichtungen gewählten Lösungen.

Zu den Arbeitsämtern, die ANDEL anbietet:

- Förderung des Gesetzes 68/99 bei Unternehmen und anderen Verpflichteten auf dem Gebiet
- Förderung von Wegen der Arbeitsbegleitung
- Verbreitung von bewährten Praktiken
- Training und Fortbildung des Personals
- Unterstützung bei der Verbreitung der inklusiven Kultur und der Unternehmensmediation

Gewerkschaften und Sozialgenossenschaften

Die Gewerkschaften der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die auf nationaler Ebene vergleichsweise repräsentativer sind, die sozialen Genossenschaften, die Verbände von Menschen mit Behinderungen und ihren Familien sowie andere relevante Organisationen des Dritten Sektors werden territoriale Vereinbarungen mit Funktionen der Vorlage, Überprüfung und Bewertung hinsichtlich der politischen Leitlinien unterzeichnen, die auf den Grundsätzen der gezielten Beschäftigung auf regionaler Ebene basieren.

Die italienischen Regionen werden diese Orte zur Konzentration auf die Anwendung des Rechts auf Arbeit von Menschen mit Behinderungen einrichten. Die Vereinbarungen werden die Bedürfnisse des Gebiets identifizieren und dreijährige Aktionslinien im Bereich der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen vorschlagen (Handylex, 2022).

Spanien

In Spanien gibt es ein Programm zur Integration von Menschen mit geistiger Behinderung in den Arbeitsmarkt:¹

Dieses Programm wird von der Mapfre-Stiftung durchgeführt, die den Zusammenschluss von Unternehmen, die die Inklusion von Menschen mit Behinderungen unterstützen und ihre Wettbewerbsfähigkeit verbessern wollen, und von Personen, die in den Arbeitsmarkt eintreten wollen, erleichtert. Eine Symbiose, die gedeiht; der Beweis dafür ist erbracht.

Um dies mit Beweisen zu untermauern, finden Sie im Folgenden einige Beispiele für Erfolgsgeschichten, die im Rahmen dieser Initiative gesammelt wurden und in denen die

¹ <https://www.fundacionmapfre.org/accion-social/programa-social-empleo/juntos-somos-capaces/>

Erfahrungen und Motivationen für die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit geistiger Behinderung sowohl vom Unternehmen als auch von den Mitgliedern dieser Gruppe selbst mit ihren Lebenserfahrungen wiedergegeben werden.

Fall Decathlon Lugo²

Decathlon ist ein Unternehmen, das sich der Integration von Menschen mit funktioneller Vielfalt als Teil seiner Philosophie verpflichtet fühlt, um alle Personen, sowohl Kunden als auch Mitarbeiter, zu erreichen. Das Decathlon-Team in Lugo, zu dem Marcos, eine Person mit geistiger Behinderung, gehört, ist eine Gruppe von Menschen, die die Idee teilen, dass diejenigen, die möglicherweise sozial ausgegrenzt sind, integriert werden müssen. Daher handelt es sich um ein Team, das sich für die Eingliederung von Marcos oder jeder anderen Person mit Behinderung einsetzt.

Die Integration von Marcos, ebenso wie die von anderen Menschen mit geistiger Behinderung, unterscheidet sich von der anderer Personen, da sie anfangs etwas mehr Aufmerksamkeit erfordert. Bei Decathlon bemüht man sich, die Verkäufer von Anfang an autonom zu machen, und bei Marcos war dies eine zusätzliche Herausforderung. Es war jedoch sicherlich eine lohnende Erfahrung, bei der alle Mitarbeiter sowohl als Angestellte als auch als Menschen wachsen.

Auch Marcos hat sehr von seiner Arbeit in diesem Unternehmen profitiert: Er hat Selbstvertrauen gewonnen, persönliche Befriedigung erlebt, wird finanziell belohnt und hat an Unabhängigkeit gewonnen. Obwohl er das Gefühl hat, dass er sich immer noch im Integrationsprozess befindet, lernt er und fühlt, dass er auf dem Weg zu größerer Inklusion ist. Der anfängliche Integrationsprozess im Unternehmen war komplex, aber sehr zufriedenstellend. Es ist erwähnenswert, dass das Unternehmen aufgrund der Teamkultur, die diese Art von Beziehung fördert, eine ausgezeichnete Beziehung zu seinen Kollegen und Vorgesetzten hat.

Carrefour Campanas-Fall³

Der Hauptgrund für Carrefour Campanas, eine Person mit geistiger Behinderung einzustellen, ist das starke Engagement für die soziale Verantwortung des Unternehmens. Bei Carrefour Campanas ist man sich zweifellos bewusst, wie wichtig es ist, zu zwei grundlegenden Aspekten beizutragen: auf sozialer Ebene zur Förderung von Inklusion und Vielfalt und auf geschäftlicher Ebene zur Schaffung von Mehrwert und Wettbewerbsfähigkeit.

Der Prozess der Integration von Menschen mit geistiger Behinderung in das Unternehmen wird jederzeit durch die Figur des Betreuers unterstützt. Diese Person begleitet und leitet den

² Inserción laboral en Decathlon Lugo - Fundación MAPFRE (fundacionmapfre.org)

³ Inserción laboral en Carrefour - Fundación MAPFRE (fundacionmapfre.org)

Inserción laboral en Carrefour - Fundación MAPFRE (fundacionmapfre.org)

Arbeitnehmer an, damit er sich effizient an die Stelle anpassen kann, und berät gleichzeitig das Arbeitsteam.

Ein bemerkenswerter Aspekt für Carrefour Campanas ist der Wert, der sich in drei Bereichen manifestiert. Erstens die Wirksamkeit der Integration von Menschen mit Behinderungen, indem man ihnen die Möglichkeit gibt, an der Arbeitswelt teilzuhaben. Zweitens, der Wert der Zusammenarbeit mit Einrichtungen, die eine angemessene Integration unterstützen. Und schließlich der Wert auf Unternehmensebene, indem sie in wettbewerbsfähiger Weise zur Leistung einer Arbeit beitragen und dem Arbeitsteam Wert und eine positive Atmosphäre verleihen.

María Bellver hat das Down-Syndrom und arbeitet als Kassiererin bei Carrefour Campanas. Dank dieses Jobs hat sie Geld und kann arbeiten, und sie ist auch froh, Kollegen zu haben. Auch die Integration mit ihren Kollegen empfindet sie als positiv, denn sie sagt, dass sie ihr sehr helfen und sie die Aufgaben bereits kennt, obwohl sie sich verbessern möchte, indem sie sie schneller ausführt.

Calidad Pascual Case4

Im Fall von Calidad Pascual ist der Grund für die Förderung der Integration von Menschen mit geistiger Behinderung auch die soziale Unternehmensverantwortung und das Engagement für die Gesellschaft. Die Integration von Menschen mit geistiger Behinderung in der Joghurtabteilung war zu keiner Zeit ein Problem; sie erfüllen ihre Aufgaben genauso wie die übrigen Mitarbeiter. In diesem Fall hat die Beschäftigung von Menschen mit geistiger Behinderung einen großen Einfluss auf die Gesellschaft, insbesondere im Hinblick auf die Integration von Menschen, die größere Schwierigkeiten beim Zugang zu einem Arbeitsplatz haben.

Calidad Pascual hält die Zusammenarbeit mit Experten für die Unterstützung von Menschen mit geistiger Behinderung für unerlässlich, um die Arbeitsplätze zu definieren, die sich besser an die Bedürfnisse von Menschen mit geistiger Behinderung anpassen.

Die Hauptarbeit von Menschen mit geistiger Behinderung in diesem Unternehmen besteht darin, die Palettierung von Joghurts zu kontrollieren und die Maschinen mit dem für ihre Arbeit erforderlichen Material zu versorgen. Sie reinigen auch die Maschinen und führen Qualitätskontrollen der Joghurts durch.

Die Arbeitnehmer mit geistiger Behinderung in diesem Unternehmen bewerten es sehr positiv, dass sie ihre verfügbare Zeit mit einer Arbeit füllen können, die es ihnen auch ermöglicht, finanziell ausreichend versorgt zu sein. Außerdem haben sie durch die Beschäftigung ihr Spektrum an Freundschaften erweitern können, wodurch sie sich besser integriert und emotional stabiler fühlen.

⁴ Inserción laboral en Calidad Pascual - Fundación MAPFRE (fundacionmapfre.org)

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das Programm "Together We Can" der Mapfre Foundation eine Initiative ist, die darauf abzielt, die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt in Spanien zu fördern. Im Rahmen dieses Programms wird versucht, mit verschiedenen sozialen Einrichtungen und Unternehmen zusammenzuarbeiten, um Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen zu schaffen und ihre Integration in die Arbeitswelt zu erleichtern. Darüber hinaus werden Training und Beratung sowohl für Arbeitnehmer als auch für die teilnehmenden Unternehmen angeboten, um eine inklusive und vielfältige Kultur am Arbeitsplatz zu fördern. Das Programm konzentriert sich auf die Entwicklung der Fähigkeiten und Kompetenzen von Menschen mit Behinderungen, um ihre Chancen auf einen angemessenen und nachhaltigen Arbeitsplatz zu verbessern.

8. Wie können die Herausforderungen und Barrieren, mit denen Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz konfrontiert sind, bewältigt werden?

PBS (Positive Behaviour Support)

Positive Behavior Support (PBS) ist ein proaktiver Ansatz, der sich darauf konzentriert, die Funktion und den Kontext von Verhalten zu verstehen und Strategien zu implementieren, um positives Verhalten zu fördern und problematisches Verhalten zu reduzieren.

Grundsätze und Strategien, einschließlich der Bewertung des funktionalen Verhaltens, Verhaltensintervention:

Ein inklusiver Arbeitsplatz sollte:

Bieten Sie ein umfassendes Training zu PBS, zur Planung und zu Methoden der Datenerfassung an.

Erstellen Sie Pläne zur Verhaltensunterstützung, die auf die Bedürfnisse von Menschen mit geistiger Behinderung am Arbeitsplatz zugeschnitten sind und die Gliederung von Strategien zur Förderung positiver Verhaltensweisen und zum Umgang mit herausfordernden Verhaltensweisen enthalten.

Sie arbeiten mit Verhaltensanalytikern oder PBS-Spezialisten zusammen, um wirksame Pläne zur Verhaltensunterstützung zu entwickeln und umzusetzen.

Vorbereitende Workshops

Ein Arbeitgeber kann vorbereitende Workshops organisieren, um Arbeitgeber, Mitarbeiter und Vorgesetzte über die Arbeit mit Menschen mit Behinderungen, insbesondere mit geistigen Behinderungen, aufzuklären und zu informieren.

- Passen Sie den Inhalt der Workshops an die spezifischen Herausforderungen und Hindernisse an, denen Menschen mit geistiger Behinderung am Arbeitsplatz begegnen können.
- Behandeln Sie Themen wie Bewusstsein für Behinderungen, Kommunikationsstrategien, angemessene Vorkehrungen und die Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfelds.
- Bieten Sie praktische Beispiele, Fallstudien und interaktive Aktivitäten, um das Verständnis und die Empathie der Teilnehmer zu fördern.

Berater unterstützen

- Engagieren Sie unterstützende Berater oder Experten für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen, um eine kontinuierliche Beratung und Unterstützung am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Diese Berater können dabei helfen, Veränderungen und Herausforderungen am Arbeitsplatz zu beobachten, Verbesserungsmöglichkeiten zu identifizieren und Empfehlungen zur Förderung der Inklusion zu geben.
- Arbeiten Sie mit unterstützenden Organisationen zusammen, die über Fachwissen zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz verfügen.
- Berater können auch bei der Entwicklung von Richtlinien und Verfahren, der Durchführung von Zugänglichkeitsprüfungen und der Durchführung von Trainings für Mitarbeiter helfen.

Team Building Aktivitäten

Ein Unternehmen oder ein Arbeitsplatz, der inklusiv sein will, entwickelt ein koproduktives Umfeld, indem es:

Organisation von Teambuilding-Aktivitäten, die die Inklusion fördern und die Beziehungen zwischen allen Mitarbeitern stärken, einschließlich derer mit geistiger Behinderung.

- Bieten Sie eine Vielzahl von Aktivitäten an, die die Zusammenarbeit, die Kommunikation und die gegenseitige Unterstützung fördern. Fördern Sie gemeinsame Ziele und Aufgaben, die die unterschiedlichen Fähigkeiten und Stärken der Teammitglieder erfordern. Planen Sie Aktivitäten, die das Bewusstsein für individuelle Unterschiede schärfen und eine Kultur des Respekts und der Akzeptanz innerhalb des Teams fördern.

Methoden zum Lösen von Spannungen

Führen Sie Methoden zum Abbau von Spannungen ein, um Mitarbeitern, auch solchen mit geistiger Behinderung, bei der Stressbewältigung zu helfen und ein gesundes Arbeitsumfeld zu erhalten.

- Bieten Sie Techniken wie Achtsamkeitsübungen, tiefe Atemübungen, angeleitete Entspannung oder Dehnungsübungen an.
- Ermutigen Sie Ihre Mitarbeiter zu kurzen Pausen und stressreduzierenden Aktivitäten während des Arbeitstages.
- Bieten Sie Ressourcen und Informationen zur Stressbewältigung, zur Selbstfürsorge und zur Unterstützung der psychischen Gesundheit an, die am Arbeitsplatz oder in der Gemeinde verfügbar sind.

Entwicklung der Soft Skills von PWID

- Entwerfen Sie Trainingsprogramme oder Workshops, die speziell auf die Entwicklung von Soft Skills bei Menschen mit geistigen Behinderungen zugeschnitten sind.
- Konzentrieren Sie sich auf Bereiche wie Kommunikationsfähigkeit, Problemlösung, Zeitmanagement, Teamarbeit, Interessenvertretung und Etikette am Arbeitsplatz.
- Nutzen Sie interaktive und erfahrungsbasierte Lernmethoden, einschließlich Rollenspiele, Simulationen und reale Szenarien.
- Bieten Sie fortlaufend Unterstützung und Coaching für die erlernten Fähigkeiten am Arbeitsplatz an.

Entwicklung von inklusiven Werkzeugen

Zusammenarbeit mit EU-Konsortien, wie der Europäischen Strategie für Menschen mit Behinderungen, um Zugang zu Ressourcen und Werkzeugen zu erhalten, die die Anpassung von Menschen mit Behinderungen, einschließlich geistiger Behinderungen, an den Arbeitsplatz erleichtern.

- Erforschen Sie inklusive Technologiелösungen, Hilfsmittel und Softwareanwendungen, die die Produktivität, die Kommunikation und das unabhängige Funktionieren verbessern.

- Bieten Sie Training und Unterstützung für Menschen mit geistiger Behinderung an, damit sie inklusive Werkzeuge effektiv nutzen können und so gleichen Zugang und gleiche Chancen haben.
- Zusammenarbeit mit Experten für Barrierefreiheit, um sicherzustellen, dass alle Werkzeuge und Technologien den relevanten Standards und Leitfäden für Barrierefreiheit entsprechen.

Schlussfolgerung

Insgesamt ist das Lehren und Arbeiten mit Menschen mit intellektuellen Behinderungen eine komplexe, aber erfüllende Aufgabe, die von Pädagogen und Betreuern Geduld, Empathie und Anpassungsfähigkeit erfordert. Jede Person mit intellektuellen Behinderungen ist einzigartig, mit eigenen Stärken, Schwächen und Lernstilen. Daher kann die Bedeutung der Anpassung von Lehrmethoden auf individueller Basis nicht genug betont werden. Die Anerkennung der Notwendigkeit personalisierter Ansätze ist entscheidend, um bedeutungsvolle Lernerfahrungen für diese Personen sicherzustellen, da dies die Unzulänglichkeit von Einheitsansätzen berücksichtigt. Indem Pädagogen die Bildung an die Fähigkeiten, Interessen und Ziele anpassen, können sie die notwendige Unterstützung für Menschen mit intellektuellen Behinderungen bieten, um erfolgreich zu sein und ihr volles Potenzial auszuschöpfen. Einige der gängigen Ansätze zur Bildung von Menschen mit intellektuellen Behinderungen reichen von der personenzentrierten Herangehensweise über die angewandte Verhaltensanalyse bis hin zu sozialen Geschichten.

Wenn es um positive Verhaltensunterstützung am Arbeitsplatz geht, betont diese Praxis die personenzentrierte Planung, personalisierte Ansätze, Zusammenarbeit, Teambildung, Einarbeitungsvorbereitung und Methoden zur Belohnung und Belohnungsbewertung, um die Mitarbeiter zu stärken. Diese Prinzipien sollen eine inklusive und unterstützende Arbeitsumgebung schaffen, in der Menschen mit intellektuellen Behinderungen erfolgreich sein können. Übergänge hingegen sind ein wichtiger Bestandteil im Leben eines Menschen und umfassen Veränderungen in Rollen, Orten und Beziehungen. Für Personen mit intellektuellen Behinderungen ist dieser Übergang jedoch besonders herausfordernd aufgrund gesellschaftlicher Wahrnehmungen von Behinderung und der Komplexität von Unterstützungsdiensten, was sich in den niedrigen Beschäftigungsquoten für diese Gruppe widerspiegelt. Um dieses Problem anzugehen, ist eine frühzeitige und umfassende Übergangsplanung unerlässlich. In europäischen Gesetzen und Politiken wird die Bedeutung einer effektiven Übergangsplanung betont, die einen Rahmen für den Erfolg des Schul- in den Arbeitsmarktübergangs für Menschen mit intellektuellen Behinderungen bietet.

Darüber hinaus spielt die Identifizierung von Berufsfähigkeiten und Interessen eine entscheidende Rolle bei der Unterstützung von Personen mit intellektuellen Behinderungen bei ihrer Jobsuche. Durch verschiedene Bewertungen und kontinuierliche Kommunikation können Pädagogen wertvolle Einblicke in die Fähigkeiten und Präferenzen einer Person gewinnen. Diese Informationen ermöglichen es Pädagogen, Personen zu geeigneten Beschäftigungsmöglichkeiten zu führen, die ihren Stärken und Leidenschaften entsprechen, und ihnen letztendlich zu ermöglichen, sinnvolle und erfüllende Karrieren zu verfolgen. Die Vorbereitung von Personen, insbesondere solche mit intellektuellen Behinderungen, auf berufliche Fähigkeiten und Kompetenzen ist entscheidend für den Erfolg am Arbeitsplatz.

In diesem Bericht werden Beispiele aus Österreich, Italien, Griechenland und Spanien von Institutionen und bewährten Verfahren gesammelt, die mit Arbeitgebern und anderen Fachleuten zusammenarbeiten, um Personen mit Behinderungen am Arbeitsplatz zu unterstützen. Diese können als Einblicke in eine verstärkte Anwendung solcher Praktiken dienen, was zu einer höheren Integration von Personen mit Behinderungen in das Arbeitsfeld führen kann. Die Identifizierung von Berufsfähigkeiten und Interessen sowie die weitere Entwicklung dieser Beschäftigungsfähigkeiten von Menschen mit Behinderungen sind entscheidend für die Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten. Schließlich sollten Herausforderungen und Barrieren, mit denen Personen mit Behinderungen am Arbeitsplatz konfrontiert sind, durch integrale Lösungen wie positive Verhaltensunterstützung, Unterstützung von Beratern und Teambildungsaktivitäten am Arbeitsplatz angegangen werden.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Integration von Menschen mit Behinderungen eine Win-Win-Situation für alle Beteiligten darstellt. Menschen mit Behinderungen verfügen über wertvolle Fähigkeiten und Talente, die auf dem Arbeitsmarkt genutzt werden können, und ein inklusiver Arbeitsplatz erkennt und schätzt die Stärken aller Mitarbeiter. Er bietet gleiche Chancen für Menschen mit Behinderungen, erfolgreich zu sein, zu lernen, angemessen entlohnt zu werden und ihre Karriere voranzutreiben. Wahre Inklusion bedeutet, Vielfalt zu feiern und nicht nur denen mit Behinderungen Vorteile zu verschaffen, sondern auch ein akzeptierenderes und unterstützenderes Umfeld für alle Mitarbeiter zu schaffen.

Referenzen

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/yco.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/yco.0b013e32832eb5c3>
[https://www.researchgate.net/publication/351204179 Teaching Academic Skills to People with Intellectual and Developmental Disability](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.