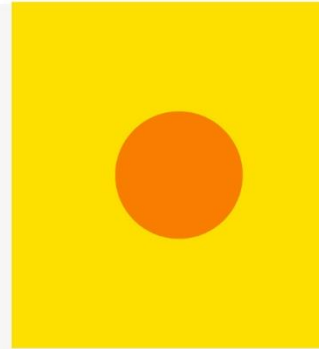
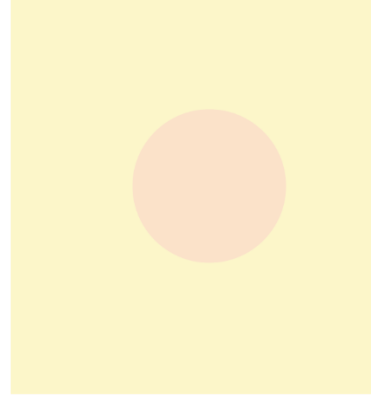




**Bericht - Wahrnehmungen und
Erfahrungen behinderter Menschen
mit der Haltung der Zivilgesellschaft**





PROJEKT

Awareness4Change - Sensibilisierung der Gesellschaft: Die Notwendigkeit des Wandels bei der Eingliederung von Behinderten

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 | Anastasia Sirbu | Cláudia Alves | Elena Patlagia | Edite Sobrinho | Francesca Iaquinta | Frank Gerdes | Ghinea Viorica | Jacqueline dos Santos | Jessica Peters | Joana Portugall | Joe Hemington | Mauro Fonseca | Niloofar Jarsiyah | Serban Vasile | Tiago Leitão

DANKSAGUNGEN

Wir danken allen Partnerorganisationen für ihre Bemühungen bei der Durchführung und 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.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.



Inhalt

Über das Projekt Awareness4Change 6

Intellektuelle Leistung 2 7

Nationale Fokusgruppen..... 10

1.1 Leitlinien für die Durchführung der Fokusgruppen-Interviews 10

Allgemeine Informationen..... 10

Verfahren..... 10

Bedingungen für die Teilnahme..... 11

Erforderliches Personal 11

Zusammensetzung der Gruppe..... 12

Katalog der Fragen..... 13

1.2 Schreiben an Organisationen 15

1.3 Brief an die Teilnehmer..... 17

1.4 Einverständniserklärung für Teilnehmer..... 19

1.5 Leitlinien für die Analyse von Daten aus Fokusgruppendifkussionen 20

1.6 Antworten pro Land..... 22

1.7 Ergebnisse in Zahlen 38

Schlussfolgerungen..... 40

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

Einführung

Der Zusammenhang zwischen einer negativen Einstellung gegenüber Menschen mit Behinderungen und der Einschränkung ihrer Rechte ist sehr gut belegt. Behinderte Menschen und ihre Familien geben an, dass sich negative Einstellungen auf jeden Bereich ihres Lebens auswirken - auf dem Spielplatz, am Arbeitsplatz, in Geschäften und im täglichen Leben stellen Menschen mit Behinderungen eine Gruppe von Menschen dar, die stärker von sozialer Ausgrenzung betroffen ist. So lag 2016 in der EU-28 die Armut- und Ausgrenzungsquote von Menschen ab 16 Jahren mit einer leichten oder schweren Einschränkung bei 30,1 % der Gesamtbevölkerung. Die Ausgrenzungsquote von Menschen ohne Behinderung lag dagegen bei 20,9 %, was eine Lücke von 9,2 % ergibt.

In Bezug auf den Arbeitsmarkt, der der beste Weg ist, um Menschen mit Behinderungen Würde und Integration zu bringen, bringt Awareness4Change eine neue Perspektive des Bewusstseins von Arbeitgebern, Personalabteilungen und auch der Gesellschaft.

Die Initiative sieht die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in den regulären Arbeitsmarkt vor, indem Stereotypen und Vorurteile, die Unternehmen und die Gesellschaft im Allgemeinen gegenüber diesen Menschen haben, abgebaut werden. Dieses Dokument enthält Informationen über das erste Ergebnis der Awareness4Change-Initiative, bei der mittels eines Online-Fragebogens 128 Arbeitgeber und Personalabteilungen in vier europäischen Ländern befragt wurden.

Die Unternehmen, die auf die Umfrage geantwortet haben, kamen aus den unterschiedlichsten Bereichen und waren von unterschiedlicher Größe und Form, z. B. Sozialunternehmen bis hin zu großen Privatunternehmen und Kleinstunternehmen bis hin zu großen KMU. Obwohl die Art der Unternehmen und die Bereiche innerhalb der einzelnen Partnerländer sehr heterogen waren, stimmten die Ergebnisse miteinander überein und waren daher in den verschiedenen Ländern homogen. Die Mehrheit der Befragten gab an, Erfahrung mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu haben, doch gab es auch eine beträchtliche Anzahl von Befragten, die keine Erfahrung mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen hatten. Es wurde gehofft, dass dies der Fall sein würde, um die Wahrnehmungen der Arbeitgeber aus beiden Perspektiven zu erfassen.

Aus den Antworten der Befragten geht im Allgemeinen hervor, dass es an Wissen darüber mangelt, wie Menschen mit Behinderungen unterstützt werden können, und dass das Beschäftigungspotenzial von Menschen mit Behinderungen als begrenzt angesehen wird. Dieses Ergebnis ist für die Awareness4Change-

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

Partnerschaft von besonderer Bedeutung, da es darauf hinweist, dass einer der Hauptaspekte jeder Awareness4Change-Kampagne darin bestehen sollte, das Bewusstsein für das Arbeitspotenzial von Menschen mit Behinderungen zu schärfen und Erfolgsgeschichten von Arbeitgebern zu erzählen, wie sie Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz unterstützen.

Auf den folgenden Seiten werden die in den verschiedenen Ländern erzielten Ergebnisse sowie die von den Arbeitgebern vorgestellten Überlegungen und Maßnahmen zur besseren Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt und gleichzeitig in die Gesellschaft vorgestellt.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

Über das Projekt Awareness4Change

Awareness4Change bringt sechs Organisationen aus vier europäischen Ländern (Portugal, Rumänien, Deutschland und Vereinigtes Königreich) zusammen, um den Umgang mit Behinderten im Alltag zu verbessern und die Öffentlichkeit besser über Behinderungen aufzuklären. Die Partnerschaft will erforschen, was die Zivilgesellschaft tun kann, um die Einstellung gegenüber behinderten Menschen zu verbessern, und wie die Personalabteilungen bestimmter Organisationen zu einer akzeptierenden Haltung gegenüber Menschen mit Behinderungen ermutigt werden können. Daher wollen alle Partner die Vorurteile im Zusammenhang mit Behinderungen bekämpfen und das Wissen über Vielfalt, Menschenrechte und Integration fördern.

Das Projekt richtet sich an Unternehmen, Fachleute aus dem Bereich der Humanressourcen und der Beschäftigungsförderung, an die Zivilgesellschaft und an Menschen mit Behinderungen und zielt darauf ab, die Situation von Menschen mit Behinderungen zu diagnostizieren, um die alltäglichen Interaktionen zu verbessern und die Öffentlichkeit besser über Behinderungen aufzuklären

:

- Mehr Verständnis und Akzeptanz für Menschen mit Behinderungen.
- Verstehen Sie die derzeitige Einstellung in Europa zu Behinderungen und behinderten Menschen, wobei Sie sich auf die Meinungen und Einstellungen der Personalabteilungen bestimmter Organisationen konzentrieren.
- Verstehen der aktuellen Wahrnehmungen und Erfahrungen von Menschen mit Behinderungen in Bezug auf die Einstellung der Zivilgesellschaft ihnen und ihren Behinderungen gegenüber.
- Starten Sie eine transnationale Kampagne, um die europäische Öffentlichkeit zu ermutigen, darüber nachzudenken, wie behinderte Menschen besser in unser Leben einbezogen werden können.
- Verbesserung der Erfahrungen von Menschen mit Behinderungen bei der Teilnahme an Bereichen des täglichen Lebens wie Verkehr, öffentliche Dienste, Gesundheitsdienste usw.

Um die vorgeschlagenen Ziele zu erreichen, wird das Konsortium 3 Ergebnisse entwickeln:

- **Inte llectual Output 1**

Die Personalabteilungen der Unternehmen berichten über die derzeitige Einstellung zu Behinderungen und behinderten Menschen

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

- **Intellektueller Output 2**

Wahrnehmungen und Erfahrungen behinderter Menschen Bericht über die Einstellung der Zivilgesellschaft zu Behinderung und behinderten Menschen

- **Intellektueller Output 3**

Schulungsmaterial zur Bewusstseinsbildung, um Hindernisse und negative Einstellungen zu beseitigen

Intellektuelle Leistung 2

In diesem Dokument wird die Partnerschaft die länderspezifischen Ergebnisse der durchgeführten Forschungsarbeiten vorstellen.

IO2 - Durchführung der Fokusgruppen zum Thema - Wahrnehmungen und Erfahrungen behinderter Menschen mit der Haltung der Zivilgesellschaft gegenüber Behinderungen.

Bei dieser Befragung wurde zunächst die Art der befragten Personen (Menschen mit Behinderungen) in Betracht gezogen. Um gute Ergebnisse zu erzielen, waren die Teilnehmer an dieser IO ebenfalls Menschen mit motorischen, geistigen und sensorischen Behinderungen. Das heißt, die Teilnehmergruppe bestand aus Menschen mit allen Arten von Behinderungen, und in diesem Sinne war das in der Fokusgruppe, den Interviews und der Fallstudie verwendete Instrument eklektisch und kann mit allen Teilnehmern und in verschiedenen Kontexten verwendet werden. In diesem Sinne ist eine Überprüfung der Literatur für die Konstruktion eines zugänglichen Instruments unerlässlich und erfordert eine klare Definition der Informationen, die von allen Partnern gesammelt werden sollen, insbesondere von denen, die Erfahrung in der täglichen Arbeit mit Menschen mit Behinderungen haben. Die angewandte Methode ist die Fokusgruppe mit 5 bis 6 Teilnehmern pro Gruppe, so dass der Interviewer/Beobachter Informationen erkennen kann, die durch die nonverbale Sprache der Befragten gegeben werden.

Es ist wichtig, dass die Forschung und die Arbeit aller Partner in einem verständlichen und zugänglichen Instrument gipfelt, das als Leitfaden für die verschiedenen Fokusgruppen in den verschiedenen Ländern dient, um die gleiche Art von Informationen zu sammeln. Sobald es von allen Partnern entwickelt und genehmigt wurde, muss jeder Partner mit den spezifischen Diensten für die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen Kontakt aufnehmen, indem er die Nutzer dieser Dienste für die Organisation der Fokusgruppen einsetzt.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

Neben der Nähe zu Menschen mit Behinderungen wird diese Fokusgruppe es ihnen ermöglichen, die Barrieren, die sie in ihrem täglichen Leben haben, zu erkennen und wahrzunehmen, sowie Informationen über die wahrgenommene Realität von Menschen mit Behinderungen zu sammeln. In diesem Ergebnis liefern die Partner einen Bericht mit den relevanten Daten und haben darauf aufbauend einen kurzen Sensibilisierungsfilm gedreht, um Menschen mit Behinderungen eine gewisse Sichtbarkeit zu verleihen.

Die Aktivitäten waren:

O2/A1 - Literaturrecherche Fokusgruppeninstrumente zum Screening von Wahrnehmungen und Erfahrungen

O2/A2 - Entwicklung des Leitfadens für Fokusgruppen

O2/A3 - Kontakt zu Beschäftigungsorganisationen und NRO, die mit Menschen mit Behinderungen arbeiten (Screening

Menschen mit Behinderungen, die an dem Projekt teilnehmen möchten)

O2/A4 - Entwicklung von Fokusgruppen, Interviews, Fallstudien.

O2/A5 - Bericht über eine Person mit Behinderung

AFID leitete die IO2, und die Diakonie war der Co-Leiter, der AFID bei dieser Aufgabe unterstützte. Sie erstellten zunächst einen Plan für die Entwicklung der Ergebnisse und teilten diese Informationen mit allen Partnern, damit sie Beiträge liefern und die Verantwortung für die Aufgaben übernehmen konnten. AFID und die Diakonie entwickelten die Vorlagen/Werkzeuge für die Datenerhebung und -analyse und erstellten in Zusammenarbeit mit den Partnern einen Leitfaden für Fokusgruppen mit Menschen mit Behinderungen sowie Strategien und Methoden zur Datenerhebung. Die Diakonie ergänzte den halbautomatischen Analyserahmen und die Berichtsvorlage. EaSI, ACE-ES, Expanding Horizons und Aproximar beteiligten sich an der Überprüfung der Vorschläge von AFID und Diakonie: Umfang, Datenerhebungsinstrumente, gemeinsame Nutzung und Sammlung von Erhebungsinstrumenten. Darüber hinaus trugen sie dazu bei, die Ziele zu erreichen und werden mit ihrem empirischen Wissen und der kritischen Überprüfung der Vorlagen beitragen. EASI wird auch dafür verantwortlich sein, mit der Unterstützung und Anleitung aller Partner ein innovatives Thema für den kurzen Sensibilisierungsfilm zu entwickeln.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

Alle Partner tragen mit ihrer kritischen Analyse der Ergebnisse bei, wenden die Erhebungen an und nehmen eine Partnerprüfung des Abschlussberichts vor. Jedes Land wird einen Validierungsworkshop organisieren, in dem die wichtigsten Experten ermittelt, ausgewählt und einbezogen werden. Jedes Land wird sich auch selbst um die Übersetzung von Zwischendokumenten kümmern, z. B. von gesammelten Praktiken. Das Endergebnis wird in die Landessprachen übersetzt, wobei der für außergewöhnliche Kosten veranschlagte Betrag verwendet wird. Alle Partner sind für die Verbreitung des EU-Berichts verantwortlich.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

Nationale Fokusgruppen

Ergebnisse der Fokusgruppe

Die Fundação AFID Diferença als Leiterin und die Diakonie als Co-Leiterin hatten einen Desk-Check, eine Antwortvorlage mit Leitlinien für die Durchführung der Interviews in den Fokusgruppen (Anhang 2) entwickelt, alle Partner hatten Beiträge geleistet und das Dokument überarbeitet.

1.1 Leitlinien für die Durchführung der Fokusgruppen-Interviews

Allgemeine Informationen

- 30 Teilnehmer pro Land werden in Fokusgruppen befragt
- Dauer pro Interview: 60 - 100 Minuten
- Aufgrund der aktuellen Situation können die Interviews persönlich oder per Videokonferenz durchgeführt werden.
- Das Gespräch wird aufgezeichnet
- Das Datenmaterial wird entsprechend den Datenschutzrichtlinien vertraulich behandelt und nach Abschluss des Projekts gelöscht.
- Zusammenfassung wird anonymisiert
- Von Angesicht zu Angesicht
 - Innenarchitektur
 - Der Raum muss groß genug sein, um ausreichende Bewegungsfreiheit zu gewährleisten
 - Irrelevante Gegenstände sollten entfernt werden und der Raum sollte ruhig sein, damit die Teilnehmer nicht durch externe Reize abgelenkt werden.
 - Angebot von Getränken und Snacks
 - Schaffung einer entspannten und angenehmen Atmosphäre

Verfahren

- Vor der Umsetzung:

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

- Versand von schriftlichen Informationen an Multiplikatoren und mögliche Teilnehmer (mit Nennung eines Ansprechpartners für eventuelle Rückfragen)
- Einholung der Zustimmung der Teilnehmer und deren Aufbewahrung gemäß den Datenschutzbestimmungen
- Informationsveranstaltung für die Teilnehmer (online oder face-to-face)
- Während der Durchführung: **Bedienung/Verwendung des Fragebogens**
 - Alle Fragen in Spalte B müssen während des Gesprächs beantwortet worden sein
 - Die Fragen in Spalte C können zur Aufrechterhaltung des Gesprächsflusses verwendet werden, sollten aber den Gesprächsfluss nicht unterbrechen. Diese Fragen sollten individuell an die Gruppe, ihre Arbeitserfahrung und ihren Intellekt angepasst werden.
- Nach der Umsetzung:
 - Die Auswertung der Interviews liegt in der Verantwortung des jeweiligen Partners nach Einreichung durch das Projekt

Bedingungen für die Teilnahme

- Alle Menschen, die der UN-HRC-Definition von Behinderung entsprechen, können teilnehmen.
- *Behinderung ist das Ergebnis der Wechselwirkung zwischen Menschen mit Behinderungen und einstellungs- und umweltbedingten Barrieren, die ihre volle und wirksame Teilhabe an der Gesellschaft gleichberechtigt mit anderen behindern (Präambel (e) der CRPD, 2008).*
- Alle Teilnehmer sollten bereits Erfahrung mit einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung haben oder aktiv auf Arbeitssuche sein
- Gewährleistung einer breiten Mischung von Teilnehmern in Bezug auf Geschlecht, Alter und andere Merkmale

Erforderliches Personal

- 2 Moderatoren pro Fokusgruppe
 - Ein Moderator gibt der Gruppe verbale Anleitung
 - Er muss eine Beziehung zu den Teilnehmern aufbauen und einfühlsam sein
 - Sie muss die Debatte am Leben erhalten

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

- sollte die Teilnehmer dazu anregen, ihre Antworten oder Überlegungen genauer zu formulieren
- Ein Moderator übernimmt die technische Unterstützung bei der Durchführung und beobachtet die Diskussion
 - ist neutral und hält sich aus der Diskussion heraus
 - Macht sich Notizen zu Stimmung, Körpersprache und nonverbalen Signalen
- Bei Bedarf ist eine Betreuungsperson vor Ort verfügbar
- Bei Bedarf wird ein Dolmetscher hinzugezogen.

Zusammensetzung der Gruppe

- Anzahl der Teilnehmer
 - Von Angesicht zu Angesicht: 8 - 12 Teilnehmer pro Fokusgruppe
 - Online: 3 - 4 Teilnehmer pro Fokusgruppe
- Die Teilnehmer der einzelnen Fokusgruppen sollten in Bezug auf Alter, Geschlecht und Lebenserfahrung ähnlich sein, um eine homogene Diskussion zu erreichen.
- Wenn möglich, sollten sich die Teilnehmer bereits kennen
 - Zum Beispiel durch gemeinsam besuchte Gruppen, Kurse, Klassen
 - Es ist daher wichtig, mit verschiedenen Organisationen zusammenzuarbeiten, die Kontakte zu Menschen mit Behinderungen herstellen können

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

Katalog der Fragen

Säule A	Säule B	Säule C
Thema	Allgemeine Richtung der Befragung	Mögliche Unterthemen, zu denen Fragen gestellt werden können, wenn der Gesprächsfluss nicht zustande kommt
Allgemeine Informationen	Wie ist die öffentliche Meinung über die Beziehung zwischen Menschen mit Behinderungen und Arbeit?	<ul style="list-style-type: none"> • Gibt es Vorurteile, nützliche Gesetze, besondere Merkmale? • Teilen Sie besondere Erfahrungen?
Unterschiede zwischen Arbeitnehmern mit Behinderungen und Arbeitnehmern ohne Behinderungen	Glauben Sie, dass es im Hinblick auf das Arbeitsleben einen Unterschied zwischen Menschen mit und ohne Behinderung gibt?	<ul style="list-style-type: none"> • Sehen Sie irgendwelche Einschränkungen oder Vorteile aufgrund der Behinderung? • Wie macht sich das bemerkbar? • Waren Sie aufgrund Ihrer Behinderung nicht in der Lage, bestimmte Tätigkeiten auszuüben, oder waren Sie nicht in der Lage, sie auszuüben? • Waren Sie nicht in der Lage, Qualifikationen zu erwerben, oder konnten Sie diese gerade wegen Ihrer Behinderung nicht erwerben?
Bedarf/ Unterstützung	Welche besonderen Bedürfnisse und Unterstützungssysteme für	<ul style="list-style-type: none"> • Welche Unterstützung gibt es bei Ihrer Arbeit für Menschen mit Behinderungen? • Welche Unterstützungssysteme gibt es bei anderen Arbeitgebern?

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

	<p>Menschen mit Behinderungen sind Ihnen bekannt?</p> <p>Wird etwas übersehen, wenn es um Arbeit und Behinderung geht?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Wurden Sie schon einmal bei der Planung und Umsetzung Ihrer Karriere durch einen speziellen professionellen Service unterstützt? Wenn ja, wie und war es hilfreich?
<p>Vorgeschlagene Änderungen</p>	<p>Welche Vorschläge haben Sie, um Menschen mit Behinderungen, die im Arbeitsleben mit Barrieren und Einschränkungen konfrontiert sind, zu helfen, diese zu überwinden?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Was haben Sie im Zusammenhang mit Ihrer Behinderung bereits als hilfreich (am Arbeitsplatz) erlebt? • Was sollte unter keinen Umständen passieren? • Was muss generell getan werden?

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.



1.2 Schreiben an Organisationen

Lieber Kooperationspartner,

Das Projekt Awareness4Change (im Folgenden A4C) ist ein spannendes europäisches Projekt, das durch das Programm Erasmus+ finanziert wird. Die A4C-Partnerschaft besteht aus sechs verschiedenen Organisationen aus vier europäischen Ländern: Portugal, Deutschland, Vereinigtes Königreich und Rumänien.

Ziel des Projekts ist es, das Verständnis und die Akzeptanz von Menschen mit Behinderungen in der Gesellschaft und insbesondere auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Um dieses Ziel zu erreichen, möchten wir mit Menschen mit Behinderungen in einem informellen Rahmen sprechen und ihre Meinungen hören. Aufgrund der aktuellen Situation werden die Gruppendiskussionen virtuell durchgeführt.

Wir bitten Sie daher, Ihre Kunden/Kunden/Studenten/Teilnehmer zu fragen, ob sie bereit sind, an einer virtuellen Gruppendiskussion teilzunehmen.

Wer kann teilnehmen?

- Alle Personen, die bereits Erfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gesammelt haben, über eigene Erfahrungen mit ihrer Behinderung verfügen und über beides sprechen möchten
- Wenn möglich, sollten sich die Teilnehmer bereits kennen, um eine informelle Atmosphäre zu schaffen.
- Die Teilnahme ist völlig freiwillig.

Warum ist Ihr Engagement so wichtig?

Die Umfrage ist Teil eines Forschungsprojekts, dessen Ziel es ist:

- Identifizierung aktueller europäischer Einstellungstrends in Bezug auf Behinderungen
- Entwicklung von Sensibilisierungsmaterial zur Information der europäischen Öffentlichkeit über die Probleme von Menschen mit Behinderungen
- Entwicklung von Schulungen zur Sensibilisierung von Arbeitgebern, Personalabteilungen und Arbeitnehmern für die Probleme von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz
- Aufbau integrativer Gemeinschaften

Verfahren

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

- Virtuelle Informationsveranstaltung für alle potenziellen Teilnehmer am XX.XX.2020
- Virtuelle Diskussion in einer kleinen Gruppe (Termin wird noch bekannt gegeben); Dauer: ca. 1 Stunde
- ODER Gruppengespräch in unseren Räumen (Termin wird noch bekannt gegeben); Dauer: ca. 1 Stunde

Technische Voraussetzungen für die virtuelle Diskussionsrunde

- Zugang zum Internet
- Digitales Terminal mit Kamera, Mikrofon und Lautsprecher
- Videokonferenzen werden von uns organisiert

Datenverarbeitung

- Alle erhobenen Daten werden vertraulich behandelt.
- Die Gespräche werden auf Video aufgezeichnet und anonymisiert in Stichworten festgehalten
- Wir garantieren den Teilnehmern Vertraulichkeit
- Nur wir dürfen eine Videoaufnahme der Gruppe machen. Diese Aufnahme wird nach Abschluss der Datenauswertung vernichtet.

Haben Sie weitere Fragen?

Wenn Sie weitere Informationen wünschen oder das Projekt besprechen möchten, wenden Sie sich bitte per E-Mail an unseren Manager: example@gmail.com.

Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit mit Ihnen im Rahmen des A4C-Projekts.

Mit freundlichen Grüßen,

Partnerschaft Awareness4Change

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.



1.3 Brief an die Teilnehmer

Sehr geehrte Damen und Herren,

Im Rahmen des Awareness4Change - Projektes möchten wir Einblicke in das Thema Behinderung und Arbeit gewinnen.

Das Projekt Awareness4Change (im Folgenden A4C) ist ein spannendes europäisches Projekt, das durch das Programm Erasmus+ finanziert wird. Die A4C-Partnerschaft besteht aus sechs verschiedenen Organisationen, die in vier europäischen Ländern ansässig sind: Portugal, Deutschland, Vereinigtes Königreich und Rumänien.

Ziel des Projekts ist es, das Verständnis und die Akzeptanz von Menschen mit Behinderungen in der Gesellschaft und insbesondere auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Um dieses Ziel zu erreichen, möchten wir mit Menschen mit Behinderungen in einem informellen Rahmen sprechen und ihre Meinungen hören. Aufgrund der aktuellen Situation werden die Gruppendiskussionen virtuell durchgeführt.

Wer kann teilnehmen?

- Alle Personen, die bereits Erfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gesammelt haben, über eigene Erfahrungen mit ihrer Behinderung verfügen und über beides sprechen möchten
- Wenn möglich, sollten sich die Teilnehmer bereits kennen, um eine informelle Atmosphäre zu schaffen.
- Die Teilnahme ist völlig freiwillig.

Warum ist Ihr Engagement so wichtig?

Die Umfrage ist Teil eines Forschungsprojekts, das darauf abzielt

- Identifizierung aktueller europäischer Einstellungstrends in Bezug auf Behinderungen
- Entwicklung von Sensibilisierungsmaterial zur Information der europäischen Öffentlichkeit über die Probleme von Menschen mit Behinderungen
- Entwicklung von Schulungen zur Sensibilisierung von Arbeitgebern, Personalabteilungen und Arbeitnehmern für die Probleme von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz
- Aufbau integrativer Gemeinschaften

Verfahren

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

- Virtuelle Informationsveranstaltung für alle potenziellen Teilnehmer am XX.XX.2020
- Virtuelle Diskussion in einer kleinen Gruppe (Termin wird noch bekannt gegeben); Dauer: ca. 1 Stunde
- ODER Gruppengespräch in unseren Räumen, Dauer: ca. 1 Stunde

Technische Voraussetzungen für die virtuelle Diskussionsrunde

- Zugang zum Internet
- Digitales Terminal mit Kamera, Mikrofon und Lautsprecher
- Videokonferenzen werden von uns organisiert

Datenverarbeitung

- Alle erhobenen Daten werden vertraulich behandelt.
- Die Gespräche werden aufgezeichnet und anonymisiert in Stichpunkten festgehalten.
- Wir garantieren den Teilnehmern Vertraulichkeit
- Nur wir dürfen eine Videoaufnahme der Gruppe machen. Diese Aufnahme wird nach Abschluss der Datenauswertung vernichtet.

Haben Sie weitere Fragen?

Wenn Sie weitere Informationen wünschen oder das Projekt besprechen möchten, wenden Sie sich bitte per E-Mail an den Manager: example@gmail.com.

Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit mit Ihnen im Rahmen des A4C-Projekts.

Mit freundlichen Grüßen,

Partnerschaft Awareness4Change

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.



1.4 Einverständniserklärung der Teilnehmer

Ich bin damit einverstanden, an einer Gruppendiskussion im Rahmen des Projekts Awareness4Change teilzunehmen.

Diese Gruppendiskussion wird aufgezeichnet und findet virtuell in Form einer Videokonferenz ODER als Veranstaltung in den Räumen der Diakonie Ruhr Hellweg statt.

Meine Kontaktdaten:

Name, Vorname: _____

Adresse: _____

Geburtsdatum: _____

Geschlecht: weiblich männlich

E-Mail Adresse: _____

(obligatorisch)

Ich bin von der/den folgenden Behinderung(en) betroffen:

Erklärung:

Ich bin mit der Videoaufzeichnung der Konferenz durch die Diakonie Ruhr-Hellweg e.V. einverstanden.

Ich selbst werde die Konferenz nicht aufzeichnen. Ich werde über den Inhalt der Konferenz Stillschweigen bewahren.

Unterschrift (des gesetzlichen Vertreters, falls zutreffend)

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

Datenschutzbestimmungen:

Die Videoaufzeichnung wird nur für das Projekt Awareness4Change verwendet. Die Aufzeichnung dient nur der Dokumentation für die Transkription und wird anschließend gelöscht. In der Transkription werden die Teilnehmerdaten so anonymisiert, dass Außenstehende die Daten nicht mehr zuordnen können.

Nach Beendigung des Projekts werden alle personenbezogenen Daten der Teilnehmer gelöscht/vernichtet.

1.5 Leitlinien für die Analyse von Daten aus Fokusgruppendifkussionen

Der folgende Rahmen wird zur Analyse der Daten aus den Fokusgruppen verwendet.

1. Gehen Sie die Aufnahme durch:

Die Diskussion in den Fokusgruppen wird auf Video aufgezeichnet. Jedem Teilnehmer in jeder Fokusgruppe sollte ein eindeutiger Code zugewiesen werden (z. B. P1, P2 usw.). Machen Sie sich Notizen zu den wichtigsten Punkten. Nur die wichtigsten Teile der Diskussion, die die Forschungsfragen beantworten, müssen ins Englische übersetzt werden.

2. Machen Sie sich mit dem Material der Fokusgruppen vertraut und führen Sie eine thematische Analyse durch:

Ermitteln Sie dann Zitate zu allen Schlüsselfragen, Konzepten, Themen und Unterthemen auf der Grundlage der aus den Zielen der Studie abgeleiteten Fragen und Themen.

3. Schematische Darstellung:

Fügen Sie die ins Englische übersetzten Zitate in die entsprechenden Spalten ein (siehe nachstehende Tabellen). Von den Befragten selbst aufgeworfene Informationen, Fragen, Standpunkte oder Fakten, die in den Daten vorkommen und nicht erwartet wurden, können in den letzten Spalten der nachstehenden Tabellen hinzugefügt werden.

4. Kartierung und Interpretation:

Verwenden Sie die Tabellen, um Konzepte zu definieren, den Umfang und die Art der Phänomene abzubilden, Typologien zu erstellen und Zusammenhänge zwischen Themen zu finden, um die Ergebnisse zu erklären. Der Prozess des Mappings und der Interpretation wird sowohl von den ursprünglichen Forschungszielen als auch von den Themen, die sich aus den Daten selbst ergeben haben, beeinflusst. Die Hauptkriterien für die Interpretation sind Häufigkeit, Emotion, Spezifität der Antworten und Umfang.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

5. Zusammenfassung der Ergebnisse:

Jeder Partner sollte eine kurze Zusammenfassung der Ergebnisse für jeden Abschnitt des Leitfadens für Fokusgruppen erstellen.

Die Vorlage dafür wird noch zur Verfügung gestellt.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

1.6 Antworten pro Land

Allgemeine Informationen: Wie ist die öffentliche Meinung über die Beziehung zwischen Menschen mit Behinderungen und Arbeit?

Menschen mit Behinderung werden abgestempelt, sind mit vielen Vorurteilen konfrontiert, werden verachtet, nicht wahrgenommen und, wenn möglich, in speziellen Einrichtungen untergebracht. **Wenig Unterstützung:** Ihnen werden ständig Hindernisse in den Weg gelegt und sie werden in den Unterstützungssystemen klein gehalten. Der Begriff Behinderung wird von vielen als geistige Behinderung verstanden, und sie entwickeln oft Berührungsängste.

Nicht lösungsorientiert, sondern defizitorientiert: Der Schwerpunkt liegt auf den Nachteilen einer Behinderung. Es gibt wenig soziale Kompetenz in der Gesellschaft. Die Menschen neigen dazu, die sichtbaren Behinderungen wahrzunehmen und verallgemeinern dies auf alle Menschen mit Behinderungen. Bei Hörbehinderung denken viele Menschen an Gehörlose und unüberwindbare Barrieren. Menschen mit Behinderung erhalten unaufgefordert (unangemessene) Ratschläge. Die Meinung hängt davon ab, ob die Menschen selbst Menschen mit Behinderung in ihrem Umfeld oder in ihrer Familie haben. Die Gesellschaft hat sich verändert. Die Menschen müssen immer mehr leisten, so dass der Druck auf Menschen mit Behinderungen steigt. Die Meinung hängt vom Hintergrund und der Perspektive der Menschen ab. Einige haben die Erfahrung gemacht, dass Menschen sie bevormunden und sich über ihre Behinderung lustig machen. Menschen mit Behinderung haben

Deutschland



Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

auch untereinander Vorurteile gegenüber anderen Arten von Behinderungen.

Portugal



Die Gesellschaft sieht Gehörlose als die Armen an, als eine Minderheit komplizierter Personen, mit denen Arbeitgeber (und Arbeitnehmer) keine Zeit verschwenden wollen, z. B. was die Ausbildung für den Arbeitsplatz betrifft. Die häufigste Haltung von Zuhörern (wenn sie merken, dass sie es mit einem Gehörlosen zu tun haben) ist, sich zu entfernen. Es mangelt an Bewusstsein und Wissen, was die Kommunikation mit gehörlosen Menschen betrifft. Die Menschen neigen dazu, die Informationen auf das zu reduzieren, was sie für die Gehörlosen für wesentlich halten (z. B. werden Details weggelassen), selbst wenn sie schreiben. Obwohl diese Art der Kommunikation effektiv sein kann, unterscheidet sie sich von der Mündlichkeit (und hängt auch von der Schreibfähigkeit der einzelnen Gehörlosen ab). Sie sagten, dass sie dadurch in Ungleichheit geraten. Sie bemühen sich, sich anzupassen, und die andere Seite sollte die gleichen Anstrengungen unternehmen. Einer der Teilnehmer fasste diesen Gedanken so zusammen, dass Gehörlose immer alles tun müssen, um zu den anderen zu gelangen. Die Teilnehmer betonten auch, dass es verschiedene Arten von Behinderungen gibt, mit unterschiedlichen Besonderheiten und Bedürfnissen. Sie stellten fest, dass zwar etwas getan wird, aber nur oberflächlich, ohne Interesse und Sorgfalt.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

Rumänien



Die Erfahrungen der Öffentlichkeit in Bezug auf Behinderungen können aus dem Fernsehen, sozialen Netzwerken oder zeitweiligen Kontakten mit Menschen mit Behinderungen resultieren, weshalb es viele Verzerrungen der Realität gibt, die zu einer Haltung des Misstrauens gegenüber der Arbeitsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen führen. Die öffentliche Meinung über Menschen mit Behinderungen ist, dass sie nicht arbeiten können, unabhängig von der Art der Arbeit. Eines der schädlichsten Stereotypen ist, dass Menschen mit Behinderungen auf eine sehr kurze Liste von Berufen beschränkt sind. Noch schlimmer ist das Vorurteil, dass Menschen mit Behinderungen angeblich überhaupt nicht arbeiten wollen. Negative Wahrnehmungen können zu einem Mangel an Möglichkeiten, geringem Selbstwertgefühl, Isolation und folglich zu Stigmatisierung, Ausgrenzung und wiederkehrenden negativen gesundheitlichen Folgen führen, die das Unbehagen von Menschen mit Behinderungen verlängern. Menschen mit sensorischen Beeinträchtigungen (z. B. Taubheit) und körperlichen Beeinträchtigungen (z. B. Rollstuhlfahrer) wurden positiver beurteilt. Menschen mit intellektuellen oder psychischen Beeinträchtigungen wurden in Bezug auf die Beschäftigung weniger wohlwollend betrachtet, wobei Menschen mit Erkrankungen wie Schizophrenie, Depressionen, geistiger Behinderung und Hirnverletzungen eher gemieden wurden.

Die öffentliche Meinung über Menschen mit Lernbehinderungen ist, dass sie nichts verstehen können, was darauf zurückzuführen ist,

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

**Vereinigtes
Königreich**



dass sie langsamer lernen oder auf andere Weise lernen. Die Menschen erwarten nicht, dass sie arbeiten und einen Beitrag zur Gesellschaft leisten wie andere Menschen auch. Eine andere Teilnehmerin erzählte, dass man ihr bei ihrer ersten Arbeitssuche im Arbeitsamt sagte, sie solle sich keine Sorgen machen, denn man erwarte nicht, dass sie arbeite, und als sie sagte, dass sie tatsächlich arbeiten wolle, wurde angenommen, dass es sich um eine freiwillige Arbeit handeln würde. Es gibt viele Kommunikationsprobleme, die von der Öffentlichkeit wahrgenommen werden. Wenn sie eine gehörlose Person treffen, fragen sie sich, wie sie mit dieser Person kommunizieren können. Dies kann dazu führen, dass Gehörlose vom Rest der Gemeinschaft isoliert werden. Gehörlose Menschen sind oft der Meinung, dass es sehr teuer wird, wenn sie einen Dolmetscher benötigen oder spezielle Ausrüstung kaufen müssen, und sie machen sich nicht einmal die Mühe zu fragen, was benötigt wird. Manche Menschen haben den Eindruck, dass die schulischen Leistungen von Gehörlosen nicht den gleichen Standard haben wie die anderer Menschen. Wenn man sich die Schulen und die allgemeine Bildung anschaut, ist da natürlich etwas Wahres dran, aber die speziellen Qualifikationen werden nicht anerkannt. Das Gleiche gilt für blinde Menschen: Es herrscht eine allgemeine Nervosität und Angst im Umgang mit blinden Menschen, die daher rührt, dass man nicht das Falsche sagen will oder nicht weiß, wie und ob man helfen soll. Es gibt kein Bewusstsein für diese Art von Behinderungen, die Menschen denken einfach, dass man verrückt ist und dass man ihnen in irgendeiner Weise schaden wird und fühlen sich deshalb bedroht. Dies wird oft in einem Arbeitsumfeld

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

verschärft, das ziemlich schwer zu verstehen sein kann, wenn es nicht richtig erklärt wird. Einige Teilnehmer erklärten, sie hätten die direkte Erfahrung gemacht, dass sie von Plätzen ausgeschlossen wurden, weil sie etwas falsch verstanden oder nicht die richtigen Informationen erhalten hatten und deshalb unangemessen gehandelt hatten.

Unterschiede zwischen Arbeitnehmern mit Behinderungen und Arbeitnehmern ohne Behinderungen

Für Menschen mit Behinderung ist es wirklich schwierig, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, weil es viele Vorurteile gegen sie gibt. Nicht alle Jobs sind für jeden Jungen geeignet, und die Einschränkungen müssen berücksichtigt werden. Deshalb müssen

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

Deutschland



Menschen mit Behinderung mehr zeigen und härter arbeiten als andere, um ihre Defizite auszugleichen.

Es besteht jedoch ein besonderer Kündigungsschutz, d. h. die Arbeitgeber zögern, Menschen mit Behinderung einzustellen, weil sie Angst haben, sie nie wieder loszuwerden. Während der Arbeit müssen Menschen mit Behinderung immer wieder auf sich und ihre Bedürfnisse aufmerksam machen, sonst werden sie übersehen und nicht beachtet. Gleichzeitig öffnen sie sich ihren Arbeitgebern nicht, weil sie Angst haben, ihren Arbeitsplatz zu verlieren.

Eine weitere Schwierigkeit für Menschen mit Behinderung ist, dass es einen Unterschied zwischen sichtbaren und unsichtbaren Behinderungen gibt. Menschen mit sichtbaren Behinderungen erhalten mehr Verständnis.

Portugal



Unseren Teilnehmern zufolge sieht die Gesellschaft Menschen mit Behinderungen immer noch mitleidig an und denkt, dass sie ohne die ständige Hilfe anderer nichts für sich selbst tun können, z. B. eine Arbeit haben.

In der heutigen Gesellschaft wird diese Minderheit immer noch stark diskriminiert. Diese Meinung wird von der Mehrheit der Gruppe geteilt. Sie glauben, dass es einen Mangel an Informationen über die verschiedenen Arten von Behinderungen gibt und darüber, was sie tun können und was nicht. Ein Mitglied der Gruppe sagte, dass viele Menschen falsch informiert seien und Menschen mit Behinderungen unterschätzten. Die Arbeitgeber machen sich immer noch keine Gedanken über die architektonischen Barrieren, die es gibt. Die

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

Unternehmen sind immer noch nicht auf diese Menschen vorbereitet. Daher sagen sie uns, dass nicht nur die Menschen uninformiert sind, sondern dass auch den Arbeitgebern dieses Wissen fehlt.

Rumänien



Im Zusammenhang mit den Unterschieden mangelt es Menschen mit Behinderung an Selbstvertrauen. Für viele Menschen mit Behinderungen ist es eine Herausforderung, einen Arbeitsplatz zu finden und zu behalten. Obwohl sich Menschen ohne Behinderung normalerweise auf verschiedene Stellen bewerben können, müssen Menschen mit Behinderung die richtige Stelle für das finden, was sie wissen und können, für ihre spezifischen Fähigkeiten. Es gibt nicht viele hochwertige Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen, und die, die es gibt, sind schlechter bezahlt, was die wirtschaftliche Unabhängigkeit nicht gewährleistet.

Eine unzureichende Selbsteinschätzung der Beschäftigungsmöglichkeiten in Verbindung mit einem passiven Sozialhilfesystem ohne Beschäftigungsanreize demotiviert Menschen mit Behinderungen, sich einen Arbeitsplatz zu suchen. Eine typische Einschränkung ist die Wahrnehmung, dass Menschen mit Behinderungen aufgrund ihrer häufigen Abwesenheit unzuverlässige Arbeitnehmer sind. In Bezug auf die Produktivität kann dies aufgrund der erhöhten Müdigkeit oder der geringen Widerstandsfähigkeit anders sein.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

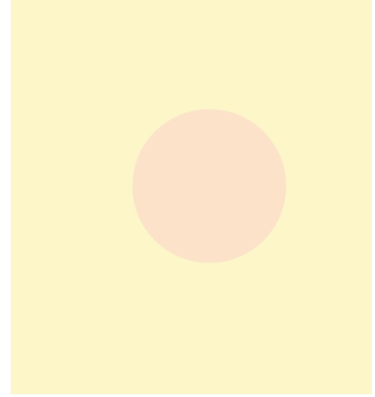
Insgesamt werden Menschen mit Behinderungen von ihren Arbeitgebern oder Kollegen nicht anders behandelt. Menschen mit körperlichen Behinderungen werden in der Regel ganz normal und offen eingestellt und erhalten ihren Arbeitsplatz aufgrund ihrer Fähigkeiten und Verdienste. Wenn sie eine spezielle Ausrüstung benötigen, wird diese von Access to Work, einer Einrichtung der britischen Regierung, zur Verfügung gestellt.

Vereinigtes Königreich



Für einige Gehörlose kann die Arbeit ein sehr isolierter Ort sein, obwohl die meisten Arbeitnehmer sagen würden, dass die Arbeit ein guter Ort ist, um Menschen zu treffen und ein soziales Netzwerk aufzubauen. Teamarbeit ist schwer. Meistens werden Gehörlose mit niederen Aufgaben betraut, die unter ihren Fähigkeiten liegen. Menschen können am Arbeitsplatz sehr schnell isoliert werden, wenn sie nicht die richtige Unterstützung und das Verständnis der Kollegen erhalten. Aufgrund der Natur dieser Behinderungen/Krankheiten können die Menschen die Kommunikation oder Dinge, die am Arbeitsplatz passieren, oft missverstehen und infolgedessen unangemessen reagieren oder handeln, was schnell eskalieren und dazu führen kann, dass die Person aus dem Arbeitsverhältnis fällt.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.



Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

Bedarf/ Unterstützung

Besondere Bedürfnisse und Unterstützungssysteme für Menschen mit Behinderungen deuten darauf hin, dass den Menschen die folgenden Einrichtungen bekannt sind: Integrationsfachdienste; Berufsschullehrer; Arbeitsagentur; Vermittlungsmaßnahmen; finanzielle Unterstützung; rechtliche Unterstützungssysteme; Berater im Unternehmen.

Deutschland



Es gibt einige Dinge, die übersehen werden, wenn es um Arbeit und Behinderung geht, wie zum Beispiel: Menschen mit Behinderung müssen immer wieder für ihre Rechte eintreten, für sich selbst sorgen und Dinge einfordern, und die Arbeitgeber gehen nicht genug auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmer ein. Außerdem wird der Zeitfaktor oft nicht beachtet: Viele Prozesse brauchen Zeit. Durch Arbeit bekommt man Selbstvertrauen. Dieser Aspekt ist sehr wichtig und sollte daher stärker beachtet werden.

Portugal

Was die Unterstützung für Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz angeht, so sprachen die Mitglieder der Gruppen vor allem über die Gesetze, die es zwar gibt, die aber nicht in die Praxis umgesetzt oder nicht überwacht werden, und über die Tatsache, dass sie nicht wissen, welche Rechte und welche Unterstützung sie haben.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.



Rumänien



Viele Unternehmen stellen keine Menschen mit Behinderungen ein, weil ihnen nie gesagt wird, welche Vorteile ein behinderter Mitarbeiter mit sich bringen kann.

In einigen Fällen, wie dem eines Teilnehmers, hatte das Unternehmen, in dem er arbeiten wollte, bereits zuvor Menschen mit Behinderungen aufgenommen, so dass es wusste, was sie brauchten, und ihnen jede Hilfe anbot. Im Allgemeinen waren die Mitglieder der Gruppe, die bereits über Arbeitserfahrung verfügten, der Meinung, dass die Unternehmen sie unterstützten, damit sie auch mit Behinderungen optimal arbeiten konnten.

Die wichtigsten Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung sind: eine gute Ausbildung, Freunde, Akzeptanz und berufliche Möglichkeiten, die ihren Fähigkeiten entsprechen. Schließlich ist es wichtig, einen Rahmen zu haben, in dem man das Haus verlassen und einfache Dinge tun kann, die auf Automatisierung basieren.

Es gibt zwar Unterstützungssysteme, aber viele von ihnen sind nur theoretisch in der Gesetzgebung verankert. Geschützte Arbeitsplätze sind unterentwickelt und nicht ausreichend integrativ. Die finanziellen Anreize für Arbeitgeber, die Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen anzupassen, sind unzureichend. Es gibt keine Dienstleistungsanbieter, die Arbeitgeber über die Komponente der angemessenen Anpassung beraten können. Die arbeitsmedizinische Gesetzgebung ist nicht spezifisch genug, um die Anpassung des Arbeitsplatzes zu gewährleisten.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

Es gibt kein professionelles Bewertungssystem für Menschen mit Behinderungen, und die Erwachsenenbildung ist nicht an die Besonderheiten von Menschen mit Behinderungen angepasst. Es gibt nicht genügend Hilfsmittel und unterstützende Technologien, die Menschen mit Behinderungen benötigen.

Im Zusammenhang mit dem Zugang zur Arbeit gibt es barrierefreie Gebäude, Spezialausrüstungen oder Zuschüsse zu den zusätzlichen Kosten für den Transport zur und von der Arbeit sowie Unterstützungsprogramme, die von der Regierung entwickelt wurden, um Menschen den Zugang zu Arbeitsmöglichkeiten zu erleichtern. Das Programm für Arbeit und Gesundheit bietet beispielsweise Gebärdensprachkurse der Stufe 1 für das gesamte Unternehmen an, die eine grundlegende Kommunikation mit Gehörlosen ermöglichen, auch mit einer Begleitperson oder einem Dolmetscher zur Unterstützung der Mobilität oder Kommunikation. Viele Dinge werden jedoch übersehen, wenn es um Menschen mit Lernbehinderungen geht. Die Menschen gehen natürlich davon aus, dass sie nichts verstehen, und machen sich daher nicht die Mühe, ihnen etwas zu erklären. Sie sprechen eher mit der Person, die sie unterstützt, als mit der Person selbst.

Manchmal mangelt es an Aufstiegsmöglichkeiten für Menschen mit dieser Art von Behinderung, was oft darauf zurückzuführen ist, dass es an Vorbildern in leitenden Positionen auf dem Arbeitsmarkt fehlt.

Vereinigtes Königreich



Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

Vorschläge für Modifikationen

In den meisten Änderungsvorschlägen wurde die Schaffung neuer Instrumente für Menschen mit Behinderung angeregt, die ihre Beschäftigung erleichtern würden, z. B. eine Datenbank mit Organisationen und Arbeitgebern, Portfolios für Menschen mit Behinderung, die den Unternehmen bei der Suche nach geeigneten Mitarbeitern behilflich sein könnten.

Deutschland



Außerdem sind die Teilnehmer der Meinung, dass alle Werkstätten für Menschen mit Behinderungen diese bei der Vermittlung in den Arbeitsmarkt unterstützen sollten.

Außerdem würde ein spielerischer Umgang mit dem Thema Behinderung in der Kindheit eine frühe Trennung von Kindern mit und ohne Behinderung vermeiden.

Die Beauftragten für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sollten genauer hinschauen und auf Missstände aufmerksam machen.

Menschen mit Behinderungen mit Teilzeitbeschäftigung oder geringer Wochenarbeitszeit sollten unterstützt werden; dies fehlt und muss dringend ausgebaut werden. Außerdem sollten mehr Informationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie über Hilfs- und Unterstützungssysteme bereitgestellt werden.

Die Arbeitgeber sollten stärker in die Pflicht genommen werden. Menschen mit Behinderung sollten gefördert und nicht nur versorgt werden. Außerdem sollten verschiedene Arten von Behinderungen in Wohneinrichtungen gemischt werden, um mehr Verständnis

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

füreinander zu schaffen. Den Arbeitgebern sollten die Vorteile der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen aufgezeigt werden.

Zu dieser Frage äußerten sich die Teilnehmer dahingehend, dass bei den Unternehmen viel getan werden muss, z. B. kann Druck auf sie ausgeübt werden, damit sie Menschen mit Behinderungen Berufserfahrung vermitteln.

Das Bewusstsein der Unternehmen könnte geschärft werden, damit sie verstehen, was sie für Menschen mit Behinderungen tun können und wie sie den Arbeitsplatz für diese Menschen anpassen können.

Portugal



Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Menschen davon überzeugt sind, dass, wenn wir genügend Druck auf die Unternehmen ausüben, diese gezwungen sein werden, sich zu ändern und auf eine viel integrativere Gesellschaft hinzuarbeiten, in der jeder die gleichen Möglichkeiten hat, zu arbeiten, um die für das Leben notwendigen Fähigkeiten zu entwickeln und seine eigene Unabhängigkeit zu erlangen.

Es gibt bereits Dinge, die das Arbeitsumfeld für Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz erleichtern, wie z. B. eine Anwendung, die mit Sensoren entwickelt wurde, und einige Aufkleber, die an belebten öffentlichen Plätzen angebracht werden, so dass, wenn die Sensoren ein Telefon erkennen, eine Audionachricht mit räumlichen Angaben empfangen wird. Auch wenn die Teilnehmer der Meinung sind, dass es nicht so nützlich ist, ist ein anderes nützliches Werkzeug die Workcam

Rumänien

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.



mit integrierter OCR. Sie warten immer noch auf andere hilfreiche Werkzeuge, wie z. B. ein Display, das, wenn es oben auf ein Buch gedrückt wird, leicht zu lesen ist. Der Berufsberatung wird wenig Bedeutung beigemessen, und zwar nicht nur für Menschen mit Behinderungen, sondern ganz allgemein. Es wäre sinnvoll, Studienbesuche für Kinder mit Behinderungen an verschiedenen Arbeitsplätzen zu organisieren.

Peer-Vorbilder, die sowohl Menschen mit Behinderungen als auch den Arbeitgeber unterstützen können, um sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen Aufstiegsmöglichkeiten offen stehen. Der Peer-Mentor könnte den Arbeitnehmer dabei unterstützen, seine Fähigkeiten weiterzuentwickeln, und mit ihm zusammenarbeiten, um zu verstehen, wie seine Erfahrungen mit der Stelle übereinstimmen könnten,

Sicherstellung, dass persönliche und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für alle Mitarbeiter zugänglich und offen sind. Dies sollte geschehen, ohne die behinderte Person als Grund dafür zu nennen, dass das Team eine bestimmte Aktivität nicht durchführen kann.

Betrachtung des Arbeitsplatzes und Sicherstellung, dass alle Bereiche zugänglich sind, nicht nur der unmittelbare Arbeitsplatz des Einzelnen.

Weitere Schulungen zur Sensibilisierung für Gehörlose und Blinde am Arbeitsplatz, um sicherzustellen, dass die Mitarbeiter wissen, wie sie sich im Umgang mit Menschen mit Sinnesbehinderungen verhalten sollen.

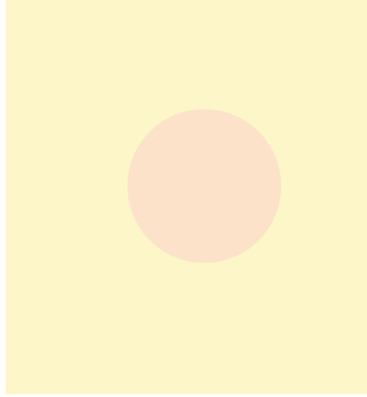
Vereinigtes Königreich



Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

Darüber hinaus wäre es nützlich, Vorbilder zu haben, die den Einzelnen am Arbeitsplatz unterstützen und ihre Erfahrungen nutzen könnten, um ihm zu helfen, sich am Arbeitsplatz einzuleben und beruflich voranzukommen.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.



1.7 Ergebnisse in Zahlen

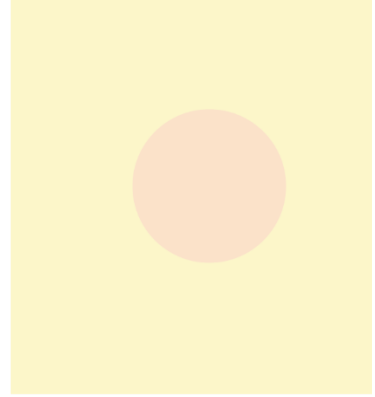


*Anzahl der
Antworten*

*Art der
Behinderungen*

Deutschland	31 Antworten	<ul style="list-style-type: none"> - 10 geistig d. - 11 sensorisch d. - 10 physisch d. - 6 intellektuell d.
Portugal	30 Antworten	<ul style="list-style-type: none"> - 0 geistig d. - 12 sensorisch d. - 9 physisch d. - 9 intellektuell d.
Rumänien	34 Antworten	<ul style="list-style-type: none"> - 0 geistig d. - 10 sensorisch d. - 15 physisch d. - 9 intellektuell d.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.



<p>Vereinigtes Königreich</p>	<p>30 Antworten</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 5 geistig d. - 16 sensorisch d. - 7 physisch d. - 2 intellektuell d.
--------------------------------------	---------------------	---

Die vorgelegten Daten beziehen sich auf die Wahrnehmung von Menschen mit Behinderungen in Bezug auf die Arbeit in den vier europäischen Ländern. Dabei werden ihr Wissen, ihr Bewusstsein und ihre Stereotypen in Bezug auf die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen berücksichtigt.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

Schlussfolgerungen

In den vorangegangenen Abschnitten wurden die Ergebnisse von 125 Fragebögen zu Vorurteilen und Wahrnehmungen von Menschen mit Behinderungen in vier verschiedenen Ländern (Deutschland, Portugal, Rumänien und Vereinigtes Königreich) in Bezug auf Beschäftigung vorgestellt.

Die für die Fokusgruppe gewählte Methodik war effektiv, um die Vielfalt der unterschiedlichen Wahrnehmungen in den vier Ländern zu zeigen, und wenn man sie mit der Schreibtischforschung über die Position von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt vergleicht, bietet sie einen interessanten Einblick in den Inhalt zukünftiger Sensibilisierungskampagnen im Allgemeinen und was in bestimmten Ländern notwendig ist. In Deutschland herrscht die Meinung vor, dass der Einstieg in die Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen mit hohen bürokratischen Hürden verbunden ist. Wenn es gelingt, gibt es viel Unterstützung von Seiten der Regierung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. In Portugal ist man der Meinung, dass die Gesetzgebung gut ist, dass es möglich ist, in den Arbeitsmarkt einzutreten, aber die gesetzlichen Bestimmungen werden nicht gut kontrolliert. Menschen mit Behinderung sind der Meinung, dass sie nach der Arbeitsaufnahme mehr Unterstützung benötigen. In Rumänien sind sie der Meinung, dass es wichtig ist, einen Rahmen zu haben, in dem sie das Haus verlassen und einfache Dinge tun können, wobei die Automatisierung im Allgemeinen die Grundlage bildet. Allerdings sind die geschützten Arbeitsplätze unterentwickelt und nicht ausreichend integrativ. Das letzte Land, das Vereinigte Königreich, hat sich mit allen Möglichkeiten befasst, die es gibt, wie z. B. barrierefreie Gebäude und Arbeitsplätze, einschließlich Veränderungen an den Arbeitsplätzen, Spezialausrüstungen oder Finanzierung der zusätzlichen Kosten für den Weg zur und von der Arbeit und sogar spezielle Förderprogramme der Regierung, um Menschen beim Zugang zu Arbeitsmöglichkeiten zu unterstützen. Zum Beispiel das Programm für Arbeit und Gesundheit. Natürlich hatte die Fokusgruppe aufgrund der unterschiedlichen Rahmenbedingungen und Hintergründe in vier verschiedenen Ländern einige Einschränkungen.

Die Art der Menschen mit Behinderungen war innerhalb eines Landes und in allen Ländern sehr heterogen. In Deutschland waren beispielsweise alle Arten von Behinderungen in gleichem Maße vertreten, während in Portugal unter den 30 Teilnehmern niemand mit einer körperlichen Behinderung war. Letztendlich sind die Ergebnisse in den verschiedenen Ländern homogen.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

Aus den Antworten der Befragten geht im Allgemeinen hervor, dass die Öffentlichkeit der Meinung ist, dass sie nicht arbeiten können. Schlimmer noch: Ein Vorurteil, das sich nach wie vor gegen Menschen mit Behinderungen richtet, ist die Annahme, dass sie überhaupt nicht arbeiten wollen. Eines der schädlichsten Klischees ist, dass Menschen mit Behinderungen auf eine sehr kurze Liste von Berufen beschränkt sind. In der heutigen Gesellschaft wird diese Minderheit immer noch stark diskriminiert, und diese Meinung wird von der Mehrheit der Gruppe geteilt. Sie glauben, dass es an Informationen über die verschiedenen Arten von Behinderungen mangelt und darüber, was sie können und was nicht. Die Arbeitgeber kümmern sich immer noch nicht um die architektonischen Barrieren, die es gibt. Die Unternehmen sind noch immer nicht auf diese Menschen vorbereitet. Es sind also nicht nur die Menschen, denen es an Informationen mangelt, sondern auch den Arbeitgebern fehlt dieses Wissen.

Die Gesellschaft sieht Menschen mit Behinderungen immer noch mitleidig an und denkt, dass sie ohne die ständige Hilfe anderer nichts für sich selbst tun können, z. B. einen Job haben. Die häufigste Haltung von Zuhörern (wenn sie merken, dass sie einen Menschen mit Behinderung vor sich haben) ist, sich zu entfernen. Sie fühlen sich unbehaglich und wissen nicht, wie sie reagieren sollen. Es werden keine Anstrengungen unternommen, um die Kommunikationsbarriere zu überwinden. Ein weiteres Merkmal der Zuhörer ist die Tendenz, die Informationen zusammenzufassen. Da sie Schwierigkeiten haben, mit Menschen mit Behinderungen zu kommunizieren, neigen sie dazu, die Informationen auf das ihrer Meinung nach Wesentliche zu reduzieren (z. B. werden Details weggelassen), selbst wenn sie schreiben. Die öffentliche Meinung über Menschen mit Lernbehinderungen ist, dass sie nichts verstehen können. Das liegt daran, dass sie langsamer lernen oder auf andere Weise lernen. Das bedeutet, dass viele Menschen der Meinung sind, dass sie nicht in der Lage sind, an Dingen wie Arbeit teilzunehmen, oder dass, wenn sie es tun, es nur freiwillige Arbeit sein sollte. Die Gesellschaft hat sich verändert. Die Menschen müssen immer mehr leisten, und damit steigt auch der Druck auf Menschen mit Behinderungen.

Das Projekt Awareness4Change zielt darauf ab, einen Beitrag zur Veränderung der Wahrnehmung der Mitarbeiter zu leisten und den Bereich zu ermitteln, auf den man sich konzentrieren sollte. Somit stellen die Antworten und Meinungen der Befragten eine geeignete Grundlage für die Konzeption und Entwicklung der Sensibilisierungskampagne, der Schulungsmaterialien und des Formats des Schulungsprogramms dar. Durch die Durchführung dieser Fokusgruppen wird die Partnerschaft die Ergebnisse nutzen, um

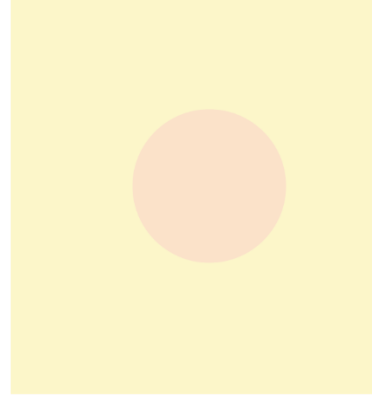
Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

sicherzustellen, dass andere Projektergebnisse und -produkte auf der Ebene dieser Zielgruppen die größte Wirkung haben.

Diese Studie zeigt ganz klar, was in der Kampagne und der Schulung hervorgehoben werden sollte, wie sich die Mitarbeiter in den verschiedenen Ländern auf Menschen mit Behinderung vorbereiten, welches die sensiblen Punkte sind, auf welche Aspekte sowohl in der Kampagne als auch im Schulungsprogramm aufgebaut werden sollte. Auf diese Weise wird es möglich sein, die besten Arten von Botschaften, die am besten geeignete Art der Kommunikation und die relevanteste Art der Vorbereitung und Durchführung des Schulungsprogramms zu identifizieren.

So wird die Initiative Awareness4Change darauf abzielen, das Wissen in Bereichen wie der Funktionalität von Menschen mit Behinderungen und der bestehenden Unterstützung für ihre bessere Integration in den Arbeitsmarkt zu fördern.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.



Projektpartner:



Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.