AWARENESS 4CHANGE

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

# European Report:
## Pilot Awareness4Change

2022

**PROJECT**

**Awareness4Change - Raising society awareness:**
the need for change in disability inclusion

GRANT AGREEMENT NUMBER 2019-1-PT01-KA204-061383

AWARENESS 4CHANGE

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

## PROJEKT

*Awareness4Change - Sensibilisierung der Gesellschaft: die Notwendigkeit eines Wandels bei der Eingliederung von Menschen mit Behinderungen*

## AWARENESS4CHANGE-PARTNER

AFID - DIFERENÇA

Diakonie Ruhr-Hellweg e.V.

APROXIMAR - COOPERATIVA DE SOLIDARIEDADE SOCIAL, CRL

MERSEYSIDE EXPANDING HORIZONS LIMITED

Asociatia Consultantilor si Expertilor in Economie Sociala Rumänien

ASOCIATIA EUROPÄISCHE VEREINIGUNG FÜR SOZIALE INNOVATIONEN

## AUTOREN

Ana Faria I Elena Patlagica I Edite Sobrinho I Francesca Iaquinta I Frank Gerdes I Ghinea Viorica I Jacqueline dos Santos I Jessica Peters I Joana Portugal I João Correia|Joe Hemington IMauro Fonseca I Niloofar JarsiyahI Serban Vasile I Tiago Leitão

## DANKSAGUNGEN

Wir danken allen Partnerorganisationen für ihren Einsatz bei der Arbeit und der Verbreitung des Projekts Awareness4Change. Ein besonderer Dank geht an alle Befragten, die ihre wertvolle Zeit für das Ausfüllen des Fragebogens geopfert haben. Sie haben uns wertvolle Daten und Erkenntnisse geliefert, um die soziale Eingliederung von Menschen mit Behinderungen weiter zu fördern. Schließlich möchten wir uns bei der Europäischen Kommission (Erasmus+ Programm) für die Finanzierung des Projekts bedanken.

# Seite des Inhalts

1. Einführung ..... 4
2. Verbesserungsvorschläge ..... 5
3. Charakterisierung des Pilotprojekts ..... 6
4. Zufriedenheit der Auszubildenden ..... 14
5. Bewertung der Auswirkungen ..... 21
6. Feedback der Ausbilder ..... 23

# 1. Einführung

Der Awareness4Change-Pilotkurs fand in 4 Ländern statt - Deutschland, Rumänien, Vereinigtes Königreich und Portugal, mit zwei verschiedenen Pilotkursen in Rumänien. Der Pilotkurs, der insgesamt 20 Stunden Präsenzunterricht und 10 Stunden asynchrone Online-Aktivitäten umfasste, fand in den verschiedenen Ländern zu unterschiedlichen Zeiten statt, von Mai bis Juli. Insgesamt nahmen 77 Personen an dem Pilotprojekt teil.

Ziel des Pilotprojekts war es, das Wissen der Teilnehmer über Behinderungen zu erweitern und ihnen Techniken und Methoden an die Hand zu geben, die sie in ihrer Organisation/ihrem Unternehmen in die Praxis umsetzen können. Entsprechend dem Ziel von Awareness4Change - Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und der Eingliederung von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz - und der Zielgruppe wurde daher das Profil der Teilnehmer festgelegt. Bei den Teilnehmern handelte es sich hauptsächlich um Fachleute aus dem Bereich Personalwesen, wobei die Größe und Branche ihrer Organisation/ihres Unternehmens von kleinen Unternehmen über öffentliche Einrichtungen bis hin zu multinationalen Technologiekonzernen reichte.

Nichtsdestotrotz nahmen weitere Teilnehmer mit unterschiedlichen Hintergründen und Eigenschaften, die mit dem Inhalt des Pilotprojekts und den gewünschten Ergebnissen übereinstimmen, an dem Pilotprojekt teil. Es handelte sich um Vertreter schwerbehinderter Menschen aus Unternehmen, Jobcoaches, die sich mit der Vermittlung schwerbehinderter Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt befassen, Techniker von Organisationen, die die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen fördern, und andere.

Obwohl sich das Profil der Teilnehmer von Land zu Land unterschied, war der Fokus auf die Personalfachleute ähnlich.

Der vorliegende Bericht präsentiert die Daten aus dem Pilotprojekt in Portugal, Rumänien und Deutschland. Außerdem wird die Kursmethodik und -durchführung kontextualisiert und erläutert. Das Dokument ist unterteilt in Verbesserungsempfehlungen, Charakterisierung des Pilotprojekts, Teilnehmerprofil, Teilnehmerzufriedenheit, Bewertung der Auswirkungen und Empfehlungen für Ausbilder und Auszubildende.

# 2. Verbesserungsvorschläge

Die von den Teilnehmern abgegebenen Empfehlungen waren von Land zu Land unterschiedlich, da sich die kulturellen und inhaltlichen Gegebenheiten von Land zu Land unterscheiden. Um die Klarheit und Wahrhaftigkeit der Vorschläge zu wahren, wird zunächst ein allgemeiner Überblick über die gemeinsamen Empfehlungen gegeben, gefolgt von länderspezifischen Vorschlägen. Nichtsdestotrotz können diese Vorschläge angepasst werden und die künftige Nutzung des Awareness4Change-Kurses und -Materials beeinflussen.

**Allgemeiner Überblick**

Die Verbesserungsvorschläge der Teilnehmer aus den verschiedenen Ländern weisen einige Gemeinsamkeiten auf:

Die Module können an die verschiedenen Kategorien von Fachleuten, die mit Menschen mit Behinderung arbeiten, und/oder an die von Unternehmen und Personalverantwortlichen gewünschten spezifischen Inhalte angepasst werden.

Die Ausdehnung des Inhalts und der Wissensbereiche des Pilotprojekts kann überwältigend sein und sich komprimiert anfühlen.

Länderspezifische Empfehlungen

**Deutschland**

Ein verkürzter Blick auf die Arbeitgeber, zu sehr aus der Perspektive von Jobcoaches/Arbeitsagenturen/Sozialarbeitern.

Die Entwicklung eines erweiterten Seminars wäre wünschenswert, um den Austausch zwischen den Teilnehmern zu intensivieren.

Reduzieren Sie die Anzahl der Quizze.

Wünschenswert wären detailliertere Einheiten und Inhalte.

Sortieren Sie die Teilnehmer in kleinen Gruppen nach Themenbereichen, da der Austausch in digitalen Formaten sonst schwierig sein kann.

**Rumänien (Pilot Ace-es)**

Jedes Modul sollte einen kleinen Leitfaden für den Ausbilder/Moderator mit methodischen und pädagogischen Anleitungen und Tipps enthalten, sowohl für den Präsenz- als auch für den Online-Bereich.

Ein Follow-up-Verfahren des Schulungsprogramms wäre zu begrüßen, um die Auswirkungen zu bewerten und ggf. Änderungen herbeizuführen.

Die Teilnehmer schlugen vor, dass die Schulungsmodule auch von Menschen mit Behinderungen gefördert und unterstützt werden sollten.

**Rumänien (Pilot Easi)**

Der Kurs sollte stärker beworben und sichtbar gemacht werden, um eine größere Zahl von Fachleuten zu erreichen, die solche Lernprogramme benötigen.
Die Teilnehmer stellten fest, dass eine größere und vielfältigere Gruppe von Auszubildenden den Kurs besuchen sollte, und äußerten den Wunsch nach einer Vernetzung zwischen den Akteuren, die im Bereich Vielfalt und Integration in Rumänien tätig sind.
Die Teilnehmer brachten zum Ausdruck, dass die rumänische Gesellschaft mehr über das Thema Vielfalt und Integration berichten muss.

**Portugal**
Ein künftiger Lehrplan sollte weniger Themen enthalten, dafür aber die gewählten Themen, insbesondere die Gesetzgebung, vertiefen.
Der Kurs kann länger als 20 Stunden dauern, wenn die Qualität der Aktivitäten und die Möglichkeit, den Inhalt zu vertiefen, gegeben sind.

**Vereinigtes Königreich**
Angesichts des Profils der Teilnehmer des britischen Pilotprojekts, hauptsächlich Menschen mit Vorkenntnissen und Erfahrung in der Arbeit mit Menschen mit Behinderung, erschien der Abschnitt über die nationale Gesetzgebung im Gegensatz zu den Pilotprojekten in anderen Ländern oberflächlich und unnötig.
Bedenken, dass die Ansichten der Arbeitgeber in den Hintergrund gedrängt werden; einige Arbeitgeber hatten das Gefühl, dass sie in der Gruppe nicht offen über einige der Komplikationen sprechen können, mit denen sie bei der Einstellung konfrontiert sind.
Es wäre sinnvoll, einen Follow-up-Workshop zu veranstalten, um zu erörtern, welche Fortschritte die Teilnehmer gemacht haben und wie wir uns weiter verbessern und noch integrativer werden können.

# 3. Charakterisierung des Pilotprojekts

## 3.1 Zielgruppenprofil

Das Profil der Auszubildenden entsprach den Projektzielen und war auf Personalfachleute und Berufsberater für Menschen mit Behinderung zugeschnitten. Diese Auswahl zielt darauf ab, die Einstellung des Arbeitsmarktes gegenüber Menschen mit Behinderungen zu ändern, und daher müssen sowohl die Fachleute, die die Arbeitssuche unterstützen, als auch diejenigen, die einstellen, darauf eingestellt werden. Der Kurs stellt eine wichtige Neuerung für die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen dar, da er direkt das Bewusstsein schärft und die Menschen befähigt, die das Tor zur Beschäftigung sind.

Weitere Aspekte, die berücksichtigt wurden, waren die Gewährleistung einer Mischung aus Experten, die mit Menschen mit Behinderungen gearbeitet haben, und Fachleuten, die keinen oder nur minimalen Kontakt mit Menschen mit Behinderungen haben; frühere Erfahrungen und/oder formale Ausbildung im Bereich Personalmanagement; Auszubildende aus Unternehmen/Organisationen mit verschiedenen Dimensionen, Bereichen und Branchen.

Die Geschlechterverteilung unter den Teilnehmern war in allen Ländern ähnlich, wobei mehr Frauen als Männer den Kurs besuchten. Insgesamt nahmen 77 Teilnehmer an dem Pilotprojekt teil, 14 aus Portugal, 8 aus jedem rumänischen Pilotprojekt, 21 aus Deutschland und 26 aus dem Vereinigten Königreich. Sowohl im rumänischen als auch im portugiesischen Pilotprojekt waren 75 % oder mehr der Teilnehmer Frauen, im britischen Pilotprojekt 65 %. In dieser Hinsicht stellte das deutsche Pilotprojekt mit elf weiblichen und zehn männlichen Teilnehmern eine Besonderheit dar.

Auch bei der Ausbildung gab es Unterschiede zwischen den Ländern: In Portugal hatten die meisten Teilnehmer einen Bachelor-Abschluss im Bereich Humanressourcen (10), zwei waren in einem Bachelor-Studiengang für Personalwesen eingeschrieben, und einer hatte einen Master-Abschluss. Auch im Vereinigten Königreich hatten die meisten Teilnehmer einen Abschluss der Stufe 5 (Diplom). In Deutschland hatten 13 der Auszubildenden eine Hochschulzugangsberechtigung und die anderen 8 hatten einen Sekundarschulabschluss.

Was das Alter der Teilnehmer betrifft, so wurde eine gesunde Mischung aus erfahrenen Fachleuten und jüngeren Fachleuten und Studenten der Personalabteilung erreicht, wobei das Alter der Teilnehmer von 20-jährigen Auszubildenden bis zu 65-jährigen Auszubildenden reichte.

## 3.2 Methodik des Pilotprojekts

Die Pilotmethodik und -durchführung wurde von der Partnerschaft entwickelt und bot jedem Partner die Flexibilität, kleinere Änderungen vorzunehmen, die dem nationalen Kontext und den organisatorischen Anforderungen besser entsprachen. Da es sich bei dem Kurs um objektbasiertes Lernen handelt, was bedeutet, dass die Durchführung auf einen bestimmten Lernpfad zugeschnitten werden konnte, war es möglich, Schulungsinhalte aus einem Portfolio von Sitzungsplänen auszuwählen und zu organisieren, mit den entsprechenden Lehrmitteln und Schulungsaktivitäten. Auf diese Weise war es möglich, Kursmaterialien je nach nationalem und kulturellem Kontext und den Bedürfnissen der Zielgruppe flexibel einzusetzen. Die Schulungsanbieter konnten die Schulungskurse in Bezug auf Lehrmaterial, Ressourcen, Länge/Dauer der Workshops, internetbasierte Sitzungen und Beobachtungskomponenten konfigurieren.

In diesem Zusammenhang wurden die Pilotprojekte in Deutschland und Rumänien online durchgeführt, während in Portugal Blended Learning angewandt wurde. Jedes Pilotprojekt wird einzeln betrachtet:

**Deutschland**

Die Schulungsinhalte wurden den Teilnehmern in fünf Online-Vorlesungen präsentiert, wobei Zwischenfragen per Sprachnachricht oder Chat erlaubt waren. Pro Vorlesung wurde mindestens eine Einzel- oder Kleingruppenübung durchgeführt, die den von der Partnerschaft entwickelten Sitzungsplänen folgte. Die Teilnehmer beschäftigten sich auch mit asynchronen Aktivitäten, die zusätzliches Schulungsmaterial enthielten.

**Vereinigtes Königreich**

Die Durchführung des Pilotprojekts im Vereinigten Königreich verlief im Vergleich zu anderen Pilotprojekten anders. Zunächst wurde eine Sitzung, die alle Schulungsinhalte umfasste, durch eine Reihe von Präsentationen und syndikativen Diskussionsgruppen während einer Jobmesse durchgeführt, bei der Arbeitgeber, Schulungsanbieter und Mitarbeiter der Beschäftigungsförderung zusammenarbeiteten, um Menschen mit unterschiedlichen Bedürfnissen, einschließlich Menschen mit Behinderungen, dabei zu unterstützen, sich auf bestehende freie Stellen und Möglichkeiten zu bewerben. Die Inhalte wurden mit einer Gewichtung der Module zur Vielfalt und zur Unterstützung von Mitarbeitern mit Behinderungen präsentiert, basierend auf dem Hintergrund der Teilnehmer und ihren spezifischen Wissens-/Erfahrungslücken in Bezug auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Im Anschluss an diese Sitzung fand eine individuelle Sitzung mit jedem Teilnehmer statt, die entweder persönlich oder online durchgeführt wurde.

**Rumänien (Easi)**

Alle Sitzungen fanden online auf ZOOM statt. Die erste Sitzung dauerte 1 Stunde, während alle folgenden ungefähr 4 Stunden dauerten. Die folgende Website wurde für die Speicherung aller während des Pilotprojekts verwendeten Materialien verwendet: awareness4change-project.org. Die Teilnehmer konnten auf die Materialien erst zugreifen, nachdem sie ein Konto erstellt hatten und von den Moderatoren auf der Website zugelassen worden waren. Vor jeder Sitzung ermutigten die Moderatoren die Schulungsteilnehmer, die auf der Website verfügbaren Materialien zu konsultieren, um sich mit den Informationen vertraut zu machen, die weiter behandelt wurden.
Die erste Sitzung diente der Einführung, die Moderatoren stellten den Kontext des Kurses, seine Struktur und einige allgemeine Regeln vor, die während der folgenden Sitzungen befolgt werden müssen.

**Rumänien (Ace-es)**

Die Sitzungen fanden online statt. Die Teilnehmer erhielten im Voraus verschiedene Materialien - eine Präsentation des Projekts und den theoretischen Teil jedes Moduls (Word-Dokumente), um bereits mit den Modulen vertraut zu sein und sich während der Online-Sitzungen auf den praktischen, angewandten Teil jedes Moduls konzentrieren zu können

Modul. Die Methodik konzentrierte sich auf die Teilnahme, Interaktion und Erleichterung der Anwendungssituationen, entweder in der großen Gruppe oder in kleineren Gruppen.

**Portugal**

Das Pilotprojekt gliederte sich in 20 Stunden Präsenzveranstaltungen in der Aproximar-Zentrale und 10 Stunden asynchrone Aktivitäten, die in TalentLMS präsentiert wurden, einer Cloud-Lernplattform, die sich ideal für die gemeinsame Nutzung von Materialien, die Erstellung von Quizfragen und die Verfolgung des Lernfortschritts der Teilnehmer eignet.
Alle Präsenzveranstaltungen hatten eine Gesamtdauer von 4 Stunden. Die erste Sitzung bestand aus einem einführenden Teil, in dem der Kontext des Kurses, die Lernziele und die Operationalisierung der Lernplattform vermittelt wurden, gefolgt von den Materialien und Themen der Module I und II. Die folgenden Sitzungen folgten den Modulen und den jeweiligen Themen und Aktivitäten, wobei sich Modul V auf Sensibilisierungskampagnen und die Koproduktion und Einbindung von Menschen mit Behinderung als sinnvolle und wirksame Methoden konzentrierte und angesichts seiner Länge insgesamt 7 Stunden dauerte.
Das portugiesische Pilotprojekt zählte seit Modul III bei jeder Sitzung auch auf verschiedene Gäste, die außergewöhnliche Beispiele und bewährte Verfahren veranschaulichten und vorstellten:

ICF - Inclusive Community Forum - Eine Nova SBE-Initiative, die sich dem Leben von Menschen mit Behinderung widmet und eine integrativere Gemeinschaft fördern will. Eine kurze Präsentation über das ICF und anschließende Fragen der Teilnehmer und des Moderators konzentrierten sich auf die Rekrutierung von Menschen mit Behinderungen und die Verbindung zwischen Universitäten, Unternehmen und der Gesellschaft zur Förderung der Inklusion von Menschen mit Behinderung.
CECD - Cooperativa para a Inclusão - eine Organisation, die auf die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung zugeschnitten ist und ein breites Spektrum an spezialisierter Unterstützung in den Bereichen Bildung, Ausbildung, Beschäftigung, berufliche Aktivitäten, Gesundheit, Wohnen und häusliche Unterstützung anbietet. Nach einer kurzen Präsentation der CECD stellten ihre Vertreter interessante Beispiele für die Arbeit mit Menschen mit Behinderung vor, gefolgt von Fragen der Teilnehmer.

OED - Operação de emprego para pessoas com deficiência - eine portugiesische Organisation, die einen kostenlosen Dienst anbietet, der die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen mit Wohnsitz in Lissabon unterstützt. Die große Erfahrung von OED bei der Vermittlung von Menschen mit Behinderung an Unternehmen und Organisationen und das daraus resultierende Wissen über Herausforderungen und bewährte Praktiken war eine von den Teilnehmern geschätzte Lernmöglichkeit.
Grupo Jerónimo Martins, eine portugiesische Lebensmittelvertriebs- und Fachhandelsgruppe. Über die Unternehmensdimension und den Erfolg hinaus ist Jerónimo Martins eine führende europäische Organisation für die Integration von Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz. Während der Sitzung wurden Innovationen wie ein inklusives Schulungszentrum für Menschen mit Behinderung vorgestellt. Abgestimmt auf den Kurs und die führende Literatur zu Diversitäts- und Inklusionsmaßnahmen diskutierten die Teilnehmer ausführlich mit Vertretern von Jerónimo Martins über die kulturelle Einstellung und die Top-Down-Philosophie, die für die Förderung von Inklusion und Diversität erforderlich sind.

Schließlich erklärten sich während des Moduls III, das sich mit der Schaffung eines integrativen Arbeitsplatzes und der Anerkennung der Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen befasste, zwei Arbeitnehmer mit Behinderungen bereit, an der Sitzung teilzunehmen und nicht nur an den Aktivitäten teilzunehmen, sondern auch einen Moment des Austauschs und der Diskussion über ihre Erfahrungen und Wahrnehmungen zu bieten.

## 3.3 Organisation

Grundlage der Kursorganisation und -durchführung war ein von der Partnerschaft entwickelter Lehrplan, in dem die Ziele, die Lernergebnisse, der Kursinhalt, die Aufteilung der Module, die Anzahl der Unterrichtsstunden sowie die Lehr- und Bewertungsmethoden im Einzelnen aufgeführt waren. Die Module und der jeweilige Inhalt waren wie folgt:

**Modul I - Beschäftigung und Behinderung: allgemeiner Rahmen**

Ziel des ersten Moduls war es, einen Überblick über die vorhandenen Daten zu Beschäftigung und Behinderung in Europa zu geben, sich dann auf den nationalen Kontext zu konzentrieren und schließlich Maßnahmen vorzustellen und zu reflektieren, die die Beschäftigungsfähigkeit fördern könnten.

Während dieses Moduls präsentierten die Moderatoren die Daten über die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen, wobei sie sich auf den "Europäischen Bericht über die Einstellung zu Behinderungen im Beschäftigungskontext" stützten, der von der Partnerschaft in einer früheren Awareness4Change-Phase entwickelt wurde, sowie auf andere Quellen über den europäischen Kontext und politische Trends, bevor sie sich mit den nationalen Rechtsvorschriften und Daten befassten. Schließlich wurden bewährte Verfahren zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Behinderung in Bezug auf Information und Sensibilisierung, Unterstützungsdienste, Gesetzgebung, Bildung und Finanzierung vorgestellt und mit den Teilnehmern diskutiert. Während des Moduls wurden praktische Aktivitäten auf der Grundlage von Methoden der nicht-formalen Bildung entwickelt und durchgeführt. Insgesamt hatte Modul I eine Dauer von zwei synchronen und zwei asynchronen Stunden.

**Modul II - Wahrnehmungen über Behinderung**

Nach dem einführenden und erläuternden Charakter des ersten Moduls konzentrierte sich der Inhalt von Modul II auf den Aufbau einer Wissens- und Lerngrundlage in Bezug auf Behinderung und Beschäftigung. Das Hauptziel war es, die Wahrnehmung von Arbeitgebern und der Gesellschaft in Bezug auf Menschen mit Behinderung zu verstehen und zu analysieren und

Umgekehrt werden Mythen dekonstruiert und die Analyse und Diskussion über das Verhalten und die Meinungen von Arbeitgebern gegenüber Menschen mit Behinderung gefördert.
Das Modul begann mit der Erläuterung der verschiedenen Arten von Behinderung und der Bewertung der Rechte von Menschen mit Behinderung auf internationaler und nationaler Ebene. Dann wurden die Wahrnehmungen von Personalfachleuten beleuchtet und durch die Präsentation des Berichts "Disabled people's perceptions and experiences on civil society's attitudes towards disability" und anderer Quellen wurden die Wahrnehmungen und Erfahrungen von Menschen mit Behinderung in Bezug auf Arbeit und Gesellschaft vorgestellt. Nicht-formale Bildungsaktivitäten wurden in die Praxis umgesetzt, um das Verständnis, die Empathie und das Wissen der Auszubildenden in Bezug auf Behinderung zu fördern. Das Modul hatte eine Dauer von zwei synchronen und zwei asynchronen Stunden.

**Modul III - Förderung des Wissens über Behinderung**

In diesem Modul ging es darum, Wissen über Vielfalt zu vermitteln, Hindernisse bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu erkennen und aufzuzeigen, wie diese überwunden werden können. Durch die Konzentration auf Diversity Management und die Schaffung eines integrativen Arbeitsplatzes erhielten die Teilnehmer einen soliden theoretischen Rahmen. Die Strategie

war es, zunächst die Verhaltensweisen und Wahrnehmungen zu erklären und zu erörtern, die Integration und Vielfalt behindern, nämlich unbewusste Voreingenommenheit, um dann das Konzept des Diversity Management, bewährte Praktiken und Vorteile zu untersuchen. Den Abschluss bilden Fallstudien zur Schaffung eines integrativen Arbeitsplatzes, in denen die zuvor

vermittelte Theorie in die Praxis umgesetzt wird. Modul III umfasste vier synchrone Stunden und zwei asynchrone Stunden.

**Modul IV - Willkommene Vielfalt**

In Fortsetzung des Managements und der Förderung von Vielfalt und Inklusion befasste sich Modul IV eingehender mit der Entwicklung eines integrativen Arbeitsumfelds für Menschen mit Behinderung. Der gesamte Prozess der Einstellung von Menschen mit Behinderung, von der Rekrutierung und Auswahl bis hin zu den Strategien für das Onboarding und den Mitarbeiterentwicklungsplan, und schließlich die richtigen Verfahren zur Verbesserung der Eingliederungs- und Diversitätspolitik. Ziel war es, zu zeigen, dass die Förderung von Vielfalt und Inklusion in verschiedenen Phasen des Einstellungsprozesses stattfinden kann und nicht mit der Einstellung eines Arbeitnehmers endet, um die Arbeitsplatzerhaltung und Talententwicklung zu fördern. Darüber hinaus wurden auch die verschiedenen Arten von Diskriminierung beleuchtet.
Ähnlich wie bei den anderen Modulen wurden nicht-formale Bildungsaktivitäten entwickelt, um das Verständnis und die Debatte über die Akzeptanz von Vielfalt zu vertiefen. Das Modul umfasste vier synchrone Stunden und zwei asynchrone Stunden.

## Modul V - Sensibilisierungskampagnen und Koproduktion

Das letzte Modul umfasste insgesamt sechs synchrone Stunden und zwei asynchrone Stunden. Die zugewiesene Zeit entspricht dem Umfang des gelehrten Inhalts, da dieser umfangreicher war und in zwei Hauptbereiche unterteilt wurde - Entwicklung von Sensibilisierungskampagnen und Koproduktion. Zunächst lag der Schwerpunkt auf der Vorstellung bewährter Praktiken bei der Einstellung von Menschen mit Behinderung, die an das vorangegangene Modul anknüpften und zu den Erläuterungen und Schritten führten, die für die Durchführung einer Sensibilisierungskampagne erforderlich sind, wobei Beispiele angeführt und die Teilnehmer dazu angeregt wurden, die Schritte und Techniken in die Praxis umzusetzen.

Der zweite Teil des Moduls begann mit einer kurzen Präsentation der europäischen und nationalen Einrichtungen, die die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung fördern und mit Organisationen zusammenarbeiten. Bevor die Definition und die Praktiken der Koproduktion untersucht wurden, wurden das medizinische Modell der Behinderung und das soziale Modell der Behinderung erklärt und diskutiert, um sicherzustellen, dass die Teilnehmer eine logische Linie der Lehre und des Zeitrahmens für die Schaffung und Bedeutung der Koproduktion verfolgen. Um den Vergleich der Koproduktion mit anderen Konzepten wie dem Ko-Design abzuschließen, wurden die Prinzipien, Ebenen und Vorteile der Koproduktion und deren Umsetzung in die Praxis als Inhalt ausgewählt. Ziel war es, wie auch in anderen Modulen, die Teilnehmer zu befähigen, konkrete und praktische Unterschiede in Richtung eines integrativen Arbeitsplatzes zu machen.

Was die verwendeten Bewertungsinstrumente und -methoden betrifft, so musste jeder Teilnehmer vor und nach dem Kurs eine Kompetenz- und Wissensbewertung ausfüllen, um die Auswirkungen auf die Schlüsselparameter zu bewerten. Außerdem gab es für jedes Modul ein Quiz mit Multiple-

Choice- und offenen Fragen, die die Teilnehmer ausfüllen mussten. Für die Bewertung der Zufriedenheit wurde am Ende des Kurses ein Fragebogen von den Mentees ausgefüllt.

## 3.4. Ziele

Der Awareness4Change-Kurs, der auf Erfahrungen und bewährten Praktiken bei der Erstellung von Schulungsmodulen beruht, verfolgt Ziele, die von einer Makro- bis zu einer Mikro-Perspektive reichen. Das allgemeine Ziel der Schulung ist klar: ändert die Einstellung des Arbeitsmarktes gegenüber Menschen mit

Behinderungen und daher müssen sowohl die Fachleute, die die Arbeitssuche unterstützen, als auch diejenigen, die einstellen, auf die Bedürfnisse jedes Einzelnen abgestimmt sein.
Jedes Modul hat operative und spezifische Lernziele:

**Modul I - Beschäftigung und Behinderung: allgemeiner Rahmen**
Für das Modul I, das sich auf die Schaffung eines allgemeinen Rahmens für Beschäftigung und Behinderung konzentriert, sollten die Teilnehmer die folgenden Ziele erreichen:

- Verstehen der Situation von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt auf europäischer Ebene und auf der Ebene der 4 Partnerländer des Projekts.
- Analysieren Sie die Gesetzgebung und die verschiedenen Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung.
- Vorschläge für spezifische Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Behinderung.

**Modul II - Wahrnehmungen über Behinderung**
In Modul II, das darauf abzielte, die Wahrnehmung der Gesellschaft und der Arbeitgeber in Bezug auf Behinderungen zu verstehen, Mythen über Menschen mit Behinderung zu entkräften und Empathie zu fördern, wurden die Teilnehmer mit den verschiedenen Arten von Behinderungen, dem Europäischen Bericht über die Wahrnehmung von Personalfachleuten in Bezug auf Behinderung und Arbeit sowie den wichtigsten Gesetzen und Rechten von Menschen mit Behinderung vertraut gemacht.
Folglich sollten die Auszubildenden die folgenden Ziele erreichen:

- Identifizieren Sie die verschiedenen Arten von Behinderungen.
- Definieren Sie den Begriff "Behinderung".
- Verstehen Sie die Einzigartigkeit jeder Behinderung.
- 

- Verständnis für die Herausforderungen, die Menschen mit Behinderung in ihrem Leben im Allgemeinen und auf dem Arbeitsmarkt zu bewältigen haben.
- Ermittlung der Entwicklung der Rechte von Menschen mit Behinderung.
- Anerkennung der Erklärung über die Rechte von Menschen mit Behinderungen - OHCHR.
- Identifizierung der häufigsten Wahrnehmungen von Arbeitgebern und Personalverantwortlichen im Umgang mit Menschen mit Behinderung.

- ihre eigenen Wahrnehmungen und Vorurteile in Bezug auf Menschen mit Behinderung zu analysieren.

**Modul III - Förderung des Wissens über Behinderung**

Modul III konzentrierte sich auf die Förderung von Vielfalt und Eingliederung am Arbeitsplatz, wobei die Teilnehmer die folgenden Ziele erreichen wollten:

- Definieren Sie den Begriff Diversity
- Definieren Sie das Konzept der Inklusion
- Verstehen der Literatur und der Komplexität von Diversity und Inclusion Management

- Erkennen der Vorteile von Diversity Management
- Anwendung von Eingliederungsstrategien (z. B. Job Carving, IMBA - Integration von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt usw.).
- Erkennen der Komponenten eines integrativen Arbeitsplatzes
- Verständnis für die Anpassung des Arbeitsplatzes an die Bedürfnisse der Arbeitnehmer

- Als Arbeitgeber Kommunikationsstrategien anwenden, um mit Menschen mit Behinderung zu kommunizieren

**Modul IV - Willkommene Vielfalt**

Sobald Diversity Management und Integration definiert und verstanden wurden, zielte Modul IV darauf ab, weitere Schulungen anzubieten, vor allem praktische Techniken zur Förderung und zu den besten Praktiken von Diversity und Integration am Arbeitsplatz.

Die Teilnehmer sollten die folgenden Ziele erreichen:

- Identifizierung der verschiedenen Arten von Diskriminierung von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt
- die verschiedenen Verfahren zur Aufnahme neuer Mitarbeiter mit Behinderungen zu verstehen (Mentoring, Hospitationen usw.)
- die verschiedenen Schritte und Verfahren eines integrativen Einstellungs- und Auswahlprozesses zu erkennen
- Ermittlung von Instrumenten und Strategien zur Bekämpfung von Diskriminierung am Arbeitsplatz
- die Bedeutung der Arbeitsplatzerhaltung zu verstehen

**Modul V - Sensibilisierungskampagnen und Koproduktion**

Das letzte Modul bestand aus zwei Hauptkomponenten - Sensibilisierungskampagnen und Koproduktion. Die Teilnehmer wurden mit der Bedeutung und den Schritten zur Erstellung einer erfolgreichen und wahrheitsgemäßen Sensibilisierungskampagne sowie mit dem Kontext und den Grundsätzen der Koproduktion vertraut gemacht. Am Ende von Modul V sollten die Teilnehmer die folgenden Ziele erreicht haben:

- Nennen Sie die Organisationen, die die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen fördern.
- Verstehen, wie man Partnerschaften für die Eingliederung entwickelt und fördert.

- Das medizinische Modell der Behinderung und das soziale Modell der Behinderung zu verstehen und anzuwenden.
- Unterscheiden Sie zwischen dem medizinischen Modell von Behinderung und dem sozialen Modell von Behinderung.

- Setzen Sie die Entwicklung des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UNCRPD) mit dem medizinischen Modell von Behinderung und dem sozialen Modell von Behinderung in Beziehung.
- die Vor- und Nachteile der Einstellung von Menschen mit Behinderung auf der Grundlage bewährter Verfahren zu verstehen.
- Identifizieren Sie die wirtschaftlichen Vorteile der Einstellung von Menschen mit Behinderung.
- Definieren Sie Koproduktion.
- Nennen Sie die vier Ebenen der Koproduktion.
- Nennen Sie die drei Ebenen der Koproduktion.
- Identifizieren Sie die Vorteile der Koproduktion.
- Unterscheiden Sie zwischen Koproduktion, Ko-Design, Ko-Kreation und Partizipation.

# 4. Zufriedenheit der Auszubildenden

Die Teilnehmer des Awareness4Change-Kurses hatten die Möglichkeit, nach der letzten Sitzung einen Zufriedenheitsfragebogen auszufüllen, so dass eine zuverlässige Quelle von Daten und Ergebnissen zur Bewertung des Kurses und zur Erarbeitung weiterer Verbesserungen gewährleistet war.
Die Auswertung der Zufriedenheit der Auszubildenden sollte Aufschluss über den Grad ihrer Zufriedenheit mit der Ausbildung in Bezug auf die folgenden Parameter geben: Organisation, Lerninhalte, Ausbilder und insgesamt.
Der Zufriedenheitsfragebogen war in 4 Kategorien unterteilt: Organisation des Kurses, Ausbilder, Inhalt und globale/allgemeine Bewertung.
Insgesamt wurden für diesen Bericht 20 Antworten von Teilnehmern aus Portugal, Deutschland und Rumänien im Abschnitt über die Organisation und 25 Antworten für die anderen Parameter berücksichtigt.

## 4.1 Organisation

Im Hinblick auf die Organisation des Kurses bewerteten die Auszubildenden den Pilotkurs in Bezug auf: einfache Kontaktaufnahme mit dem Schulungsteam; Verfügbarkeit des Schulungsteams; angemessene Klärung von Zweifeln und Problemlösungen; rechtzeitige Reaktion auf

Probleme/Fragen; Zugang zur Lernplattform; anfängliche Informationen über die Nutzung der Plattform; einfache Nutzung der Plattform; Qualität der Vermittlung in synchronen Sitzungen; Standort und Erreichbarkeit; Eignung des Schulungsraums; und Eignung der verwendeten Ausrüstung und Ressourcen.

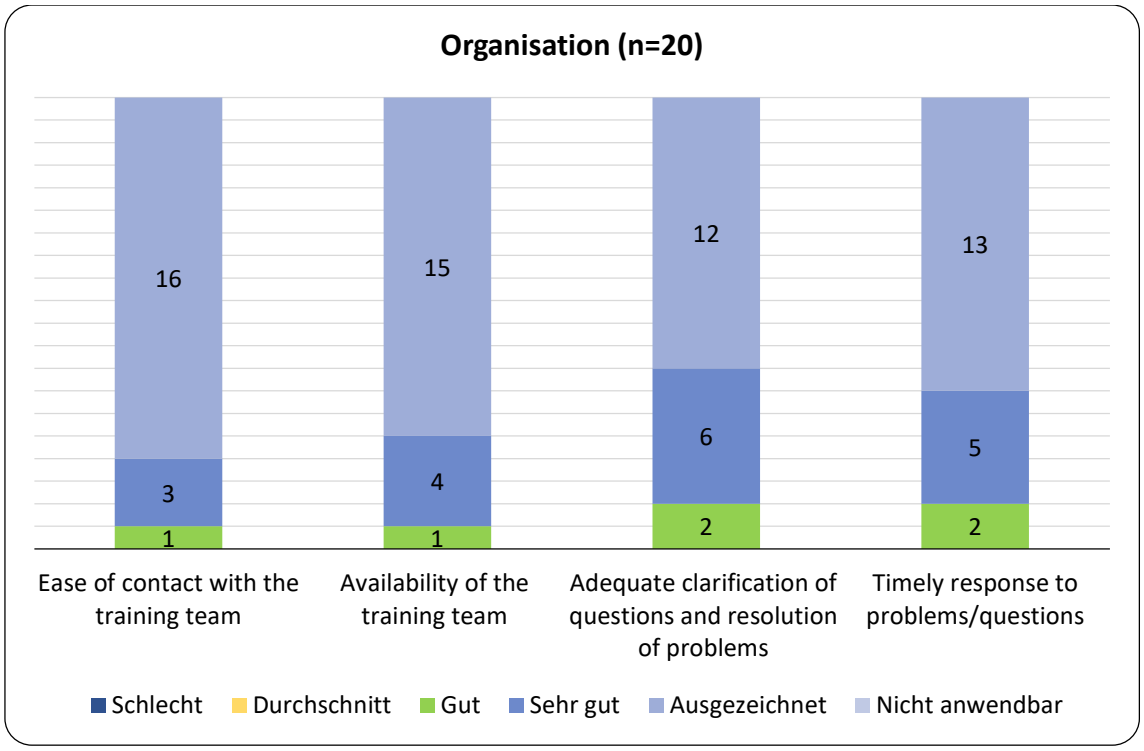


Abbildung 1: Ergebnisse der Zufriedenheitsabfrage zur Organisation des Kurses

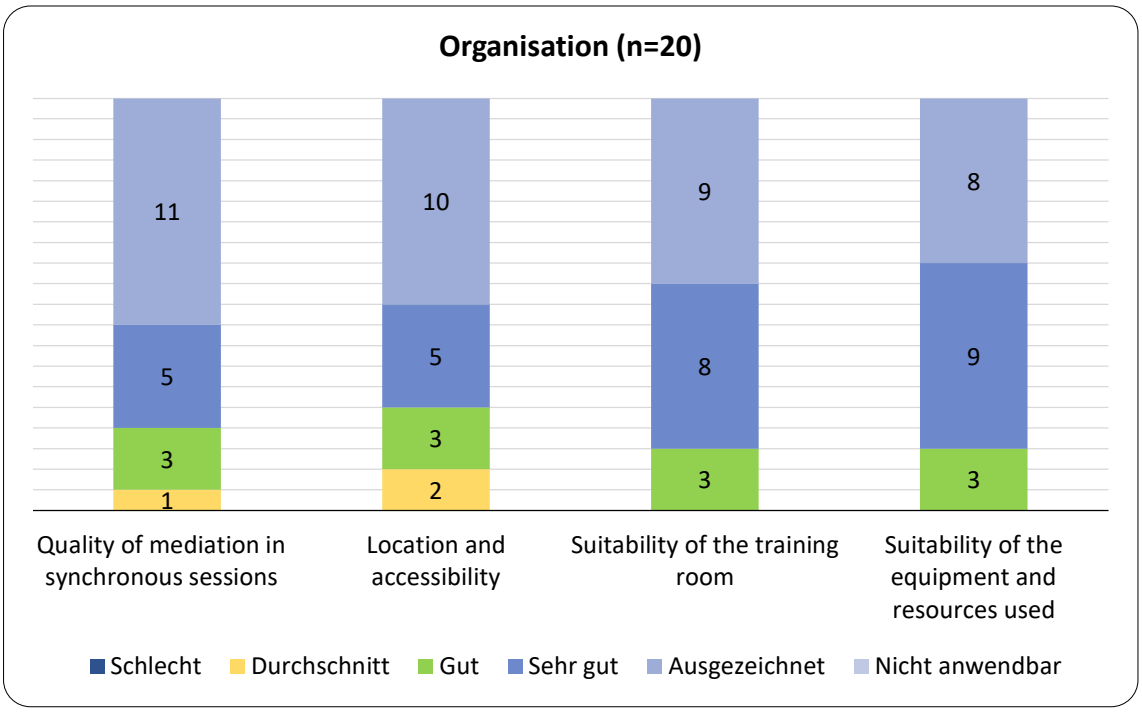

Abbildung 2: Ergebnisse der Zufriedenheitsabfrage zur Organisation des Kurses

Die Ergebnisse spiegeln die Zufriedenheit der Auszubildenden wider, wobei "ausgezeichnet" die häufigste Antwort war, was die Qualität der Organisation in den verschiedenen Lotsen widerspiegelt. Vereinzelt wurden auch "durchschnittliche" Einstufungen registriert, doch 88 % der Antworten lagen im Bereich "sehr gut" und "ausgezeichnet", was eine effektive und kompetente Organisation des Pilotprojekts bestätigt.

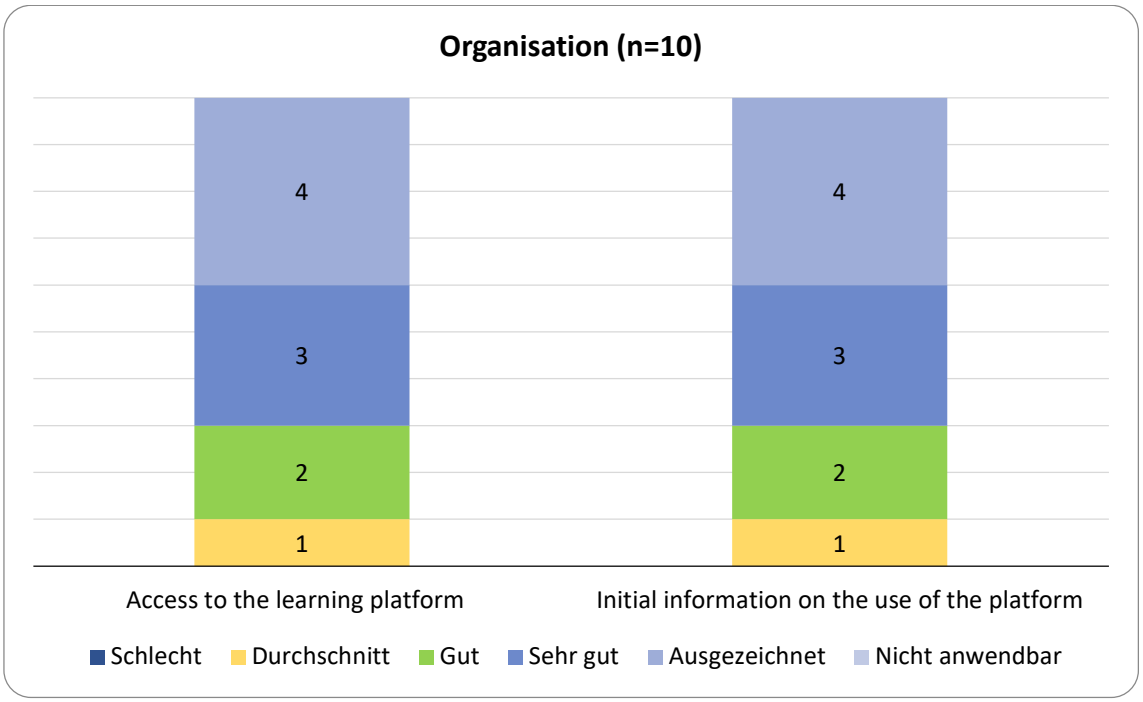


Abbildung 3: Ergebnisse der Zufriedenheitsabfrage bezüglich der portugiesischen Pilot-Lernplattform

Im portugiesischen Pilotprojekt nutzten die Teilnehmer ebenfalls eine Cloud-Lernplattform, um auf die Bibliografie und das Material, die Präsentationen und die Quizfragen zuzugreifen. Folglich beantworteten die Auszubildenden des portugiesischen Pilotprojekts auch Fragen zur Online-Plattform, die insgesamt ein sehr positives Feedback erhielten, mit Ausnahme eines Auszubildenden, der den Zugang und die ersten Informationen auf der Plattform als "durchschnittlich" einstufte.

## 4.2 Lerninhalte

Die Lerninhalte wurden unter Berücksichtigung der folgenden Dimensionen bewertet: Angemessenheit in Bezug auf die festgelegten Ziele; Angemessenheit in Bezug auf die Bedürfnisse/Lerninhalte der Auszubildenden; Nützlichkeit der Inhalte für die Arbeit der Auszubildenden; Anwendung der Inhalte auf die Arbeit der Auszubildenden.

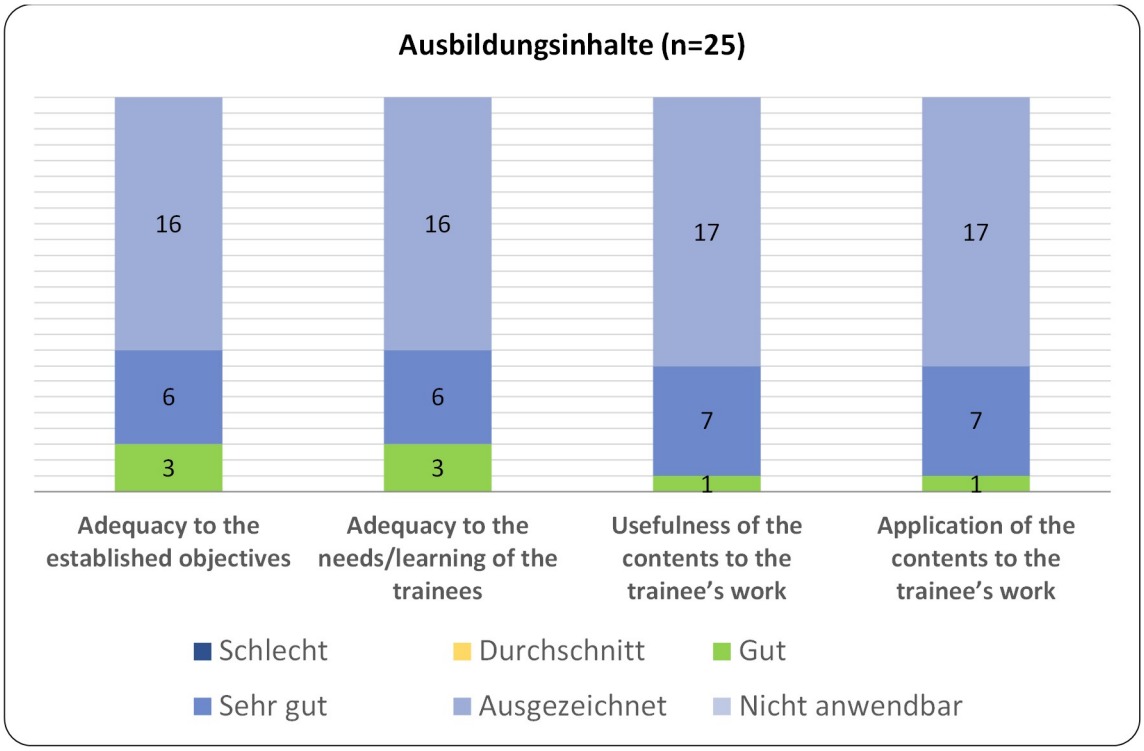


Abbildung 4: Ergebnisse der Zufriedenheitsabfrage bezüglich der Schulungsinhalte

In Verbindung mit den Rückmeldungen, die die Ausbilder während der Sitzungen erhielten, waren die Teilnehmer von den Schulungsinhalten begeistert und betrachteten sie als sehr wichtig für ihr Berufsleben. Alle Teilnehmer stuften die Zufriedenheit mit den Schulungsinhalten als überdurchschnittlich hoch ein, wobei 66 % sie als "ausgezeichnet" und 26 % als "sehr gut" bezeichneten.

## 4.3 Ausbilder

Bei der Bewertung der Ausbilder wurden folgende Aspekte berücksichtigt: Beherrschung und Klarheit bei der Präsentation der Inhalte; Verwendung einer klaren und verständlichen Sprache; Fähigkeit, die Teilnehmer zur Teilnahme anzuregen; Fähigkeit, auf Zweifel und/oder Fragen einzugehen; Beziehung zu den Teilnehmern; Management der Sitzungszeit; Angemessenheit der unterstützenden Unterlagen und der Bibliographie zur Verfügung gestellt .

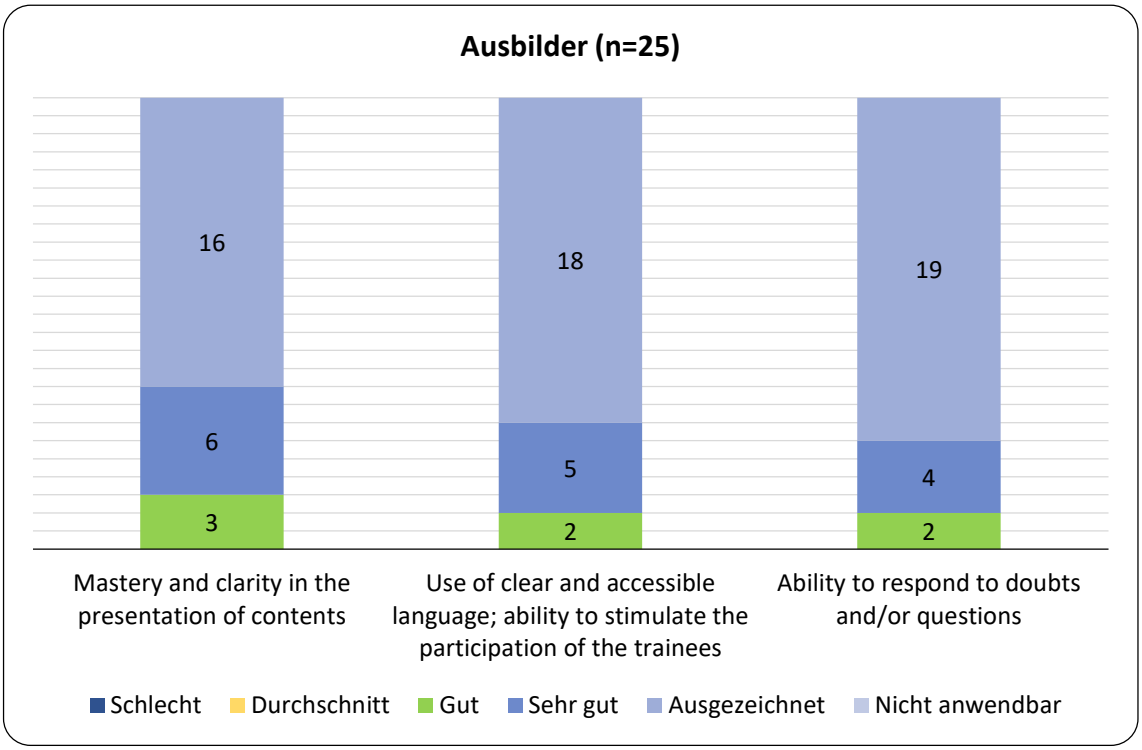


Abbildung 5: Ergebnisse der Zufriedenheitsabfrage bezüglich der Leistung der Ausbilder

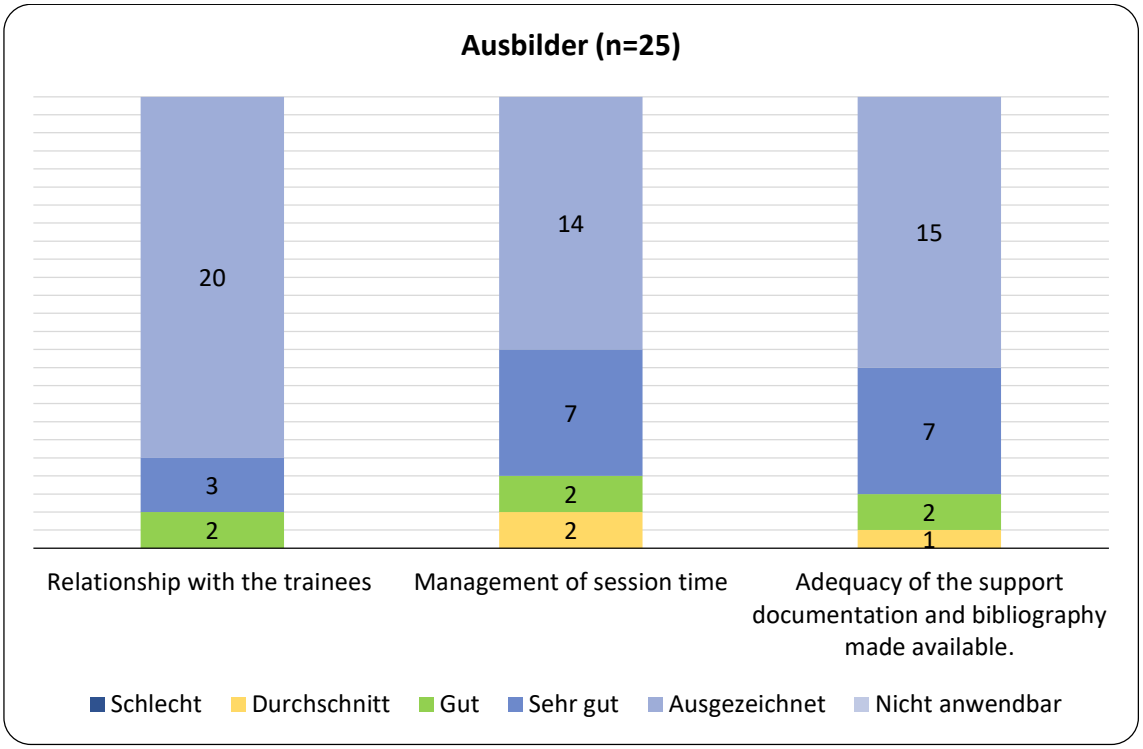


Abbildung 6: Ergebnisse der Zufriedenheitsabfrage bezüglich der Leistung der Ausbilder

Was die Leistung des Ausbilders betrifft, so war das Feedback und die Bewertung der Auszubildenden äußerst positiv und unterstrich die entwickelte Beziehung - 80 % stuften sie als "ausgezeichnet" ein. Das Management der Sitzungszeit wurde am schlechtesten bewertet, wobei einige Teilnehmer den Schwerpunkt auf die Menge der Inhalte legten - diese Situation war im

portugiesischen Pilotprojekt aufgrund der bereichernden Beteiligung von Organisationen und Unternehmen, die die Sitzungszeit in Anspruch nahmen, deutlicher. Nichtsdestotrotz bewerteten 84 % der Teilnehmer das Zeitmanagement als "sehr gut" und "ausgezeichnet".

## 4.4 Globale Bewertung

Schließlich bewerteten die Teilnehmer den Kurs nach einem allgemeinen Paradigma hinsichtlich der Eignung der behandelten Themen für ihren Wissensstand, des Erwerbs neuer Kenntnisse und Fähigkeiten und der allgemeinen Zufriedenheit.

Die Ergebnisse entsprechen der Einstufung der vorherigen Indikatoren: 91 % der Teilnehmer bewerteten sie als "sehr gut" und "ausgezeichnet".

In Anbetracht des Ziels des Awareness4Change-Pilotprojekts - die Einstellung des Arbeitsmarktes gegenüber Menschen mit Behinderungen zu ändern - und der Analyse der Ergebnisse in Bezug auf den Erwerb neuer Kenntnisse und die Nützlichkeit und Anwendung der Schulungsinhalte auf die Arbeit der Schulungsteilnehmer, kann man zu dem Schluss kommen, dass bedeutende und wünschenswerte Veränderungen durch Bildung und Sensibilisierung erreicht werden können.

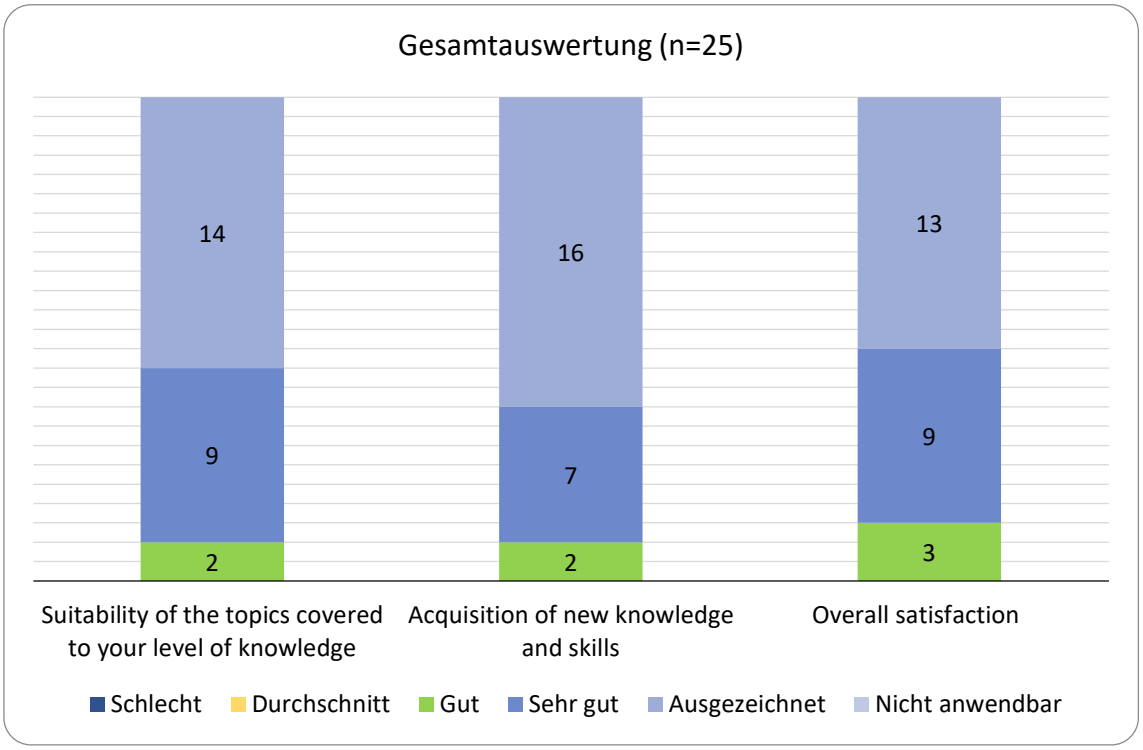


Abbildung 7: Ergebnisse der Zufriedenheitsabfrage bezüglich der Leistung der Ausbilder

# 5. Bewertung der Auswirkungen

Um die Auswirkungen des Kurses auf die Teilnehmer zu bewerten, wurde eine Ex-ante- und Ex-post-Pilotevaluation durchgeführt. Die Teilnehmer mussten auf einer Skala von 1 bis 5 - stimme überhaupt nicht zu, stimme nicht zu, stimme weder zu noch stimme ich zu, stimme zu und stimme voll und ganz zu - angeben, inwieweit sie die Aussagen zu ihrem Wissen, ihrer Kompetenz und ihrem Bewusstsein in Bezug auf die Lernziele des Kurses verstehen und ihnen zustimmen.
Diese Folgenabschätzung hatte das doppelte Ziel, die Inhalte für künftige Schulungen zu bewerten und zu verbessern und die Voraussetzungen der Auszubildenden zu ermitteln, wobei das Pilotprojekt gegebenenfalls angepasst wurde. So wurde beispielsweise im portugiesischen Pilotprojekt, das insgesamt 16 Aussagen umfasste, nach der Analyse der Bewertung ein größerer Schwerpunkt auf den wirtschaftlichen und innovativen Mehrwert gelegt, den die Einstellung von Menschen mit Behinderung mit sich bringt. Im rumänischen Pilotprojekt, das von EaSi durchgeführt wurde, nutzten die Ausbilder das Mentimeter-Tool, um die Erwartungen der Teilnehmer zu verstehen und entsprechend zu handeln, insbesondere den Wunsch nach einem Netzwerk und das Interesse am Einstellungsprozess.
Insgesamt haben 36 Teilnehmer die Bewertung vor der Schulung und 35 nach der Schulung ausgefüllt, was eine wertvolle Stichprobe darstellt. Dennoch müssen diese Ergebnisse in Verbindung mit dem restlichen Feedback berücksichtigt werden, da Einzelpersonen ihr Wissen und ihre Kompetenzen überschätzen können, bevor sie mehr über das Thema gelernt haben.

## 5.1 Kenntnisse

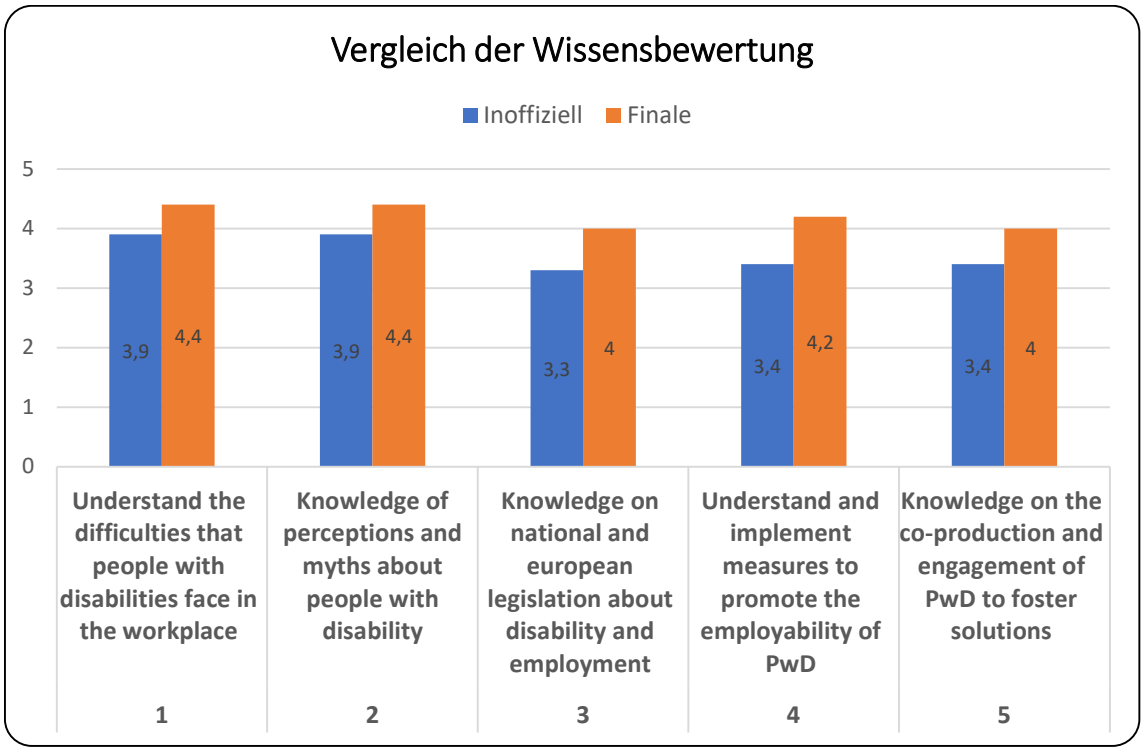


Abbildung 8: Vergleich der Wissensbewertung

Für den Vergleich zwischen der Wissensbewertung vor und nach der Schulung wurden fünf Schlüsselbereiche betrachtet - Einfühlungsvermögen und Verständnis für Menschen mit Behinderung, Wahrnehmung von Mythen, Wissen über die europäische und nationale Gesetzgebung, Umsetzung von Maßnahmen und Koproduktion. Jeder Parameter zeigte eine signifikante Entwicklung, was die positiven und signifikanten Auswirkungen des Pilotprojekts bestätigt. Was künftige Verbesserungen betrifft, so stuften die Teilnehmer ihr Wissen über die Gesetzgebung immer noch mit "4" ein, was auf Verbesserungsmöglichkeiten hinweist. In Anbetracht der Tatsache, dass ein Thema wie die Gesetzgebung im Vergleich zu anderen sehr umfangreich und langwierig ist, können weitere Methoden und Zeit zur weiteren Erforschung dieses Themas bereitgestellt werden. Nichtsdestotrotz wurde in diesem Bereich eine signifikante Entwicklung von 0,9 Punkten festgestellt.

## 5.2 Zuständigkeiten

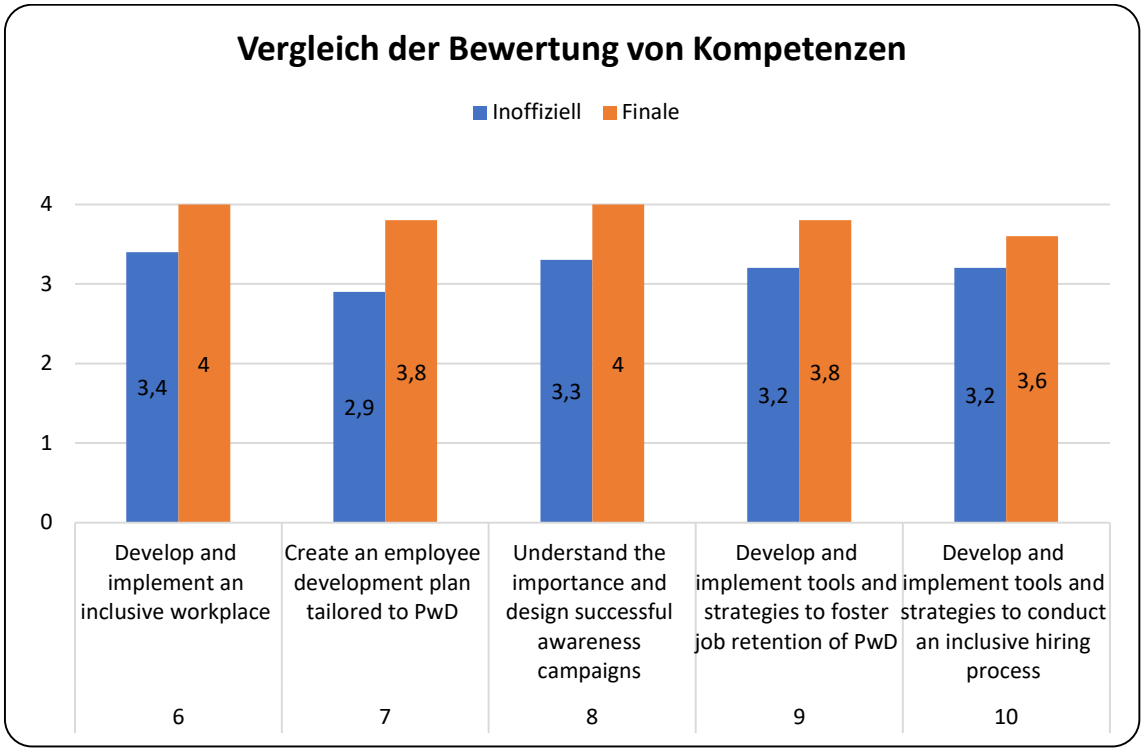


Abbildung 9: Vergleich der Kompetenzbewertung

Der Vergleich zwischen der anfänglichen und der endgültigen Wissensbewertung ergab ebenfalls eine positive und signifikante Entwicklung. Die Erstellung eines auf Menschen mit Behinderung zugeschnittenen Mitarbeiterentwicklungsplans, der die Bindung an das Unternehmen fördert, verzeichnete eine Verbesserung um 0,9 Punkte - von einer der am wenigsten bekannten Kompetenzen zur zweithöchsten. Die Entwicklung einer so praktischen und wichtigen Kompetenz zeigt den Erfolg des Awareness4Change-Pilotprojekts und seine möglichen Auswirkungen. Die Entwicklung eines integrativen Arbeitsplatzes verzeichnete eine Verbesserung um 0,6 Punkte, was die Bedeutung solcher Maßnahmen unterstreicht.

Weitere Verbesserungen sind möglich, wenn man bedenkt, dass der endgültige Wert aller Kompetenzen bei 3,8 lag. Nichtsdestotrotz kann die Entwicklung in Anbetracht des Zeitrahmens des Pilotprojekts und der Länge der Themen und Lernziele, die erreicht werden sollten, die Effektivität des Awareness4Change-Kurses belegen.

# 6. Feedback der Ausbilder

Zusätzlich zu den Zufriedenheitsfragebögen und den Verbesserungsvorschlägen der Auszubildenden führten die Ausbilder eine Feedback-Sitzung durch, die zu interessanten Meinungen und Überlegungen führte, wenn man bedenkt, dass einige Rückmeldungen auf bestimmte Piloten zugeschnitten sind:

**Lieferung der Sitzung**

Wenn das Pilotprojekt online durchgeführt wurde, sollte die Dauer der einzelnen Sitzungen angepasst werden.

Die technische Umsetzung über Microsoft Teams war schwierig, die Kleingruppen ließen sich nicht gut für die Aktivitäten zusammenstellen.

Die Teilnahme spezialisierter Organisationen an dem portugiesischen Pilotprojekt und der Austausch von Erfahrungen und Perspektiven wurde von allen Beteiligten äußerst positiv aufgenommen, förderte die Vernetzung und verbesserte das Wissen der Auszubildenden über Behinderung und Inklusion erheblich.

Es besteht die Notwendigkeit, den Inhalt und die Durchführung des Pilotprojekts an nationale Gegebenheiten anzupassen, was für jeden, der den Awareness4Change-Kurs nachahmen möchte, von Vorteil ist.

**Inhalt und Aktivitäten**

Das Trainingsprogramm und die einzelnen Module bieten einen allgemeinen Rahmen, mit dem ein Trainer "spielen" kann, wobei das Wichtigste die Anpassungsfähigkeit, Flexibilität und Übereinstimmung mit den Merkmalen einer bestimmten Gruppe von Trainingsteilnehmern ist.

Andere geeignete praktische Aktivitäten könnten während einer Sitzung hinzugefügt werden.

Die Ausbilder stellten fest, dass mehr interaktive Aktivitäten erforderlich sind. Sie wurden von den Teilnehmern gut aufgenommen.

Für Modul II wurden hauptsächlich Beispiele aus internationalen Statistiken (Amerika, Indien) herangezogen, die wenig Bezug zu Europa haben.

Insgesamt waren die Ausbilder der Meinung, dass das Pilotprojekt seine Ziele erreicht hat und dass die im Rahmen des Awareness4Change-Projekts gewonnenen Werte erfolgreich verbreitet wurden.

Einige Folien in den PowerPoint-Präsentationen waren ziemlich "überladen" und mussten in ihrer Präsentation zusammengefasst werden.

Die Beschreibung der Erfahrungen von Menschen mit Behinderungen war hilfreich und löste eine sehr produktive Diskussion im Raum aus.

Die psychische Gesundheit muss in den Materialien stärker berücksichtigt werden, da sie ein großes Problem darstellt.

AWARENESS 4CHANGE

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Projektpartner:

afid fundação afid diferença

ACE-ES România
Asociația Consultanților și Experților în Economie Socială

aproximar
COOPERATIVA DE SOLIDARIEDADE SOCIAL, CRL

Diakonie Ruhr-Hellweg

EaSI the European Association for Social Innovation

merseyside EXPANDING HORIZONS