

Report Belgien Community Engagement Event

Ursula Meyer / 28. Februar 2024 / Eupen

HdBA
Hochschule der
Bundesagentur für Arbeit
University of Applied Labour Studies



The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Project ID: 2022-1-DE02-KA220-VET-000088595

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-Non-Commercial-Share-Alike 4.0 International \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



Inhalt

1. Präsentation des Include ³ -Projektes	4
1.1. Aufgaben und Ziele	4
1.2. Bisherige Projektergebnisse	4
1.3. Diskussion	5
2. Workshop	6

1. Präsentation des Include³-Projektes

Am 28. Februar 2024 fand im Rahmen des Include³-Projektes ein Community Engagement Event in Eupen statt. Als Teilnehmer:innen konnten verschiedene Inklusionsexpert:innen, Arbeitgeber:innen aus Sozialbetrieben, Mitarbeitende der Förderschulen und eine Person mit Beeinträchtigungen begrüßt werden. Insgesamt waren 13 Teilnehmende anwesend.

Das von der VHS- Bildungsinstitut erstellte Programm sah eine allgemeine Einführung in das Include³-Projekt vor, eine etwas ausführlichere Präsentation der bisherigen Arbeitsfortschritte und einen Workshop zum Thema Inklusion in den ersten Arbeitsmarkt.

1.1. Aufgaben und Ziele

Da nicht alle Anwesenden bereits am Multiplier Event teilgenommen hatten, stellte Liliane Mreyen von der VHS die Zielsetzung des Include³-Projektes vor. Herausgehoben wurde vor allem der Aspekt, Beratung und Training der Personen mit Beeinträchtigungen in eine Hand zu geben und dafür entsprechendes Schulungsmaterial anzubieten. Als weitere wichtige Zielsetzung wurde betont, die Arbeitgeber:innen und die zukünftigen Kolleg:innen der Personen mit Beeinträchtigung auf die neue Situation vorzubereiten und auch dafür entsprechende Materialien oder Schulungen zu entwickeln.

Besonders interessant fanden die Teilnehmenden den internationalen Aspekt, wodurch sich neue Impulse für die eigenen Überlegungen ergeben können. Da in Belgien eine Trennung zwischen Beratung und Training besteht, müsste hier eine weitreichende Veränderung in Gang gesetzt werden.

1.2. Bisherige Projektergebnisse

Im Anschluss stellte Ursula Meyer die Erkenntnisse aus den Fokus-Gruppen vor, die im letzten Jahr zusammen mit Personen mit Beeinträchtigungen und Inklusionsexpert:innen durchgeführt worden waren. Als wichtigste Kriterien bei der Inklusion in den ersten Arbeitsmarkt waren von den betroffenen Personen Stressminderung, Konfliktvermeidung und Entfaltungsmöglichkeiten für ihre besonderen Fähigkeiten genannt worden. Für die Mitarbeitenden aus den beschützenden Werkstätten stand im Vordergrund die bessere Vernetzung mit Arbeitgeber:innen des ersten Arbeitsmarktes und mehr Anreize für Inklusion zu schaffen. Wichtig sei es auch, den privaten Sektor als aktiven Part einzubeziehen und insgesamt eine stärkere Vernetzung aller Beteiligten zu erreichen.

Auf besonderes Interesse stieß die Präsentation der Guidelines, soweit diese bis zum Termin verfügbar waren. Ihr Ziel ist es, die Grundlage für ein inhaltliches und methodisches Gesamtkonzept für Beratung und Training von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen zu liefern. Die Guidelines sollen dabei wie Leitplanken fungieren, um eine Orientierung für die Arbeit aller am Inklusionsprozess Beteiligten zu liefern.

Die Grundprinzipien zeigt die folgende Grafik:

Tabelle 1: Bisherige Ergebnisse: Guidelines

4. Bisherige Ergebnisse: Guidelines Phasen und Grundprinzipien der Beratung



Als besonders wichtigen Aspekt, gerade für die Situation in Belgien, stellte Ursula Meyer die Reflexion im Beratungszyklus heraus. Dabei geht es nicht nur um Überlegung, wie gut der Person ein Praktikum gefallen hat, sondern vor allem, ob sich daraus neue Erkenntnisse oder Fertigkeiten eröffnet haben. Möglicherweise ist dann auch ein erneuter Durchlauf des Prozesses nötig, auf jeden Fall sollte das möglich sein.

Um das zu gewährleisten, muss auch die Rolle der Beratenden an den Prozess angepasst werden. Nach der Include³-Methode soll die Arbeit der Trainer:innen mit der der Berater:innen kombiniert werden und so ein enges Vertrauensverhältnis aufgebaut werden. Ursula Meyer betonte auch, dass die Include³-Methode nicht alles neu erfinden will und kann, sondern die bestehenden Verfahren oder Tools auf ihren Nutzen hin überprüfen und in ein methodisches Gesamtkonzept integrieren.

1.3. Diskussion

Sehr schnell entstand nach diesen Ausführungen eine angeregte Diskussion, in der die Ergebnisse der Guidelines auf die besondere Situation in Belgien übertragen wurden. Dort liegt die Beratung für Personen mit Behinderungen in den Händen der DSL (Dienststelle für selbstbestimmtes Leben), während für Trainings die beschützenden Werkstätten zuständig sind.

In der Diskussion wurde die Kategorisierung *in mit und ohne Behinderung* generell hinterfragt. Im Grunde bestehe bei jedem Menschen schon im Kindesalter in irgendeiner Hinsicht ein Förderbedarf und dieser müsste in den Blick genommen werden. Ohne die Zuschreibung einer Behinderung könnten auch die Hemmungen der Nicht-Behinderten wegfallen. Solange diese jedoch bestehen, müsste mehr Wert auf die Aufklärungsarbeit gelegt werden.

Und die Betriebe müssten besser auf Personen mit Einschränkungen vorbereitet werden. Diese sind schwer einzuarbeiten und müssen betreut werden. Und es braucht personelle Ressourcen, wie Jobcoaches, die sich um alle Mitarbeitenden bemühen. Um hier mehr Interesse zu wecken, müsste der politische Druck auf die Arbeitgeber:innen erhöht werden, z.B. durch Sozialklauseln, wie diese im öffentlichen Dienst bestehen.

Aber auch durch eine bessere Vernetzung und Kommunikation könnte viel getan werden, allerdings fehlt oft die Information. Deshalb wurde sehr begrüßt, dass die Include³-Methode auch Lernvideos und ähnliches Informationsmaterial eingeplant hat. Es gibt bereits viele Maßnahmen und in Ostbelgien arbeiten schon 350

Betriebe mit Menschen mit Behinderungen. Die Erfahrung einer körperbehinderten Teilnehmerin zeigt, dass die Kolleg:innen sehr positiv reagierten und hilfsbereit waren. Das kann allerdings bei Personen mit kognitiven Einschränkungen anders sein.

2. Workshop

Im zweiten Teil des Community Engagement Events folgte ein Workshop, der die Erfahrungen und Ideen der Teilnehmenden bündeln sollte. Geplant war eine Kombination aus zwei Methoden: dem World Café und der Walt-Disney-Methode. Vom World Café wurden die Kaffeehaus-Atmosphäre, die Tischdecken, auf die alle schreiben konnten, und die konkreten Fragestellungen übernommen. Die Walt-Disney-Methode besteht darin, die Teilnehmenden in drei Gruppen zu teilen, die Träumer, die Realisten und die Kritiker. Jede Gruppe bekam eine Fragestellung und 20 Minuten Zeit, diese zu diskutieren. Eine Person moderierte den Tisch, schrieb die wichtigsten Punkte auf Moderationskarten und trug später die Ergebnisse vor.

Insgesamt entstand ein sehr angeregter Austausch zu den folgenden Fragen:

- Wie könnte Inklusion in der DG im Jahr 2050 aussehen? (Träumer:in)
- Wie könnte man die Inklusion heute verbessern? (Realist:in)
- Welche Probleme stellen sich bei der Inklusion? (Kritiker:in)

Die folgenden zentralen Punkte wurden von den Teilnehmenden erarbeitet:

Bild 1: Ergebnisse des Workshops



Träumer:in

- Gestärktes Miteinander
- Unterschiede in den Fähigkeiten sind egal, jeder Mensch kann etwas und das wird auch gewürdigt
- Offene Kommunikation
- Gemeinschaftsprojekte, die Unterschiede nicht betonen
- Negative Energie ist positiv gewandelt
- Intersektionalität wird wahrgenommen und mehrfache Ausgrenzung beseitigt

Realist:in

- Soziale Skills könnten schon in der Schule besser gefördert werden
- Entstigmatisierung der Dienste und beschützenden Werkstätten
- Support im Betrieb durch interkulturelle Mediatoren
- Sozialklauseln schaffen, die Unternehmen belohnen, wenn sie eine Person mit Unterstützungsbedarf einstellen und nicht bestrafen, falls sie es nicht tun
- Mehr Informationen in leichter Sprache
- Inklusion leben heißt, die Förderbedürftigkeit der anderen zu akzeptieren
- Gesellschaftliche Normen und Werte überdenken

Kritiker:in

- Mangelnde gesellschaftliche Akzeptanz und Berührungängste
- Überforderung mit dem, was nicht der Norm entspricht
- Langfristige Unterstützung der Betriebe nicht finanzierbar
- Unterstützung der Personen mit Unterstützungsbedarf in der Privatwirtschaft viel aufwändiger als in einer beschützenden Werkstätte

Um die Mittagszeit fand die angeregte Diskussion ihr Ende, mit dem Versprechen der Teilnehmenden, weiterhin den Fortgang des Include³-Projektes zu beobachten und mit dem Wunsch nach einer ausführlichen Dokumentation der Veranstaltung. Auch wurde das VHS-Bildungsinstitut aufgefordert, die Medien, auch klassische Printmedien, noch stärker einzubeziehen, um mehr Öffentlichkeit für das Thema Inklusion herzustellen.

[HdBA – the University of Applied Labour Studies](#), as the national institution responsible for the education of specialists to work in the Federal Employment Agency, has a particular expertise on questions of vocational education and training (VET) and counselling with regards to such questions. This includes the education and training of counsellors working in the specialist departments for supporting people with disabilities who are, among other things, responsible for assigning clients into the VET section of sheltered workshops. HdBA has a specialised chair for inclusion studies and focused resources on this area over recent years.

Contact person: Silvia Keller, Silvia.Keller@hdba.de

[OZARA](#) service and disability company d.o.o. is one of the national key service providers in the field of vocational rehabilitation and social inclusion. Enjoying indisputable status of professional authority in the field of training, employment of persons with disabilities, social inclusion, vocational and employment rehabilitation in Slovenia, OZARA d.o.o. brings crucial resources to the consortium by transferring its knowledge regarding the needs identified in the scope of project proposal. It has around 150 potential end users, and tens of professional workers and mentors, supporting these disadvantaged groups.

Contact person: Gregor Cerar, gregor.cerar@ozara.si

[The VHS Bildungsinstitut](#) (Adult Education Centre) is the educational service of the Christian Labour Movement (CAB) in East Belgium, in the German speaking Community. The CAB is the largest social movement in Belgium. The VHS is engaged mainly in social-political learning activities, such as trainings for project coordinators for cultural and social projects, and in the ACADEMY 50+ in training for elderly people in different subjects such as politic sciences, sociology, philosophy, history, cognitive stimulation, etc. After 2015, the VHS coordinated the integration pathway in East Belgium with language classes (German) on different levels and civic lessons for all people coming to the German speaking Community. The VHS is also involved in trainings for unemployed persons in application techniques, and integration into the labour market. These are also topics that are discussed in several Erasmus+ projects.

Contact person: Liliane Mreyen, l.mreyen@vhs-dg.be

[SYNTHESIS](#) Center for Research and Education Ltd is a pioneering organisation which initiates and implements projects of positive social impact, with a focus on social inclusion and accessibility of services and products for everyone. SYNTHESIS is one of the leading institutions in Cyprus in the fields of social entrepreneurship and social innovation. It founded and manages HUB NICOSIA, an educational centre and a community of organisations with cultural, environmental and social aims. SYNTHESIS main target groups are people from the marginalised/ disadvantaged / vulnerable parts of the society, such as youth, adults and the aging population, migrants, refugees and asylum seekers, people with physical and mental disabilities.

Contact person: Irene Kamba, irene.k@synthesis-center.com

[VšJ "eMundus"](#) has a broad expertise in the development of various ICT applications. The mission of eMundus is to actively promote the development of the knowledge society by developing services related to educational activities, information technology, innovation and practical applications in education and social activities, ecology, healthy lifestyles and harmonious education in order to ensure quality cooperation.

Contact person: Vida Drašutė, info@emundus.lt

