

Leitfaden **3**

**Schulungsmodul zur  
Sensibilisierung für Fragen  
der beruflichen und sozialen  
Integration von Menschen mit  
Behinderung**

**Integra**



## 1. Einführung

Die Menschen, die in einer Gesellschaft leben, sind sehr unterschiedlich. Menschen mit Behinderungen gehören zu den am meisten benachteiligten Mitgliedern der Gesellschaft, denn sie sind von Diskriminierungen in verschiedenen Bereichen betroffen, angefangen bei der Benutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln bis hin zur Beschäftigung in einem regulären Arbeitsverhältnis.

Unsere Gesellschaft ist so sehr genormt und standardisiert, dass sie Unterschiede kaum zulässt. Darin liegt die Hauptursache für Diskriminierung.

In unserer Gesellschaft leben Menschen mit und ohne Behinderung.

Die Teilhabe am Leben ist für Menschen mit einer Behinderung zum Teil erheblich beeinträchtigt.

Eine Behinderung kann durch vielfältige Ursachen entstehen: sie kann von Geburt an bestehen oder die Folge von Krankheit, einem Unfall oder von gesundheitsschädigenden Arbeitsbedingungen sein.

Trotz der erheblichen wissenschaftlichen und technologischen Fortschritte ist die Zahl der Menschen mit Behinderung nach wie vor groß. Zudem kann man eine erhebliche Zunahme der Anzahl an behinderten Arbeitnehmern feststellen, deren Behinderung auf problematische Arbeitsbedingungen zurückzuführen ist: Arbeitsunfälle, muskuloskeletale Erkrankungen, Stress usw.

Die wenigsten Menschen sind von Geburt an behindert.

Behinderung zeigt sich in vielen Facetten : Es gibt sehr viele Menschen deren Beeinträchtigungen unsichtbar oder nicht auf den ersten Blick erkennbar sind – z. B. Diabetes, eine schwere Nierenerkrankung, psychische Erkrankungen etc.

### 1.1 Schwierige soziale und wirtschaftliche Rahmenbedingungen

Auch wenn es in unseren Ländern finanzielle Hilfen für Menschen mit Behinderung gibt, so wünschen diese sich doch in erster Linie, nicht als „Sonderfall“ angesehen zu werden und am beruflichen Leben so normal wie möglich teilhaben zu können.

Es ist heutzutage generell nicht leicht, einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz zu finden; um ein Vielfaches schwieriger ist es für Menschen mit Behinderung!

Aber jeder Mensch hat das grundlegende Bedürfnis, sich seinen eigenen Lebensunterhalt verdienen zu können und Anerkennung und Bestätigung im Beruf zu erfahren.

### 1.2 Solidarisch im Leben, solidarisch bei der Arbeit<sup>1</sup> mit Menschen mit Behinderung

Jeder von uns kann dazu beitragen, die Lebensbedingungen von Menschen mit Behinderung im Alltag und im beruflichen Rahmen zu verbessern.

#### Im Alltag :

Unser ganz gewöhnliches Verhalten kann Menschen mit Behinderung diskriminieren und abwerten. Es liegt daher an uns, unser Verhalten zu ändern, damit sich die Haltung der

<sup>1</sup> Slogan der Sensibilisierungstage zum Thema Behinderung, durchgeführt von allgemeinen französischen Gewerkschaftsbund – confédération générale du travail (CGT). Mehr dazu finden Sie in Leitfaden 2.

Gesellschaft gegenüber Menschen mit Behinderung verändert.

Jede/r von uns kann einem behinderten Menschen anbieten, ihm bei der Überquerung der Straße zu helfen oder in einen Bus einzusteigen, jede/r kann eine Unterhaltung beginnen und Stereotypen in bezug auf Menschen mit Behinderung ablehnen.

So können wir soziale Verbindungen schaffen und hierdurch einen Beitrag zur sozialen Integration von Menschen mit Behinderung leisten.

### **In der Arbeitswelt :**

Ganz oft sind Probleme bei der Integration von Menschen mit Behinderung an einem Arbeitsplatz darauf zurückzuführen, dass wir nicht ausreichend informiert sind und wenig über die Betroffenen wissen. Ein Haupthindernis für berufliche Integration ist das Vorurteil, dass Menschen mit Behinderung nicht in der Lage seien, berufstätig zu sein, schon gar nicht im Rahmen eines regulären Arbeitsverhältnisses.

Alle Akteure im Betrieb, ob ArbeitnehmerInnen, Arbeitgeber, Interessenvertretungen oder Führungskräfte, können eine Schlüsselrolle im Kampf gegen all die Vorurteile einnehmen, die Menschen mit Behinderung behindern und diskriminieren.

Man kann einen Meinungs austausch zum Thema Behinderung initiieren und damit dazu beitragen, das Schweigen zu brechen und einen Prozess des Nachdenkens über die Einstellung eines behinderten Menschen in Gang zu setzen.

Man kann für das Thema sensibilisieren, indem man Postern und Texten am schwarzen Brett des Betriebsrats aushängt. Man kann öffentlich hervorheben, dass die Behinderung eines Kollegen keine Behinderung für das Team darstellt.

Man kann Informationen über existierende technische und finanzielle Hilfen verbreiten, damit Menschen mit Behinderung einen Arbeitsplatz bekommen oder behalten können und damit Arbeitsbedingungen so angepasst werden, dass sie denen nichtbehinderter Arbeitnehmer vergleichbar sind und damit eine angemessene Produktivität ermöglichen.

### **1.3 Aktiv werden für die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung: Das Schulungsmodul zur Sensibilisierung**

Das Schulungsmodul mit dem Titel „**Betriebliche Integration von Menschen mit Behinderung ist machbar!**“ wurde im Rahmen des Projektes Integra ausgearbeitet und hat zum Ziel, die handelnden Akteure im Betrieb (ArbeitnehmerInnen, Arbeitgeber, Personalleitungen, Gewerkschaften) zu informieren, zu sensibilisieren und zu schulen, damit sie die Integration von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt unterstützen können.

#### **1.3.1 Ziele des Schulungsmoduls**

- **Wissen vermitteln über Behinderungen in ihrem aktuellen sozialen Kontext.**
- **Wissen vermitteln über die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Faktoren von Diskriminierung**
- **Handlungsmöglichkeiten aufzeigen, durch die Menschen mit Behinderung in ihrer beruflichen Integration unterstützt und gefördert werden können**

- **Die Möglichkeit bieten, für eine begrenzte Zeit die sehr persönliche und direkte Erfahrung einer Behinderung „zu leben“, um die damit verbundenen Schwierigkeiten und Möglichkeiten zu erfahren**

### **1.3.2 Zielgruppe**

Die Schulung wurde in erster Linie für betriebliche Interessenvertretungen und Personalleitungen konzipiert.

Sie kann aber z.B. auch im Rahmen von gewerkschaftlichen Weiterbildungsangeboten eingesetzt, in ein umfangreicheres Ausbildungsprogramm integriert, für Führungskräfte und Arbeitgeber oder für Gruppen aller Beteiligten aus einem Betrieb angeboten werden.

### **1.3.3 Einsatzmöglichkeiten**

Das Schulungsmodul ist vielfältig einsetzbar. Jeder Teilabschnitt, gekennzeichnet durch einen Pfeil (➔), wird in dem Schulungsprogramm kurz dargestellt (s.u.).

#### *1.3.3.1 : 2 tägiges Angebot : Schulung und Sensibilisierung*

Dieses Konzept stellt die ideale Angebotsform dar, denn hier ist es möglich, sich intensiv mit dem Thema auseinander zu setzen.

- **Schulungstag : Verstehen was es heißt, behindert zu sein**

- ➔ Definition von Behinderung und von verschiedenen Formen der Behinderung ;
- ➔ Die Stellung von Menschen mit Behinderung in der Gesellschaft : wirtschaftliche und soziale Daten, insbesondere hinsichtlich Beschäftigung ;
- ➔ Wirtschaftliche, soziale und kulturelle Aspekte von behinderungsbedingter Diskriminierung ;
- ➔ Die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung in der Praxis (Erfahrungsberichte) ;
- ➔ Handlungsmöglichkeiten, durch die Menschen mit Behinderung in ihrer beruflichen Integration und im Erhalt eines regulären Arbeitsplatzes unterstützt werden können.

- **Schulungstag : Sensibilisierung – Leben mit einer Behinderung**

- ➔ Alltagssituationen als „Mensch mit Behinderung“ erleben
- ➔ Erlebnisberichte: Wahrnehmungen, Gefühle, Reaktionen der Umgebung
- ➔ Vorschläge zur Verbesserung der Lebensbedingungen von Menschen mit Behinderung.

Die beiden Schulungstage können auch in der Reihenfolge umgekehrt werden. Wenn die Sensibilisierung am ersten Tag stattfindet, muss ausreichend Zeit eingeplant werden, um gemeinsam mit den Teilnehmenden „ihre“ Behinderung zur erarbeiten, bevor sie den Situationen ausgesetzt werden.

Die beiden Schulungstage können aufeinander folgend oder aber auch mit zeitlichem Abstand durchgeführt werden. Werden die Schulungstage mit zeitlichem Abstand durchgeführt, dann ist es wichtig, ein verbindendes Element vorzusehen, welches den ersten Schulungstag zu Beginn des zweiten Tages noch einmal in Erinnerung ruft.

### *1.3.3.2 : 1tägiges Angebot – Information und Sensibilisierung*

Es ist auch möglich, die Schulung an nur einem Tag durchzuführen. In diesem Rahmen liegt der Schwerpunkt vorrangig auf der Vermittlung von Informationen und der Sensibilisierung.

Um diesen Zielen gerecht zu werden, kann sich die Durchführung des Schulungsmoduls an folgendem Vorschlag orientieren:

#### ● **Verstehen, was es heißt, behindert zu sein**

- ➔ Definition von Behinderung und von verschiedenen Formen der Behinderung
- ➔ Erfahrungsberichte von Menschen mit Behinderung.
- ➔ Alltagssituationen als „Mensch mit Behinderung“ erleben.
- ➔ Erlebnisberichte: Wahrnehmungen, Gefühle, Reaktionen der Umgebung

Auch in dieser Form kann diese Sensibilisierungsmaßnahme für sich stehen oder in andere Schulungsmaßnahmen integriert werden, wie z.B. :

- eine Weiterbildung über die Aufgaben von betrieblichen Interessenvertretungen
- eine Weiterbildung zu den Themen Gesundheit, Sicherheit und Arbeitsbedingungen
- ein Kommunikationstraining
- eine Weiterbildung im Bereich Personalführung
- eine Weiterbildung für Betriebsräte zum Thema soziale und kulturelle Aktivitäten.

### *1.3.3.3 : halbtägiges Angebot: Information und Sensibilisierung*

Es ist auch möglich, das Schulungsmodul als Informations- und Sensibilisierungsmaßnahme an einem halben Tag durchzuführen.

Um das Ziel in der begrenzten Zeit zu erreichen, sollten die Informationen allgemein gehalten sein.

#### ● **Verstehen, was es heißt, behindert zu sein**

- ➔ Definition von Behinderung und von verschiedenen Formen der Behinderung
- ➔ Die Stellung von Menschen mit Behinderung in der Gesellschaft : wirtschaftliche und soziale Daten, insbesondere hinsichtlich Beschäftigung
- ➔ Wirtschaftliche, soziale und kulturelle Aspekte von Diskriminierung aufgrund von Behinderung

### 1.3.3.4 : Praktische Informationen für die Trainer

Der exemplarische Ablauf des Schulungsmoduls beinhaltet praktische Informationen für die Trainer, damit die Durchführung der Schulung erleichtert und die Effizienz erhöht wird.

*Dabei sind methodische Empfehlungen kursiv geschrieben*

In einem Rechteck mit abgerundeten Ecken: Hinweise / Fragen für die Zielgruppe Arbeitnehmervertreter / Gewerkschaftsvertreter /Arbeitnehmer

In einem Rechteck mit rechtwinkligen Ecken: Hinweise / Fragen für die Zielgruppe Arbeitgeber / Personalleitungen

### 1.3.4 Auswahl der ReferentInnen

Neben dem Trainer, der an beiden Tagen anwesend ist und das gesamte Schulungsmodul moderiert, ist der Einsatz von ReferentInnen vorgesehen.

Die Referenten sollten ausreichend Erfahrung haben mit der Moderation von Schulungen.

- Für den Abschnitt Sensibilisierung - „Leben mit einer Behinderung“ ist es günstig, wenn der Referent mit der pädagogischen Methode der Simulation vertraut ist. Es auch möglich, für diesen Teil des Moduls einen externen Referenten als Co-Moderator zu engagieren.
- Für den Abschnitt Schulung - „Verstehen, was es heißt, behindert zu sein“, Teilabschnitt „Menschen mit Behinderung in ihrer beruflichen Integration unterstützen und fördern“, können die Veranstalter neben dem Trainer Experten einladen, z.B. Spezialisten für technische und finanzielle Hilfen im Rahmen der Personalrekrutierung, für Arbeitsplatzanpassungen und/oder für den Erhalt von Arbeitsplätzen.

Zusätzlich sollte eine weitere Person damit beauftragt werde, Videoaufnahmen oder Fotos zu machen, die dann im Rahmen der Schulung genutzt werden können. Sollte dies nicht möglich sein, kann dies auch vom Trainer übernommen werden.

(Voraussetzung: Das Einverständnis der Teilnehmenden)

### 1.3.5 Methodik

Die SeminarteilnehmerInnen werden anhand praktischer und theoretischer Inhalte an das Thema herangeführt.

Der theoretische Teil gibt eine Momentaufnahme der wirtschaftlichen und sozialen Situation von Menschen mit Behinderung in der Gesellschaft und zeigt anhand von Beispielen auf, wie konkrete Hilfen recherchiert und beantragt werden können.

Um den theoretischen Teil abzurunden bekommen die Teilnehmenden Studienmaterial, auf das sie auch nach der Schulung zurückgreifen können.

Der praktische Teil besteht aus einem Erfahrungsaustausch der Teilnehmenden untereinander und mit dem Trainer sowie aus der Besprechung von Fallstudien, die sich auf reale Situationen stützen.

Im Rahmen der Simulationsübung „leben“ die Teilnehmenden für eine begrenzte Zeit mit einer bestimmten Behinderung.

Hierfür bewegen sie sich außerhalb des Unternehmens / Schulungsortes und erledigen Aufgaben des täglichen Lebens. Indem sie auf diese Weise mit der Realität und mit den Reaktionen der Umgebung konfrontiert werden, können sie hautnah erfahren, wie der Alltag von Menschen mit Behinderungen aussieht: welchen Schwierigkeiten sie ausgesetzt sind, welche Strategien sie entwickeln müssen, um sie zu bewältigen aber auch welche Fähigkeiten und Möglichkeiten sie haben.

Mit dieser Herangehensweise wird den Teilnehmenden ein anderer Zugang zum Thema Behinderung ermöglicht : mit welchen Schwierigkeiten aber auch mit welchen Möglichkeiten Menschen mit Behinderung bei der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und der beruflichen Eingliederung konfrontiert sind.

### **1.3.6 Weitere Voraussetzungen**

Die Einladung zur Schulung muss klar und deutlich formuliert sein.

Die Teilnehmenden müssen darüber informiert werden, dass es einen praktischen Teil gibt, der mit der Methode einer „hautnahen Konfrontation“ arbeitet. Jede Teilnehmerin, jeder Teilnehmer muss bereit sein, sich ernsthaft auf die Situation einzulassen und entsprechend mitzumachen.

Es ist unbedingt notwendig, darauf hinzuweisen und zu Beginn der Simulationsübung nochmals daran zu erinnern, dass diese Übung mit absoluter Ernsthaftigkeit und ohne Herumalbern durchgeführt werden muss, denn dieses ins Lächerliche ziehen steht im Gegensatz zur verfolgten Zielsetzung und bringt die übende Person bei den Menschen in Misskredit, denen sie begegnet und die ja davon ausgehen, dass sie es mit einem behinderten Menschen zu tun haben. Und es hindert den / die TeilnehmerIn daran, sich vollständig auf die Situation einzulassen.

Darüber hinaus ist eine fehlende Ernsthaftigkeit auch abwertend für Menschen, die wirklich eine Behinderung haben.

### **Weiterhin ist zu beachten :**

- Schwierigkeiten von Menschen mit Behinderung sollen selbstverständlich nicht ausgeblendet werden. Ebenso wichtig ist jedoch auch eine letztendlich positive Berichterstattung der ReferentInnen und Gastreferenten (Menschen mit Behinderung, Arbeitgeber, Menschen, die eng mit Behinderten zusammenarbeiten).

Denn wahrheitsgetreue, aber positive Beispiele ermutigen die Teilnehmenden dazu, sich aktiv für Menschen mit Behinderung einzusetzen.

- Für die Schulung sollten Regeln zur Schweigepflicht vereinbart werden: Alles, was im Laufe der Schulung gesagt wird, ist vertraulich und wird nicht nach außen getragen.

### **1.3.7 Unterrichtsmaterialien / einzusetzende Medien**

- Notebook
- Beamer
- Flipchart, Whiteboard
- Metaplanwände, Metaplankoffer oder Klebstreifen oder Klebepads oder Magnettafel mit Magneten und farbige Kartons in ausreichender Zahl
- Film-, Video-, DVD bzw. Bildmaterial

- Videokamera (falls möglich)
- Digitalkamera
- kartoniertes Papier
- Filzstifte

### **Technische Hilfsmittel zur Simulation von Behinderungen\***

- Rollstühle mit großen Reifen, so dass die Teilnehmenden sich aus eigener Kraft fortbewegen können,
- Gehwagen mit Sitz (Rollatoren)
- Simulationsbrillen für verschiedene Sehstörungen: z.B. Tunnelblick, Grauer Star und Grüner Star (Glaukom) in unterschiedlichen Stadien, Gesichtsfeldausfall (Skotom)
- Augenklappen (Schlafmasken) zur Simulation von Blindheit
- Langstock mit „Tastkugel“
- Tragbarer CD-Player mit CD zur Simulation von Hörschäden, verschiedene Gehörschützer
- Ohrenkapseln,
- Ohrstöpsel

\* Diese technischen Hilfsmittel können ausgeliehen werden (siehe Anhang 2: Liste der Organisationen)

### **1.3.8 Informationsmaterial\***

- Überblick zur gesellschaftlichen Situation von Menschen mit Behinderung
- Kurzübersicht über die Gesetzgebung zum Thema Behinderung
- Auflistung von Akteuren und Institutionen zum Thema Behinderung
- Zusammenfassung über Hilfen und öffentliche Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

\* Um Studienmaterial zu erstellen, kann der Trainer den Leitfaden „Integra - Integriertes Konzept für Menschen mit Behinderung“ verwenden, den er auch an die TeilnehmerInnen des Schulungs- und Sensibilisierungsmoduls ausgeben kann.

## **2. Exemplarischer Ablauf des Schulungsmoduls**

**Titel :** „Betriebliche Integration von Menschen mit Behinderung ist machbar!“

### **Ziele**

- **Wissen vermitteln über Behinderungen in ihrem aktuellen sozialen Kontext\***
- **Wissen vermitteln über die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Faktoren von Diskriminierung\***
- **Handlungsmöglichkeiten aufzeigen, durch die Menschen mit Behinderung in ihrer beruflichen Integration unterstützt und der Erhalt des Arbeitsplatzes gefördert werden können.**
- **Die Möglichkeit bieten, für eine begrenzte Zeit die sehr persönliche und direkte Erfahrung einer Behinderung „zu leben“, um die damit verbundenen Schwierigkeiten und Möglichkeiten zu erfahren**

\* Dies ist kein Ziel für die eintägigen bzw. halbtägigen Angebote (Ziel: Information und Sensibilisierung).

## **Dauer**

2 Tage, modular einsetzbar: aufeinanderfolgend oder zeitlich versetzt (mit entsprechender Überleitung am 2. Tag)

Wird die Schulung nur eintägig durchgeführt, steht die Sensibilisierung im Vordergrund. Soziale und wirtschaftliche Fragen werden nur oberflächlich angesprochen. Es sollte ausreichend Zeit für einen persönlichen Erfahrungsbericht und eine Simulationsübung vorgesehen werden; der Austausch mit den Teilnehmenden kann hingegen nur eingeschränkt ermöglicht werden. Alternativ dazu kann eine Simulationseinheit durchgeführt werden, in der allen Teilnehmenden die gleiche Aufgabe gegeben wird. Ziel ist es, für die Schwierigkeiten zu sensibilisieren, denen Menschen mit Behinderung im Alltag begegnen und die ja bereits ein Hindernis für die berufliche Integration darstellen.

## **Räumlichkeiten**

behindertengerecht, barrierefrei.

## **Teilnehmerzahl**

12 bis 16 TeilnehmerInnen (möglichst eine gerade Zahl für die Simulationsübungen).

## **Zielgruppe**

Betriebliche Interessenvertretungen / Arbeitgeber / Gewerkschaften / Personalleitungen / ArbeitnehmerInnen

## 2.1 Ablauf des Schulungsmoduls – 2tägiges Angebot



### 1

#### Schulungstag : Verstehen, was es heißt, behindert zu sein

EMPFOHLENE DAUER	INHALT	VORZUBEREITENDE MATERIALIEN UND DIDAKTISCHE HINWEISE
10 MINUTEN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Begrüßung der Teilnehmenden und Vorstellung der Trainer (Name und Funktion)</li> <li>Erläuterung des Ablaufs der Schulung und organisatorische Hinweise</li> <li>Hinweise bezüglich der Schweigepflicht (alles was im Laufe der Schulung gesagt wird ist vertraulich und wird nicht nach außen getragen)</li> <li><i>Sofern die Teilnehmenden zustimmen : Unterschrift der Einwilligung, gefilmt bzw. fotografiert zu werden.</i></li> </ul>	<p>vorbereitete Metaplanwand mit dem organisatorischen Ablauf. (Zeiten, Pausen, Namen der Referenten)</p>
20 MINUTEN	<p>Kurze Vorstellung der Teilnehmenden (Name, Vorname, Tätigkeitsbereich)</p>	<p>Während sich die TeilnehmerInnen vorstellen, erhalten sie jeweils ein vorbereitetes Namensschild mit ihrem Vornamen. Die Anrede per Vorname gestaltet die Schulung unkomplizierter und weniger formell.</p>

**45 MINUTEN**

→ **Teil 1 : Was ist Behinderung und welche Arten von Behinderung gibt es ?**

Jeder TeilnehmerIn formuliert schriftlich, was er bzw. sie unter Behinderung versteht.

*Jede Definition wird auf einen Bogen kartoniertes Papier geschrieben und anonym an die Tafel geheftet, so dass im Laufe der Schulung immer wieder darauf zurückgegriffen werden kann.*

Die Trainer stellen sich erneut vor und benennen ggf. auch ihre eigenen körperlichen Behinderungen oder Verhaltensauffälligkeiten, z.B. Sehschwäche = Brillenträger etc..

Die Teilnehmenden werden gebeten, sich in gleicher Weise vorzustellen : **„Ich habe eine Körperbehinderung und zwar... und außerdem eine Verhaltensauffälligkeit und zwar...“**

Anweisungen :

- *Verhindern Sie, dass die Teilnehmenden sich gegenseitig beurteilen*
- *Arbeiten Sie den Unterschied zwischen Schädigung und Behinderung heraus*
- *Regen Sie die Teilnehmenden dazu an, über folgende Themen zu diskutieren :*
  - *Persönliche und institutionelle Wahrnehmung von Behinderung im Allgemeinen und bezogen auf verschiedene Behinderungsarten.*
  - *Einstellungen und Verhaltensweisen gegenüber Menschen mit Behinderung.*

Materialbedarf :

- mehrere Bögen kartoniertes Papier
- Filzstifte
- Stecknadeln oder Magnete (je nach Tafel)

Fast jeder Mensch hat irgendeine körperliche Behinderung und Verhaltensauffälligkeit, z. B. eine Sehschwäche, die sich als Behinderung auswirkt, oder den Tick, bei der Ankunft in einem Hotelzimmer oder einem Sitzungssaal prüfen zu müssen, ob sich die Fenster öffnen lassen.

- die Fragen notieren und an der Metaplanwand anbringen
- die Karten sortieren und nach Themen ordnen

- Die Situation an den Arbeitsplätzen der Teilnehmenden :  
Gibt es in der Belegschaft Arbeitnehmer mit Behinderung ?  
Und falls ja, um welche Arten von Behinderungen handelt es sich? Sind die Behinderungen aus medizinischer und rechtlicher Sicht anerkannt? Waren Anpassungen des Arbeitsplatzes erforderlich? Und falls ja, wurden sie bereits durchgeführt?

30 MINUTEN

➔ **Teil 2 : den sozialen Kontext kennen**

Die Stellung von Menschen mit Behinderung in der Gesellschaft :

- wirtschaftliche und soziale Daten, insbesondere hinsichtlich Beschäftigung
- Gesetzgebung zur beruflichen Integration.

15 MINUTEN

**Pause**

45 MINUTEN

➔ **Teil 3 : Die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Faktoren von Diskriminierung kennen**

- schwierige wirtschaftliche Rahmenbedingungen, die die schwächsten Bevölkerungsgruppen vom Arbeitsmarkt ausschließen
- Ängste und das Informationsdefizit, welche die Integration von Menschen mit Behinderung hemmen.
- Vorurteile, welche das Haupthindernis für die gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung darstellen.

Nach dem Vortrag des Trainers das entsprechende Studienmaterial verteilen

**30 MINUTEN**



*Der Trainer fordert die Teilnehmenden auf, ohne Tabus und frei zu sprechen um Blockaden zu überwinden und damit dazu beitragen Vorurteile zu bearbeiten.*

**→ Teil 4 : Die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung in der Praxis (Erfahrungsberichte)**

*Als geeignete Ansprechpartner sind hier Institutionen, Vereinigungen und gewerkschaftliche Organisationen zu nennen. Sie können den Kontakt zu betroffenen Gastreferenten herstellen und/oder Ihnen einen Film oder einen schriftlichen Erfahrungsbericht vermitteln.*

*Eine Auswahl an Institutionen, Vereinigungen und Organisationen finden Sie im Anhang.*

*- Erfahrungsbericht eines Arbeitnehmers mit Behinderung über seinen Alltag im Unternehmen (als Gastreferent, als Film oder notfalls als schriftlicher Bericht).*

*Wenn es möglich ist, sollten für den Erfahrungsbericht Menschen eingeladen werden, die im gleichen Tätigkeitsfeld arbeiten wie die Teilnehmenden (Dienstleistungsbereich und/oder Industrie)*

**Diskussion**

*Der Trainer unterstützt den Gastreferenten mit Behinderung, indem er Fragen stellt.*

*Der Trainer trifft sich im Vorfeld der Schulung mit den Gastreferenten und gibt ihnen einen Leitfaden für den Erfahrungsbericht (Bildungsweg, Art der Behinderung und der Schädigungen die besprochen werden sollen, beruflicher Werdegang, erlebte Probleme oder Stärken bei der Stellensuche, erlebte Probleme oder Stärken in bezug auf den Arbeitgeber, Anpassungen des Arbeitsplatzes, Beziehungen zu den Arbeitskollegen).*

Um die Arbeitnehmervertreter aufnahmefähiger für die Inhalte der Sensibilisierung zu machen, sollte der Trainer die Diskussion auf Themen lenken, in denen es um die Vertretung und Verteidigung der Arbeitnehmer geht.

Indem sie die Problematik Behinderung als integralen Bestandteil ihrer Aufgabe sehen, tragen sie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern mit Behinderung bei und nutzen damit allen Arbeitnehmers bezüglich der Lebensqualität am Arbeitsplatz :

- Aus- und Weiterbildung, Beförderung, Vergütung,
- Arbeitsorganisation,
- Hygiene, Gesundheit und Arbeitssicherheit

Bei Arbeitgebern und Personalverantwortlichen muss besonders intensiv auf Fragen der Kompetenz eingegangen werden. Menschen mit Behinderung haben im gleichen Maße wie Nichtbehinderte Qualifikationen und Fähigkeiten, die dem Unternehmen nützlich sein können, entscheidend sind die Art der Ausbildung und die körperlichen und geistigen Möglichkeiten.

**60 MINUTEN**

**Mittagspause**

**30 MINUTEN**

- Erfahrungsbericht eines Arbeitnehmers über die Integration oder den Erhalt des Arbeitsplatzes eines Kollegen mit Behinderung in seinem Betrieb (als Gastreferent, als Film oder notfalls als schriftlicher Bericht)

Diskussion

**30 MINUTEN**

- Erfahrungsbericht eines Arbeitgebers über die Integration eines Menschen mit Behinderung in seinem Unternehmen (als Gastreferent, als Film oder notfalls als schriftlicher Bericht)

Diskussion

**1 H 30**

→ **Teil 5 : Handlungsmöglichkeiten aufzeigen, durch die Menschen mit Behinderung in ihrer beruflichen Integration unterstützt und gefördert werden können**

● **Im Alltag :** Wie können wir unser Verhalten ändern, so dass wir einen Beitrag dazu leisten, dass sich das Bild von Menschen mit Behinderung in der Gesellschaft verändert und deren Integration erleichtert wird ?

*Der Trainer stellt Beispiele vor, wie jeder sich verhalten kann, um mit Menschen mit Behinderung in Kontakt zu kommen und um deren Integration in die Gesellschaft zu fördern :z.B. nicht wegsehen, wenn man einem Menschen mit Behinderung begegnet; Hilfe anbieten, z.B. beim Überqueren einer Straße oder beim Einsteigen in einen Bus; eine Unterhaltung beginnen; sich öffentlich gegen jegliche Form von Stereotypen über Behinderung und Menschen mit Behinderung zur Wehr setzen, u.v.m.*

● **In der Arbeitswelt :**

– Wie können wir argumentieren, um die Integration von Arbeitnehmern mit Behinderung zu unterstützen ?

*Der Trainer stellt Beispiele vor, was man unternehmen kann : einen Austausch über das Thema Behinderung initiieren und damit dazu anregen, dass über die Möglichkeiten nachgedacht werden, ob und wie Menschen mit Behinderung eingestellt werden können; sensibilisieren, indem man Poster und Texten an den Informationstafeln des Betriebsrates, in der Cafeteria oder in der Kantine anbringt; ansprechen, dass die Behinderung eines Kollegen keine Behinderung für das Team darstellt, da der Betroffene seine Behinderung auszugleichen weiß bzw. dass er entsprechende Hilfen nutzt, die seine Behinderung kompensieren; über finanzielle und technische Hilfen informieren, die die Beschäftigung oder den Erhalt des Arbeitsplatzes von Menschen mit Behinderung ermöglichen, u. v. m.*

– Wie können Menschen mit Behinderung eingestellt werden ? Wie können ihre Arbeitsplätze angepasst werden ? Wie kann einem Menschen mit Behinderung der Verbleib am Arbeitsplatz ermöglicht werden ?

*Der Trainer präsentiert konkrete Beispiele : Beschreibung des Verlaufs von der Projektidee bis zur Umsetzung, Beschreibung der dafür mobilisierten internen und externen Ressourcen (Personalabteilung, Arbeitnehmervertreter, Betriebsarzt, Experte für Ergonomie, zuständige Stellen für verwaltungsrechtliche, finanzielle und technische Aspekte) und der finanziellen, technischen und verwaltungsrechtlichen Vorgaben.*

Zur Veranschaulichung der Beispiele werden Fotos oder kleine Videosequenzen eingesetzt.

**20 MINUTEN**

**Vorbereitung des folgenden Tages :**

Praktischer Teil

(Simulation einer Behinderung und Konfrontation mit dieser Realität)

- a. Vorstellung des geplanten Ablaufs
- b. Bildung von drei oder vier Gruppen (je nach Teilnehmerzahl, eine Gruppe sollte aus maximal vier Personen bestehen).
- c. Zeitvorgaben
- d. Sicherheitshinweise

## 2 Schulungstag : Sensibilisierung - Leben mit einer Behinderung

EMPFOHLENE DAUER

15 MINUTEN

INHALT

### → Teil 6 : Alltagssituationen aus der Sicht eines Menschen mit Behinderung erleben

Die am Vortag gebildeten Arbeitsgruppe erhalten Anweisungen (Sicherheitshinweise, vorgesehene Dauer) und werden über die zu erledigenden Aufgaben informiert (Die benötigte Zeit für eine Aufgabe liegt bei 5 bis 15 Minuten, ist also eher kurz.)

Aushändigung der Aufgaben an die Arbeitsgruppen und Durchführung der Simulationsübung.

Jede Gruppe muss zwei Aufgaben bewältigen.

Aufgabenbeispiele \*:

- In einer Behörde eine bestimmte Information erfragen
- Am Bahnhof oder in einem Reisebüro eine Fahrplanauskunft erfragen
- Einkaufen im Supermarkt
- Ein öffentliches Verkehrsmittel benutzen

VORZUBEREITENDE MATERIALIEN UND DIDAKTISCHE HINWEISE

Verteilung der benötigten Hilfsmittel :

- Rollstühle, Gehhilfen
- Simulationsbrillen für verschiedene Sehstörungen
- Augenklappen (Schlafmasken) zur Simulation von Blindheit, Langstock mit „Tastkugel“
- Tragbare CD-Player mit Kopfhörer und CD zur Simulation von Hörschäden
- Optional verschiedene Gehörschützer (Ohrenkapseln, Ohrstöpsel)

90 MINUTEN



**15 MINUTEN**

Selbstverständlich sind die hier genannten Aufgaben nur Beispiele und können entsprechend ergänzt werden.

Die besonderen Eigenschaften der jeweiligen Teilnehmenden müssen berücksichtigt werden.

Im Idealfall sollte sich jede Arbeitsgruppe mindestens einmal mit einem öffentlichen Verkehrsmittel fortbewegen.

\*Eine ausführlichere Beschreibung der Aufgabenbeispiele finden Sie in der Beschreibung des eintägigen Schulungsangebots

**Pause**

Nach der Übung sollte die Gruppe die Menschen, mit denen sie in Kontakt gekommen ist, über die Simulationsübung aufklären.

**75 MINUTEN**

→ **Teil 7 : Erlebnisberichte : Wahrnehmungen, Gefühle, Reaktionen der Umgebung.**

- Die erledigten Aufträge werden gemeinsam besprochen

Die folgenden Fragen helfen den Teilnehmenden, ihre Wahrnehmungen und Eindrücke darzustellen :

- a. Wie habe ich mich mit der Behinderung gefühlt ?
- b. Wie reagierte die Umwelt ?
- c. War die Aufgabe trotz der Behinderung zu bewältigen ?
- d. Welche Hilfen waren erforderlich und waren sie verfügbar bzw. wurden sie angeboten ?

Metaplanwand (vom Beginn der Schulung)

**75 MINUTEN**

- Rückblick : Hat sich meine Wahrnehmung von Behindert-  
ung verändert ?
- Rückgriff auf die Definitionen, die die Teilnehmenden zu  
Beginn der Schulung geschrieben hatten ;

- Vergleich
- Diskussion

### **Mittagspause**

Eventuell mit der Möglichkeit, das Mittagessen mit der simu-  
lierten Behinderung zu sich zu nehmen.

(Das Einverständnis hierzu sollte schon zu Beginn der Schu-  
lung eingeholt werden).

**60 MINUTEN**

### **→ Teil 8 : Vorschläge zur Verbesserung der Le- bensbedingungen von Menschen mit Behinde- rung.**

Arbeitsgruppen zu ausgewählten (realen) Arbeitssituationen

Fragen :

- *Sind die Arbeitsbedingungen an alle Arbeitnehmer - mit und  
ohne Behinderung- angepasst?*
  - *Welche Lösungen sind vorstellbar?*  
(unter Berücksichtigung möglicher finanzieller Hilfen)
- Vorbereitung der Ergebnisse zur Vorstellung im Plenum.

*Der Trainer fordert die Kleingruppen auf, jeweils einen Spre-  
cher zu benennen.*



Tafel oder große Papierbogen für jede Gruppe.

- *Die Frage nach der Anpassung des Arbeits-  
platzes kann auf verschiedene Art und Weise  
thematisiert werden :*
- *Auf der Grundlage von Fotos, die den Arbeits-  
platz vor und nach der Anpassung zeigen*
- *Durch einen Besuch im Unternehmen zur  
Besichtigung der durchgeführten Anpassun-  
gen vor Ort,*
- *mit Hilfe einer schriftlichen authentischen  
Falldarstellung eines behinderten Arbeitne-  
hmers, gefolgt von möglichen Lösungen  
bezüglich der Arbeitsplatzanpassung oder  
der Anpassung der Arbeitsabläufe.*

Eine Besichtigung vor Ort macht es leichter, die  
Arbeitsumgebung zu erfassen und ermöglicht  
so, gezieltere Fragen an die betreffende Person  
zu stellen.

Die Betriebsbesichtigung ist schwieriger durch-  
zuführen, denn man muss die Erlaubnis dazu  
einholen und den Transport organisieren.

Worin besteht meine Rolle als Gewerkschaftsvertreter?  
Worin besteht meine Rolle als Sicherheitsbeauftragter im Unternehmen ?

Worin besteht meine Rolle als Personalleiter ?  
Welchen Einfluss kann ich auf die zuständige Stelle für die Sicherheit der ArbeitnehmerInnen der Firma ausüben ?

Als Beispiel : Vorschläge zur Anpassung des Arbeitsplatzes  
[http://www.arbeitundbehinderung.at/ge/bestpractice\\_select.asp](http://www.arbeitundbehinderung.at/ge/bestpractice_select.asp)  
<http://www.rehadat.de/rehadat/Reha.KHS>

### **Pause**

### **Vorstellung der Ergebnisse der Arbeitsgruppen im Plenum\***

- Diskussion der vorgestellten Ergebnisse und Kommentare der Trainer/Referenten
- Vorstellung von Beratungsdiensten und deren Aufgaben
- Austeilen von Informationsmaterial und Literaturhinweisen

\* die vorgesehene Zeit für die Vorstellung der Ergebnisse kann um 30 Minuten verkürzt werden

**15 MINUTEN**

**2 H**

**15 MINUTEN**

**Pause**

**30 MINUTEN**

**Rückmeldung zur Schulung :**

Inhalt, Methodik, Team, Einrichtung usw.

Einschätzungen bezüglich einer Fortführung der Schulung



#### EMPFOHLENE DAUER

20 - 25 MINUTEN

#### INHALT

- Begrüßung der Teilnehmenden und Vorstellung der Trainer (Name und Funktion)
- Erläuterung der Ziele der Schulung, des Ablaufs und organisatorische Hinweise
- Hinweise bezüglich der Schweigepflicht (alles was im Laufe der Schulung gesagt wird ist vertraulich und wird nicht nach außen getragen)
- Sofern die Teilnehmenden zustimmen : Unterschrift der Einwilligung, gefilmt bzw. fotografiert zu werden.
- Kurze Vorstellung der Teilnehmenden (Name, Vorname, Tätigkeitsbereich).

### Informations- und Sensibilisierungstag

Die Maßnahme wird von zwei Personen durchgeführt : ein Trainer / eine Trainerin und eine Moderatorin / ein Moderator mit besonderer Qualifikation im Bereich Behinderung.

### 2.2 Ablauf des eintägigen Angebots „Informations- und Sensibilisierungstag“

#### VORZUBEREITENDE MATERIALIEN UND DIDAKTISCHE HINWEISE

vorbereitete Metaplanwand mit dem organisatorischen Ablauf  
(Zeiten, Pausen, Namen der Referenten)

20 MINUTEN

→ **Teil : Was ist Behinderung und welche Arten von Behinderung gibt es ?**

- Jeder TeilnehmerIn formuliert schriftlich, was er bzw. sie unter Behinderung versteht.
- *Jede Definition wird auf einen Bogen kartoniertes Papier geschrieben und anonym an die Tafel geheftet so dass im Laufe der Schulung immer wieder darauf zurückgegriffen werden kann.*
- *Der Trainer geht kurz auf die Frage ein : Sind die Definitionen in ihrer Nebenbedeutung negativ oder positiv ?*

30 MINUTEN

Die Trainer stellen sich erneut vor und benennen dabei ihre eigenen körperlichen Behinderungen oder Verhaltensauffälligkeiten, z.B. Sehschwäche = Brillenträger.

Die Teilnehmenden werden gebeten, sich in gleicher Weise vorzustellen : **„Ich habe eine Körperbehinderung und zwar...und außerdem eine Verhaltensauffälligkeit und zwar...“**.

Anweisungen :

- *Verhindern Sie, dass die Teilnehmenden sich gegenseitig beurteilen.*
- *Informieren Sie über die Schweigepflicht (nichts von dem, was im Rahmen der Schulung gesagt oder getan wird, darf nach außen getragen werden.)*
- *Arbeiten Sie den Unterschied zwischen Schädigung und Behinderung heraus.*
- *Regen Sie die Teilnehmenden dazu an, über folgende Themen zu diskutieren :*

Materialbedarf :

- mehrere Bögen kartoniertes Papier
- Filzstifte
- Stecknadeln oder Magnete (je nach Tafel)



95 MINUTEN

15 MINUTEN

- *Persönliche und institutionelle Wahrnehmung von Behinderung.*
- *Einstellungen und Verhaltensweisen gegenüber Menschen mit Behinderung.*
- *Die Situation an den Arbeitsplätzen der Teilnehmenden :*  
*Gibt es in der Belegschaft Arbeitnehmer mit Behinderung ?*  
*Und falls ja, um welche Arten von Behinderungen handelt es sich ? Sind die Behinderungen aus medizinischer und rechtlicher Sicht anerkannt? Waren Anpassungen des Arbeitsplatzes erforderlich? Und falls ja, wurden sie bereits durchgeführt ?*

### Kaffeepause

## → 2. Teil : Die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung in der Praxis (Erfahrungsberichte)

- Zwei Menschen\*, die im ersten Arbeitsmarkt beschäftigt sind, berichten über ihre Erfahrungen im beruflichen und sozialen Leben (als Gastreferent, als Film oder notfalls als schriftlicher Bericht).

\* Sofern möglich eine Person mit einer Körperbehinderung und eine mit einer geistigen Behinderung.

Wenn der Gastreferent persönlich anwesend ist, kann der Trainer seinen Vortrag unterstützen, indem er ihm Fragen stellt.

*Beide Gastreferenten werden gefilmt, vorausgesetzt sie sind damit einverstanden.*

Anmerkung :

- Wenn es möglich ist, sollten für den Erfahrungsbereich Menschen eingeladen werden, die im gleichen Tätigkeitsfeld arbeiten wie die Teilnehmenden (Dienstleistungsbereich und/oder Industrie)

- Der Trainer trifft sich im Vorfeld der Schulung mit den Gastreferenten und gibt ihnen einen Leitfaden für den Erfahrungsbereich (Bildungsweg, Art der Behinderung und der Schädigungen die besprochen werden sollen, beruflicher Werdegang, erlebte Probleme oder Stärken bei der Stellensuche, erlebte Probleme oder Stärken in bezug auf den Arbeitgeber, Anpassungen des Arbeitsplatzes, Beziehungen zu den Arbeitskollegen).

45 MINUTEN

Anschließend haben die TeilnehmerInnen die Möglichkeit, Fragen zu stellen.

### Mittagspause

105 MINUTEN

### → Teil 3 : Alltagssituationen aus der Sicht eines Menschen mit Behinderung erleben

Bildung der Arbeitsgruppen

Sicherheitshinweise, Zeitvorgaben, Anweisungen bezüglich der zu erledigenden Aufträge (Wegstrecke mit nur einer Fahrt mit öffentlichen Verkehrsmitteln)

Verteilung der benötigten Hilfsmittel :

- Rollstühle, Gehhilfen
- Simulationsbrillen für verschiedene Sehstörungen
- Angepasste Brillen zur Simulation von Blindheit, Langstock mit Tastkugel
- Mit Hilfe eines Stadtplanes, welcher an alle ausgegeben wird, müssen die Teilnehmenden verschiedene Aufträge ausführen (pro TeilnehmerIn mehr als einen).

### Einige Beispiele von Arbeitsaufträgen :

#### **Ausgangssituation :**

*„Sie haben eine Sehbehinderung und benutzen den Blindenstock“.*

Beginnend am Schulungsort

**Anweisung :** Der begleitende Teilnehmer darf auf gar keinen Fall dem Teilnehmer mit Behinderung die Erledigung der Aufgabe abnehmen. Er hilft nur, den Weg zu finden und beobachtet.

Auf dem Stadtplan sind die Orte mit einer Zahl gekennzeichnet.

Die gesamte Wegstrecke finden Sie auf der Internetseite [www.eu.integra.org](http://www.eu.integra.org)

**Gehen Sie bitte zu Punkt 3**

Post : stellen Sie sich am Schalter an (ziehen Sie sich gegebenenfalls einen Ticket) und kaufen Sie eine Briefmarke.

**Gehen Sie bitte zu Punkt 5**

Arbeitsamt : Lassen Sie sich die Informationsbroschüre „Angebote und Leistungen für Bürgerinnen und Bürger“ geben

**Ausgangssituation**

Sie leiden an Multipler Sklerose und ihre Behinderung zwingt Sie dazu, einen Rollstuhl zu verwenden. Sie können Ihre Beine nicht mehr bewegen, so dass Sie diese auch nicht einsetzen können, um über Hindernisse hinwegzukommen. Ihr Begleiter kann Ihnen, falls nötig, bei der Fortbewegung helfen.

Nutzen Sie vorhandene Hilfsmittel und Vorrichtungen : Rampen, herabgesetzte Bordsteinkanten, behindertengerechte Schalter.

**Gehen Sie bitte zu Punkt 1**

Bäckerei : Kaufen Sie eine Torte und tragen Sie sie selbst.

**Gehen Sie bitte zu Punkt 8**

Bank :

- Heben Sie Geld ab und lassen Sie sich eine Quittung geben
- oder laden Sie Ihre Geldkarte auf und lassen Sie sich eine Quittung geben
- oder lassen Sie sich Ihre Kontoauszüge ausdrucken.

**Gehen Sie bitte zu Punkt 7**

Erfragen Sie die Buslinie und die Fahrzeiten, um an den Bahnhof zu gelangen.

*Während der Übung werden die Teilnehmenden gefilmt.*

*Dieses Filmmaterial kann an einem zweiten Tag, welcher nicht zwangsläufig der darauffolgende Tag sein muss, als Arbeitsgrundlage dienen.*

**Wichtig :** Nach der Simulationsübung an den verschiedenen Orten sollten die TeilnehmerInnen den Menschen, mit denen sie in Kontakt gekommen sind, darüber aufklären, dass sie an einer Simulationsübung im Rahmen einer Schulung teilnehmen.

Vergewissern Sie sich, dass der Bussteig für Rollstuhlfahrer zugänglich ist, d.h. mindestens 1,50 Meter breit und 1,50 Meter lang ist und dass der Bussteig vor und hinter dem Einstiegsbereich eine abgesenkte Bordsteinkante aufweist

→ **Teil 4 : Erlebnisberichte : Wahrnehmungen, Gefühle, Reaktionen der Umgebung.**

Reihum berichtet jedeR TeilnehmerIn seine / ihre Wahrnehmungen, Eindrücke, Gefühle und die Reaktionen der Umwelt, jeweils aus der Sicht als Betroffener und als Beobachter.

**Pause**

**Arbeit in Kleingruppen :** (Teilnehmende mit ähnlichem Tätigkeitsbereich möglichst in eine Gruppe einteilen) :

- Wie sieht die Situation in meiner Firma aus ?
- Was kann ich in meiner Firma tun ?

Worin besteht meine Rolle als Gewerkschaftsvertreter?

Worin besteht meine Rolle als Vertreter der Arbeitsgruppe für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz

Worin besteht meine Rolle als Personalleiter?

Welchen Einfluss kann ich auf die zuständige Stelle für die Sicherheit der ArbeitnehmerInnen der Firma ausüben?

Tafel, großer Papierbogen für die Zusammenfassungen der Arbeitsgruppen.

Diese Informationen werden in ein Skript aufgenommen, welches am Ende des Tages ausgeteilt wird.

45 MINUTEN

15 MINUTEN

30 MINUTEN



Vorbereitung der Ergebnisse zur Vorstellung im Plenum.

Der Trainer fordert die Kleingruppen auf, jeweils einen Sprecher zu benennen.

**Diskussion** : Diese Sammlung ermöglicht es dem Trainer, kurz auf die Hilfen zur Einstellung, die technischen Hilfen und andere nützliche Informationen für Menschen mit Behinderung einzugehen.

Als Beispiel : Vorschläge zur Anpassung des Arbeitsplatzes

[http://www.arbeitundbehinderung.at/ge/bestpractice\\_select.asp](http://www.arbeitundbehinderung.at/ge/bestpractice_select.asp)

<http://www.rehadat.de/rehadat/Reha.KHS>

## 20 MINUTEN

### → Teil 5 : Nachbesprechung der gemachten Erfahrungen : Wahrnehmung von Behinderung

Frage an die Gesamtgruppe : Hat sich meine Wahrnehmung von Behinderung verändert?

Jeder TeilnehmerIn erhält einen Bogen, um seine / ihre Wahrnehmungen aufzuschreiben.

Dann werden diese mit den Definitionen der einzelnen TeilnehmerInnen zu Beginn der Schulung verglichen.

## 20 MINUTEN

Jeder TeilnehmerIn gibt für sich eine Bewertung der Schulung ab.

- mehrere Bögen kartoniertes Papier
- Filzstifte
- Stecknadeln oder Magnete (je nach Tafel)

Die neuen Definitionen werden ohne Nennung der AutorInnen an der Tafel angebracht

Siehe Fragebogen zur Evaluation in Anhang 1

# Anhang 1

## Auswertung des Sensibilisierungstages

### 1. Zielerreichung

Wenn Sie sich die Ziele der Schulung in Erinnerung rufen: Denken Sie, dass Sie diese für sich erreicht haben ?

### 2. Welche Teile der Schulung haben Sie am meisten oder am wenigsten interessiert (bitte ankreuzen und begründen) ?

Programm	Hat mich mehr interessiert	Hat mich weniger interessiert	Weshalb ?
Vorstellung der Teilnehmenden mit ihren Behinderungen			
Erfahrungsberichte			
Simulationsübung			
Arbeit in Kleingruppen			

### 3. Hat die Schulung Ihre Erwartungen erfüllt ?

Falls nicht : Welche Punkte (oder Themen) hätten Ihrer Meinung nach angesprochen oder weggelassen werden sollen ?

## Anhang 2

### **Organisationen, die nützliche Hilfen bereitstellen und die für das Schulungsmodul zur Sensibilisierung im Bereich berufliche Integration von Menschen mit Behinderung kontaktiert werden können.**

---

#### **Beratungszentrum für technische Hilfen & Wohnraumanpassung**

Richardstraße 45  
22081 Hamburg  
Telefon : 49 40 – 29 99 56 - 0  
Telefax : 49 40 – 29 36 01  
E-Mail : [beratung@barrierefrei-leben.de](mailto:beratung@barrierefrei-leben.de)

#### **Schule für Blinde und Sehbehinderte**

Borgweg 17 a  
22303 Hamburg  
Telefon : 49 40 – 42 888 61 – 0  
Telefax : 49 40 – 42 888 61 – 44

#### **Schule für Hörgeschädigte**

Schultzweg 9  
20097 Hamburg  
Telefon : 49 40 – 42 888 669 – 0  
Telefax : 49 40 – 42 888 669 – 19

#### **Integrationsamt der Stadt Hamburg (Amt für Familie, Jugend und Sozialordnung)**

Hamburger Straße 47  
22083 Hamburg  
Telefon : 49 40 – 428 63 39 53  
Telefax : 49 40 – 428 63 28 47  
E-Mail : [Integrationsamt@bsf.hamburg.de](mailto:Integrationsamt@bsf.hamburg.de)

#### **Senatskoordinator für die Gleichstellung behinderter Menschen**

Osterbekstraße 96  
22083 Hamburg  
Telefon : 49 40 – 42 863 – 5725  
Telefax : 49 40 – 42 863 – 5727  
E-Mail : [Behindertengleichstellung@bsg.hamburg.de](mailto:Behindertengleichstellung@bsg.hamburg.de)

### **Blinden- und Sehbehindertenverein Hamburg**

Holsteinischer Kamp 26  
22083 Hamburg  
Telefon : 49 40 – 209 40 40  
Internet : [www.bsvh.org](http://www.bsvh.org)

### **Hörberatung- und Informationszentrum**

Wagnerstraße 42  
22082 Hamburg  
Telefon : 49 40 – 29 16 05  
Telefax : 49 40 – 29 9 72 65

### **Hamburger Landesgemeinschaft für behinderte Menschen e.V.**

Richardstraße 45  
22081 Hamburg  
Telefon : 49 40 – 29 99 56 66  
E-Mail : [post@lagh-hamburg.de](mailto:post@lagh-hamburg.de)

### **Autonom Leben e.V.**

Langenfelder Straße 35  
22769 Hamburg  
Telefon : 49 40 – 43 29 01 - 48  
Telefax : 49 40 – 43 29 01 47  
E-Mail : [mail@autonomleben.de](mailto:mail@autonomleben.de)

### **BAG-UB Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung**

Schulterblatt 36  
20357 Hamburg  
Telefon : 49 40 / 432 53 12-3  
Fax : 49 40 / 432 53 12-5  
E-Mail : [info@bag-ub.de](mailto:info@bag-ub.de)  
Internet : [www.bag-ub.de](http://www.bag-ub.de)

### **Info Handicap**

65, Avenue de la Gare  
L-1611 Luxembourg  
Telefon 352 366 466-1  
Fax : +352 360 885  
Internet : [www.info-handicap.lu](http://www.info-handicap.lu)

### **Dachverband berufliche Integration Austria**

Dabei  
Parhamerplatz 9/5  
A 1170 Wien  
Telefon : 43 650 20 70 111  
Fax : 43 1 720 38 80-20  
Internet : [www.dabei-austria.at](http://www.dabei-austria.at)

### **Dienststelle für Personen mit Behinderung**

Aachener Straße 69-71  
B - 4780 St. Vith  
Telefon. : 32 (0)80 22 91 11  
Fax : +32 (0)80 22 90 98  
E-Mail : [info@dpb.be](mailto:info@dpb.be)  
Internet : [www.dpb.be](http://www.dpb.be)

## Anhang 3

### Abkürzungen

---

<b>AFPA</b>	<i>Association pour la formation professionnelle des adultes (Fr)</i> Nationale Vereinigung für die Berufsbildung von Erwachsenen
<b>Agefiph</b>	<i>Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Fr)</i> Paritätischer Fonds für die berufliche Eingliederung behinderter Menschen
<b>AAH</b>	<i>Allocation aux adultes handicapés (Fr)</i> Beihilfe für behinderte Erwachsene
<b>ASPH</b>	<i>Association socialiste des personnes handicapées (B)</i> Sozialistische Vereinigung für Menschen mit Behinderungen
<b>AWIPH</b>	<i>Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées (B)</i> Wallonische Behörde für die Integration von Personen mit Behinderung
<b>BDA</b>	Bund der Arbeitgeber (D)
<b>BIHA</b>	Beratungsinitiative Hamburg (D)
<b>CCOO</b>	<i>Confederación Sindical de Comisiones Obreras (SP)</i> Gewerkschaftsbund von Betriebsräten
<b>CCT</b>	<i>Convention collective de travail (B)</i> Gesamtarbeitsvertrag
<b>CDAPH</b>	<i>Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (Fr)</i> Ausschuß der Rechte und der Autonomie behinderter Personen
<b>CEOE</b>	<i>Confederación Española de Organizaciones Empresariales (Sp)</i> Dachverband der spanischen Arbeitgeberorganisation
<b>CEPES</b>	<i>Confederación Empresarial Española de la Economía Social (Sp)</i> Spanischen Verbandes der Sozialwirtschaft
<b>CERMI</b>	<i>Comité Español de Representantes de Minusválidos (Sp)</i> Spanischer Rat der Behindertenvertreter
<b>CGT</b>	<i>Confédération générale du Travail (Fr)</i> Allgemeiner Gewerkschaftsbund
<b>CNAM</b>	<i>Caisse nationale d'assurance maladie (Fr)</i> Staatliche Krankenkasse
<b>COCEMFE</b>	<i>Confederación de Minusválidos Físicos de España (Sp)</i> spanischer Verband der Körperbehinderten
<b>COTOREP</b>	<i>Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (Fr)</i> Technischer Ausschuss für berufliche Orientierung und Wiedereingliederung
<b>C.P.A.S.</b>	<i>Centre Public d'Aide Sociale (B)</i> Kommunales Sozialhilfezentrum
<b>CSC</b>	<i>Confédération des Syndicats Chrétiens (B)</i> Christlicher Gewerkschaftsbund

<b>DGB</b>	Deutscher Gewerkschaftsbund
<b>DPB</b>	Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit Behinderung (B)
<b>EDUSO</b>	<i>Portal español de la educación social (Sp)</i> Spanisches Internetportal für soziale Bildung
<b>EFT</b>	<i>Enquête sur les forces du travail (B)</i> Erhebung über Arbeitskräfte
<b>FAMMA</b>	<i>Federación de Asociaciones de Personas con Discapacidad Física y Orgánica de la Comunidad de Madrid (FAMMA-Cocemfe Madrid) (Sp)</i> Dachverband der Vereinigungen von Körperbehinderten und chronisch Kranken der Autonomen Gemeinschaft Madrid
<b>FAW</b>	Fortbildungsakademie der Wirtschaft (D)
<b>FEAPS</b>	<i>Confederación Española de Organizaciones en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual (Sp)</i> Confédération espagnole des organisations de personnes avec handicap intellectuel
<b>FEHAP</b>	<i>Fédération des établissements hospitaliers et d'assistance privés (Fr)</i> Dachverband der Krankenhäuser und privaten Pflegeeinrichtungen
<b>FEMAPAS</b>	<i>Federacion Madrileña de Asociaciones de Padres y Amigos de los Sordos (Sp)</i> Bund der Eltern und Freunde von Gehörlosen in der Autonomen Gemeinschaft Madrid
<b>FEMASAM</b>	<i>Federación Madrileña de Asociaciones Pro Salud Mental (Sp)</i> Bund der Vereinigungen für seelische Gesundheit in Madrid
<b>FESORCAM</b>	<i>Federación de Personas Sordas de la Comunidad de Madrid (Sp)</i> Verband der Gehörlosen der Autonomen Gemeinschaft Madrid
<b>FGTB</b>	<i>Fédération Générale du Travail de Belgique (B)</i> Allgemeiner belgischer Gewerkschaftsverband
<b>IMEPE</b>	<i>Instituto Municipal de Empleo y Promoción Económica (Sp)</i> Kommunale Agentur für Arbeit und Wirtschaftsförderung
<b>IMSERSO</b>	<i>Instituto de Mayores et Servicios Sociales (Sp)</i> Institut für Senioren und soziale Dienste
<b>INE</b>	<i>Instituto Nacional de Estadísticas (Sp)</i> Nationales Institut für Statistik
<b>INEM</b>	<i>Instituto de Empleo (Sp)</i> Spanische Arbeitsagentur
<b>KPP</b>	<i>Konfederacji Pracodawców Polskich (Pl)</i> Polnischer Arbeitgeberverband
<b>LISMI</b>	<i>Ley de Integración Social de los Minusválidos (Sp)</i> Gesetz zur sozialen Integration von Menschen mit Behinderung
<b>MSA</b>	<i>Mutuelle sociale agricole (Fr)</i> Landwirtschaftliche soziale Zusatzkasse
<b>ONCE</b>	<i>Organización Nacional de Ciegos Españoles (Sp)</i> Nationale spanische Blindenorganisation

<b>PFRON</b>	<i>Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (cz)</i> Staatlicher Fonds zur Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderungen
<b>POPON</b>	<i>Polskiej Organizacji Pracodawców Osób Niepełnosprawnych (Pl)</i> Polnische Organisation für Arbeitgeber von Behinderten
<b>RQTH</b>	<i>Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (Fr)</i> Anerkennung als behinderter Arbeitnehmer
<b>SBV</b>	Schwerbehindertenvertretung
<b>SGB</b>	Sozialgesetzbuch
<b>SIL</b>	<i>Servicio de Integración Laboral (Sp)</i> Dienst für berufliche Integration
<b>SNASEA</b>	<i>Syndicat national au service des associations du secteur sociale et médico-social (Fr)</i> Nationaler Bund der Selbsthilfeorganisationen im sozialen und medizinischen Bereich
<b>SPF</b>	<i>Services publics fédéraux (B)</i> Föderale Öffentliche Dienste
<b>UGT</b>	<i>Union General de Trabajadores (Sp)</i> Spanische sozialistische Gewerkschaft
<b>VIP</b>	<i>Vlaamse Inschakelingspremie (B)</i> Flämischer Eingliederungszuschuss
<b>VLAFO</b>	<i>Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een handicap (B)</i> Flämischer Fonds für die soziale Eingliederung der Behinderten
<b>ZUS</b>	<i>Zakład Ubezpieczeń Społecznych (Pl)</i> Polnischer Sozialversicherungsträger

# Inhaltsverzeichnis

---

<b>1. Einführung</b>	<b>3</b>
1.1 Schwierige soziale und wirtschaftliche Rahmenbedingungen	3
1.2 Solidarisch im Leben, solidarisch bei der Arbeit mit Menschen mit Behinderung	3
1.3 Aktiv werden für die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung : Das Schulungsmodul zur Sensibilisierung	4
1.3.1 Ziele des Schulungsmoduls	4
1.3.2 Zielgruppe	5
1.3.3 Einsatzmöglichkeiten	5
1.3.3.1 2tägliches Angebot : Schulung und Sensibilisierung	5
1.3.3.2 1tägliches Angebot – Information und Sensibilisierung	6
1.3.3.3 Halbtägliches Angebot : Information und Sensibilisierung	6
1.3.3.4 Praktische Informationen für die Trainer	7
1.3.4 Auswahl der ReferentInnen	7
1.3.5 Methodik	7
1.3.6 Weitere Voraussetzungen	8
1.3.7 Unterrichtsmaterialien / Medien	8
1.3.8 Informationsmaterial	9
<b>2. Exemplarischer Ablauf des Schulungsmoduls</b>	<b>9</b>
2.1 Ablauf des Schulungsmoduls – 2tägliches Angebot	11
2.2 Ablauf des eintägigen Angebots „Informations- und Sensibilisierungstag“	24
<b>Anhang 1 : Auswertung des Sensibilisierungstages</b>	<b>31</b>
<b>Anhang 2 : Organisationen, die nützliche Hilfen bereitstellen und die für das Schulungsmodul zur Sensibilisierung im Bereich berufliche Integration von Menschen mit Behinderung kontaktiert werden können.</b>	<b>32</b>
<b>Anhang 3 : Abkürzungen</b>	<b>35</b>