



Co-funded by
the European Union

INCLUDED

Förderung inklusiver Beschäftigung im GLAM-Sektor
durch offene Innovation



INCLUDED

Ergebnis 4.5 - Transnationales Strategiepapier

Ausgearbeitet von VINCO

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der OeAD-GmbH wider. Weder die Europäische Union noch die OeAD-GmbH können dafür verantwortlich gemacht werden.



Inhalt

1. Über das Projekt und dieses Ergebnis	3
2. Arbeitspaket 4 - Einrichtung von Living Labs	4
2.1 Living Labs	4
3. Wichtigste Ergebnisse in den Partnerländern	6
3.1 Österreich	6
3.2 Zypern	8
3.3 Griechenland	9
3.4 Italien	10
3.5 Litauen	11
4. Politische Empfehlungen	15
4.1 Rahmenbedingungen	16
4.2. Bildung	18
4.3 Organisation	20
4.4 Kooperation	21
4.5 Gesellschaft	23
Ressourcen	24



1. Über das Projekt und dieses Ergebnis

"INCLUDED - Promoting Inclusive Employment in the GLAM Sector through Open Innovation" ist ein Erasmus+ Projekt, das die soziale Inklusion fördert und darauf abzielt, Menschen mit geringeren Möglichkeiten, vor allem Menschen mit Behinderungen, insbesondere Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung (ASD), durch einen proaktiven, offenen Innovationsansatz für inklusive Beschäftigung im Sektor Galerien, Bibliotheken, Archive, Museen (GLAM) zu erreichen.

INCLUDED befasst sich mit der inklusiven Beschäftigung von Arbeitskräften im GLAM-Sektor, da diese Kultureinrichtungen als Träger des sozialen Wandels betrachtet werden und daher ein Beispiel für eine integrative Gesellschaft geben und die Zukunft des Sektors gestalten, aber auch gesellschaftliche Veränderungen anleiten und die soziale Inklusion fördern sollten. Menschen mit Behinderungen gehören zu jenen, die primär vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen werden, und das INCLUDED-Projekt versucht, diesen Trend zu brechen, indem es das Paradigma im GLAM-Sektor umkehrt.

Das transnationale INCLUDED-Konsortium: Vinco (Österreich), SYNTHESIS CENTER FOR RESEARCH AND EDUCATION LIMITED (Zypern), Brainplus GmbH (Österreich), ACADEMY OF ENTREPRENEURSHIP ASTIKI ETAIREIA (Griechenland), EURELATIONS GEIE (Italien), Asociacija MINTIES BITĖS (Litauen).

Dieses Dokument zielt darauf ab, die wichtigsten Ergebnisse der in den Partnerländern Österreich, Zypern, Griechenland, Italien und Litauen durchgeführten Living Labs in kompakter und verständlicher Form zusammenzufassen und zu skizzieren, um politische Empfehlungen für relevante Stakeholder in Bezug auf integrative Beschäftigung im GLAM-Sektor zu definieren.

Es sollte ein Muss für alle Akteure in Europa sein, integrative Beschäftigung zu unterstützen. **Die Zahl der Menschen mit Lern-/Entwicklungsstörungen oder verschiedenen Behinderungen, die im europäischen Arbeitsmarkt inkludiert sind, MUSS erhöht werden** - der GLAM-Sektor eignet sich perfekt, um die aktuelle Situation in vielen europäischen Ländern zu verändern.

Besuchen Sie die Website des INCLUDED-Projekts:

<https://included-project.eu>

2. Arbeitspaket 4 - Einrichtung von Living Labs

WP4 konzentrierte sich auf die Gestaltung zukunftsorientierter Zentren, die eine integrative Beschäftigung im GLAM-Sektor fördern und sich dabei auf die Methodik der Living Labs als Motor für offene Innovation auf lokaler und regionaler Ebene stützen.

Das erste physische Ergebnis dieses Arbeitspakets war das INCLUDED Living Labs Handbook, das die grundlegenden Eckpfeiler des Living Labs-Ansatzes, die Einrichtung von Living Labs und die praktische Anwendung für Fragen der sozialen Inklusion definieren sollte. Darüber hinaus wurden Beispiele für gute Praktiken und didaktische Einstellungen vorgeschlagen. Das Living Lab Handbook kann von der Projektwebsite <https://included-project.eu> heruntergeladen werden.

In WP4 **richtete jeder Partner interdisziplinäre Living Labs ein, um Probleme im Zusammenhang mit der inklusiven Beschäftigung im GLAM-Sektor aufzuzeigen**, indem er physische und Online-Konferenzen durchführte, die darauf abzielten, mögliche Wege zur Unterstützung der inklusiven Beschäftigung im GLAM-Sektor auf lokaler und/oder regionaler Ebene zu definieren.

2.1 Living Labs

Ein Living Lab ist ein offener, innovativer Ansatz für Forschung und Entwicklung, der reale Umgebungen und Nutzer*innen in die gemeinsame Entwicklung, Erprobung und Validierung neuer Technologien, Produkte oder Dienstleistungen einbezieht, um eine nachhaltige Wirkung zu erzielen. Living Labs haben sich als Instrument zur Überbrückung der bestehenden Kluft zwischen innovativen Lösungen und den tatsächlichen Bedürfnissen der Endnutzer*innen entwickelt.

Daher haben Living Labs den traditionellen Rahmen eines Labors verlassen und sich für reale Umgebungen geöffnet, um gemeinsam mit den Endnutzer*innen wertvolle Innovationen zu entwickeln, die ihren Bedürfnissen entsprechen. (healthcarelivinglab.cat, 2022)

In den 1970er Jahren wurde in Skandinavien zum ersten Mal kooperatives Design mit Nutzerbeteiligung eingeführt. In den 1980er Jahren wurde dieser Ansatz in ganz Europa angewandt und IT-Tools wurden für soziale Experimente in realen Umgebungen eingesetzt. Schließlich wurden digitale Initiativen in Städten gestartet, um Bürger*innen, Unternehmen und politische Entscheidungsträger*innen miteinander zu verbinden. Dieses Konzept führte zum Konzept der Living Labs, das erstmals 1999 von der MIT PlaceLab Foundation veröffentlicht wurde. Dies war der Ausgangspunkt für die Förderung von offener Innovation im neuen Jahrtausend. Seitdem werden Living Labs als nutzerzentrierte, offene Innovationsökosysteme betrachtet, deren Ziel es ist, Endnutzer*innen und Innovationen eng miteinander zu verbinden, um wertvolle Lösungen zu schaffen. (healthcarelivinglab.cat, 2022)



Co-funded by
the European Union

Living Labs sind im Wesentlichen eine Plattform, auf der Forscher*innen, Unternehmen, öffentliche Einrichtungen, Nutzer*innen und viele andere zusammenarbeiten, um Lösungen in einem realen Kontext zu entwerfen, zu prototypisieren und zu bewerten. Living Labs fungieren als **Vermittler zwischen verschiedenen Interessengruppen** und können eingerichtet werden, um Innovationen in verschiedenen Bereichen wie Gesundheit und Wohlbefinden, Kultur, soziale Innovation, soziale Eingliederung, Bildung und vieles mehr zu unterstützen. (Europäisches Netzwerk für Living Labs. enoll.org. 4.3.2024)

Daher sollen Living Labs einen methodischen, technologischen und räumlichen Rahmen bieten, der eine Art reale Umgebung mit einem starken Fokus auf nutzerzentrierter Forschung und Gestaltung schafft. Living Labs sollen zu pragmatischen Lösungen, Anpassungen und Kompromissen führen, die Auswirkungen auf das reale Leben haben. (Pentzold/Rothe/Bischof, 2023)

Im Rahmen des INCLUDED-Projekts konzentrierte sich die Einrichtung von Living Labs auf die **Unterstützung inklusiver Beschäftigung im GLAM-Sektor** auf lokaler und/oder regionaler Ebene. Diese interdisziplinären Expert*innengruppen fungierten als zukunftsweisende Zentren und erarbeiteten gemeinsame Strategien und Maßnahmen zur Förderung der inklusiven Beschäftigung. **Der gemeinsame Nutzen für alle beteiligten Akteur*innen** ist der Schlüssel zum Erfolg.

An dem INCLUDED-Projekt waren hauptsächlich Einrichtungen zur Unterstützung von Menschen mit verschiedenen Lern- oder Entwicklungsstörungen und öffentliche Entscheidungsträger (z. B. Gemeinden) beteiligt. Aus Gründen des Datenschutzes und zur Vermeidung von Stigmatisierung wurden Menschen mit Behinderungen kontaktiert, aber es war kein Muss, dass sie an den Fokusgruppen teilnehmen. Schließlich wurde die **aktive Beteiligung** aller Mitglieder durch die Gruppenleiter*innen (Mitarbeiter*innen der Projektpartner und weitere Expert*innen) gefördert, um Ergebnisse zu erzielen, die einen starken Einfluss auf die integrative Beschäftigung im GLAM-Sektor auf lokaler und/oder regionaler Ebene haben.

3. Wichtigste Ergebnisse in den Partnerländern

In diesem Kapitel werden die wichtigsten Ergebnisse der in den Partnerländern durchgeführten Living Lab-Aktivitäten vorgestellt. Aufgrund des offenen, innovativen Ansatzes der Living Labs ist es selbstverständlich, dass sich die Darstellung der Ergebnisse von Land zu Land unterscheidet, da jeder Partner bei der Umsetzung seiner Living Lab-Aktivitäten andere didaktische Rahmenbedingungen gewählt hat.

Eine abschließende Clusterung, Zusammenfassung und somit Interpretation aller Ergebnisse wird in Kapitel 4 vorgenommen.

Alle weiteren Dokumente im Zusammenhang mit der Durchführung der verschiedenen Living Labs sind auf der Erasmus+ Project Results Platform hochgeladen:

<https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects>

3.1 Österreich

In Österreich wurden die Living Lab-Aktivitäten von zwei Partnern, VINCO und Brainplus GmbH, durchgeführt, die eng mit lokalen und regionalen Interessenvertreter*innen zusammenarbeiteten, um valide und effektive Ergebnisse im Hinblick auf die Projektziele zu erzielen.

Inklusion und Respekt für Menschen mit Behinderungen im GLAM-Sektor:

- Der Glam-Sektor ist sehr integrativ.
- Der Glam-Sektor bietet viele Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen in verschiedenen Bereichen.
- Viele Organisationen im GLAM-Sektor gehören dem öffentlichen Sektor an, sodass in diesem Sektor eine Art Schutz und Stabilität für Menschen mit Behinderungen besteht.
- Der GLAM-Sektor ist im Allgemeinen ein wirtschaftlich sehr stabiler Sektor, in dem keine großen Veränderungen bei den Mitarbeiterzahlen zu erwarten sind.



Vorschläge für politische Veränderungen in der Region Steiermark, die in ganz Österreich umgesetzt werden können:

- GLAM-Einrichtungen gehören meist der öffentlichen Hand, und die bestehende Möglichkeit, zusätzliche Steuern/Gebühren zu zahlen, anstatt Menschen mit Behinderungen einzustellen, darf nicht für den öffentlichen Sektor gelten, sondern nur für private Unternehmen.
- Schulen brauchen mehr Möglichkeiten für die Ausbildung und Unterstützung von Menschen mit Behinderungen im Übergangsprozess von der Schule zum Arbeitsmarkt.
- Das System der Schulassistent*innen muss überdacht werden. Schulassistent*innen werden schlecht bezahlt und sind auch schlecht ausgebildet. Diese Ausbildung kann eine Möglichkeit sein, sie in den Prozess der inklusiven Beschäftigung einzubinden.
- Auch das bestehende System der Berufsausbildungsassistenz und der Arbeitsassistenz muss verbessert werden, da es zu ineffizient ist und von Akteuren geführt wird, die wie Unternehmen handeln. Es scheint, dass einige dieser Akteure in der Unterstützung von Menschen mit Behinderungen ihre Klient*innen nicht in den Arbeitsmarkt integrieren wollen, weil sie das "Firmeneinkommen" verlieren würden, d.h. das Geld, das sie für jede einzelne Person, die von ihnen unterstützt wird, erhalten.
- Die politische Situation in der Steiermark und in Österreich wird sich ändern und es muss eine starke Stimme für die Unterstützung von Menschen mit Behinderungen in der Steiermark geben!
- Die Sensibilisierung für dieses Thema muss verstärkt werden, und es bedarf der Zusammenarbeit zwischen allen Beteiligten.

3.2 Zypern

In Zypern wurden die Living Lab-Aktivitäten von SYNTHESIS - Center for Research and Education Ltd. durchgeführt. SYNTHESIS nutzte sein riesiges Netzwerk von Expert*innen und weiteren Akteur*innen in den Bereichen Bildung, öffentliche Verwaltung und Unterstützung von Menschen mit Behinderungen. Daher können die nationalen Ergebnisse wie folgt dargestellt werden.

Inklusion und Respekt für Menschen mit Behinderungen im GLAM-Sektor:

- Umgestaltung der Beschäftigungsmöglichkeiten: Arbeitsplätze sollten auf die Fähigkeiten der Menschen abgestimmt werden.
- Politische Maßnahmen zur Förderung sozialer Genossenschaften (KoinSep) für Inklusion.
- Unternehmen und Einrichtungen sollen unter dem Gesichtspunkt der sozialen Verantwortung der Unternehmen agieren.
- Dienste zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen bei der Erstellung von Lebensläufen und bei der Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche.
- Klare und verfügbare Dokumente, wie z. B. Unternehmensregeln und -vereinbarungen.
- Bildungsseminare für angehende Arbeitnehmer*innen.
- Um eine inklusive Kultur zu schaffen, müssen die Arbeitgeber und die Unternehmenswelt auf strukturierte und systematische Weise sensibilisiert und geschult werden.
- Menschen mit Behinderungen sprechen für sich selbst.
- Die Zusammenarbeit legt die Bildung von Synergien zwischen sozialen Einrichtungen nahe.
- Bereitstellung von Arbeitsplätzen für bestimmte sozial schwache Gruppen und Unterstützung bei der Bewältigung von Problemen, die an ihrem Arbeitsplatz auftreten können.
- Ausbildungseinrichtungen in jeder Region oder Stadt: Anreize für Agenturen, damit sie die Verantwortung für die Unterstützung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen übernehmen.
- Die öffentliche Politik muss Veränderungen in den Beschäftigungsstrategien unterstützen - Überbrückung der Kluft zwischen Schule/postsekundärer Bildung und dem Arbeitsmarkt.

Die Politik muss einen Schritt nach vorne machen

- Mehr Anreize und berufliche Bildung, insbesondere für Menschen mit neurodiversen Störungen und deren Bedürfnisse.
- Beaufsichtigung und Überwachung der Unternehmen, die Personen mit Behinderung einstellen.
- Schaffung von Berufsprofilen im GLAM-Sektor, die auf die Stärken von ASD-Personen ausgerichtet sind, zum Beispiel nach den Kriterien der Nationalen Organisation für die Zertifizierung von Qualifikationen und Berufsberatung.
- Organisationen zur Unterstützung der Prozesse müssen an den Entscheidungszentren der Regierung beteiligt werden, die die institutionelle Struktur festlegen.

3.3 Griechenland

AKEP, der griechische Partner im INCLUDED-Projekt, führte umfassende Living Lab-Aktivitäten mit Teilnehmer*innen durch, die aktiv in Organisationen arbeiten, die mit der Unterstützung von Menschen mit ASD zu tun haben, und daher direkt mit den Zielgruppen des Projekts verbunden sind.

Veränderungen zu inklusiven Beschäftigungsstrategien durch GLAM-Institutionen, um eine Kultur der Integration und des Respekts für Menschen mit Behinderungen zu fördern:

- Durchführung einer Kampagne zur Information und Sensibilisierung der Öffentlichkeit für die Vorteile der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen.
- Führungskräfte und Personalleiter*innen müssen in integrativen Beschäftigungsstrategien geschult werden.
- Eindeutige Ankündigung von Stellenangeboten: Bei der Bekanntgabe von Stellenangeboten müssen die Eingliederungspolitik und die Zugänglichkeit klar angegeben werden.
- Neugestaltung der Stellenausschreibungen: Arbeitsplätze müssen flexibel und an die Fähigkeiten des*r Einzelnen anpassbar sein.



- Um eine integrative Kultur zu schaffen, ist es notwendig, Arbeitgeber und die Unternehmenswelt auf organisierte und systematische Weise zu schulen und zu sensibilisieren.
- Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen.
- Verbindung und Schaffung von Synergien zwischen sozialen Genossenschaften und Unternehmen im Rahmen der sozialen Verantwortung der Unternehmen (CSR).
- Hilfe für Menschen mit Behinderungen bei der Erstellung relevanter Dokumente zur Anbahnung einer Beschäftigung.
- Leicht lesbare, zugängliche Dokumente in einfacher Sprache.
- Bildungsseminare für potenzielle Arbeitnehmer*innen.
- Schaffung von Arbeitsplätzen, die auf bestimmte sozial schwache Gruppen zugeschnitten sind, und Unterstützung dieser Gruppen bei der Lösung möglicher Probleme, die in ihrem Arbeitsumfeld auftreten können.
- Ausbildungszentren in jeder Region oder Stadt: Schaffung von Anreizen für Agenturen, damit sie die Verantwortung für die Unterstützung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung übernehmen.
- Veränderung der Beschäftigungsstrategien, unterstützt durch öffentliche Maßnahmen. Überbrückung der Kluft zwischen schulischer/postsekundärer Bildung und dem Arbeitsmarkt.
- Änderung der angewandten Instrumente und Verfahren (Stellenausschreibung, Vorstellungsgespräche, psychometrische Tests usw.).
- Die Rolle von "Persönlichen Assistent*innen für Menschen mit Behinderungen" kann bei der inklusiven Beschäftigung sehr hilfreich sein.
- Bewertung der Fähigkeiten von Menschen mit ASD, Festlegung von Zielen und Schaffung von Anreizen, damit Rahmen und Muster auf der Grundlage ihrer Fähigkeiten entwickelt werden können.
- Schulung der Eltern, der Gesellschaft, der Arbeitnehmer*innen und der Arbeitsagenturen. Soziale Genossenschaften können eine wichtige Rolle spielen, wenn sie durch flexible Beschäftigungsprogramme unterstützt werden können.
- Anreize für Einrichtungen und Unternehmen für eine integrative Beschäftigung durch Unterstützung durch fachkundige Jobcoaches.



Organisation von GLAM-Einrichtungen, die mit Menschen mit Behinderungen arbeiten, um sie zu unterstützen und integrativere Beschäftigungsprozesse zu schaffen. Rolle der Arbeitsverwaltungen in diesen Prozessen:

- Verbindung zwischen den Organisationen und dem Arbeitsmarkt, um Möglichkeiten für Praktika anzubieten.
- Beteiligung an der Schaffung eines institutionellen Rahmens für unterstützte Beschäftigung.
- Einrichtung von Praktika an (Sonder-)Schulen, damit Menschen mit ASD für eine gewisse Zeit in sozialen Genossenschaften und Unternehmen beschäftigt werden können.
- Ausbildung von Fachkräften für psychische Gesundheit in sozialen Genossenschaften, um die Beschäftigung und Unterstützung von Mitarbeiter*innenn mit ASD zu ermöglichen.
- Organisationen können den GLAM-Einrichtungen technologisches Wissen darüber vermitteln, wie sie ihre Ausstellungen und Sammlungen einem breiteren Publikum zugänglich machen können.
- Die Organisationen können Bildungsprogramme und Workshops in GLAM-Einrichtungen anbieten, um eine inklusive Kultur und Vielfalt zu fördern.
- Schaffung einer Vernetzungsplattform (Angebot/Nachfrage) nach der Philosophie der Arbeitsplattform für Menschen mit ASD.

Wichtige politische Veränderungen auf lokaler oder nationaler Ebene zur Förderung inklusiver Beschäftigung im GLAM-Sektor. Organisatorische Unterstützung von Menschen mit Behinderungen in Partnerschaft mit GLAM-Einrichtungen bei diesen Veränderungsprozessen:

- Beteiligung von Unterstützungsorganisationen an staatlichen Entscheidungszentren, die den institutionellen Rahmen gestalten.
- Aufwertung der Abschlüsse spezieller Schulen für Berufsbildung und gleichberechtigte Integration in das neue nationale System der Berufsbildung und -ausbildung.
- Schaffung eines einheitlichen Berufsorientierungsdienstes für Menschen mit Behinderungen.
- Befreiung von allen Arten regelmäßiger oder außerordentlicher Steuern, die gewerblichen Unternehmen auferlegt werden (z. B. Voraussteuer, Solidaritätsbeitrag).



- Überwachung und strenge Beaufsichtigung von Unternehmen bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen.
- Schaffung von Berufsprofilen im GLAM-Sektor, die auf die Fähigkeiten von Menschen mit ASD ausgerichtet sind (z. B. Standards der Nationalen Organisation für die Zertifizierung von Qualifikationen und Berufsberatung).

3.4 Italien

Befürwortung:

- Lobbying bei der Regionalregierung von Molise für die Umsetzung einer inklusiven Beschäftigungspolitik im GLAM-Sektor in der Region.
- Sensibilisierung der politischen Entscheidungsträger*innen und der Öffentlichkeit in Molise für die Hindernisse, mit denen Menschen mit Behinderungen beim Zugang zur Beschäftigung im GLAM-Sektor in Molise konfrontiert sind.
- Zusammenarbeit mit lokalen Organisationen für die Rechte von Menschen mit Behinderungen und Interessenvertretungen in Molise, um ihren Stimmen mehr Gehör zu verschaffen und lokale politische Entscheidungen zu beeinflussen.

Aufbau von Kapazitäten:

- Schulung und Unterstützung für GLAM-Einrichtungen in Molise in Bezug auf integrative Einstellungspraktiken, angemessene Vorkehrungen und Zugänglichkeitsstandards.
- Angebot von Job-Coaching und Mentor*innenprogrammen, um Menschen mit Behinderungen dabei zu helfen, die für eine erfolgreiche Beschäftigung im GLAM-Sektor in Molise erforderlichen Fähigkeiten und Erfahrungen zu erwerben.
- Entwicklung und Verbreitung zugänglicher Ressourcen und bewährter Praktiken für inklusive Beschäftigung im Rahmen von GLAM, die speziell für die Region Molise relevant sind.

Kollaboration:

- Erleichterung von Partnerschaften zwischen GLAM-Einrichtungen in Molise und Organisationen, die Menschen mit Behinderungen in der Region unterstützen.
- Organisation von lokalen Vernetzungsveranstaltungen und Workshops in Molise, um Menschen mit Behinderungen mit potenziellen Arbeitgebern im lokalen GLAM-Sektor zusammenzubringen.
- Förderung integrativer Beschäftigungsmöglichkeiten innerhalb des GLAM-Sektors in Molise durch ihre eigenen Netzwerke und Kommunikationskanäle

3.5 Litauen

In Litauen wurden die Living Lab-Aktivitäten von der Vereinigung MINTIES BITES vollständig online durchgeführt, um sicherzustellen, dass möglichst viele Expert*innen und Interessengruppen in den Entscheidungsprozess einbezogen werden können. Auch Menschen mit Behinderungen wurden einbezogen, sodass die Probleme auch aus der “Innenperspektive” angegangen werden konnten. Diese Tatsache unterstreicht die Qualität der Ergebnisse aus Litauen.

Die Teilnehmer*innen stellten Stereotypen und Ängste als Haupthindernisse für eine integrative Beschäftigung im GLAM-Sektor heraus. Diese falschen Vorstellungen betreffen sowohl Arbeitgeber*innen als auch Kolleg*innen und verhindern die Anerkennung der Fähigkeiten des*r Einzelnen. Psychologische und soziale Herausforderungen, wie z. B. mangelndes Vertrauen, wurden ebenfalls genannt. Erfolgsgeschichten zeigten, dass unterstützende Arbeitgeber*innen ein Gefühl der Sicherheit schaffen und ein produktives Arbeitsumfeld für Menschen mit Behinderungen fördern können.

Schlüsselmaßnahmen zur Förderung der integrativen Beschäftigung:

- Abbau von Stereotypen durch Bildungs- und Sensibilisierungskampagnen, die sich an die breite Öffentlichkeit, Arbeitgeber*innen und Kolleg*innen richten.
- Stärkung der institutionellen Zusammenarbeit, einschließlich einer besseren Koordinierung zwischen Arbeitsagenturen, Behindertenorganisationen und sozialen Innovationszentren.



- Ausweitung der finanziellen Unterstützung, z. B. in Form von Zuschüssen für die Einstellung und Weiterbeschäftigung von Menschen mit Behinderungen und Verringerung der damit verbundenen Steuerlast.
- Ausweitung der sozialen Workshop-Programme, um Vertrauen zu schaffen und den Übergang in eine reguläre Beschäftigung zu ermöglichen.
- Ermutigung zu Praktika am Arbeitsplatz, um Stigmata zu überwinden und eine gegenseitige Anpassung von Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen zu ermöglichen.

Geschätzte Auswirkungen

In Litauen könnten diese Maßnahmen die integrative Beschäftigung im GLAM-Sektor erheblich verbessern. Sensibilisierungskampagnen würden Stereotypen abbauen und die Akzeptanz fördern. Eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen Institutionen wie Užimtumo tarnyba und Behindertenorganisationen würde die Unterstützung vereinfachen, während erweiterte Subventionen und Steuererleichterungen Anreize für Arbeitgeber*innen schaffen würden. Die Ausweitung sozialer Workshops und die Förderung von Praktika würden Vertrauen schaffen und die Kluft zwischen Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen überbrücken, wodurch nachhaltige Beschäftigungsmöglichkeiten geschaffen würden.

4. Politische Empfehlungen

Dieses letzte Kapitel zielt darauf ab, alle Ergebnisse zusammenzufassen und konkrete politische Empfehlungen zu definieren, die in ALLEN europäischen Ländern in Betracht gezogen werden sollten, um eine inklusive Beschäftigung im GLAM-Sektor und darüber hinaus zu fördern. Die Entwicklung dieser politischen Empfehlungen basiert auf den nationalen Ergebnissen, die in Kapitel 3 dieses Berichts beschrieben werden.

Die Auswertung der nationalen Ergebnisse und die Festlegung dieser Kriterien basieren auf qualitativen Forschungsmethoden, die in den Sozialwissenschaften verwendet werden. In diesem Fall wurden die induktive Kriterienentwicklung und die Meta-Evaluation nach der Methodik der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse (Kuckartz & Rädiker 2024) durchgeführt.

Die politische Gestaltung zur Förderung der inklusiven Bildung im GLAM-Bereich und darüber hinaus muss sich auf vier Kriterien konzentrieren, die als Kernbereiche definiert werden können, die auf nationaler und europäischer Ebene berücksichtigt werden müssen: (1) Bildung, (2) Organisation, (3) Zusammenarbeit, (4) Kultur. Wie in Abbildung 1 dargestellt, dürfen diese Kernbereiche nicht getrennt voneinander betrachtet werden. Sie beeinflussen sich gegenseitig sehr stark und müssen als gleichwertige Aspekte angesehen werden.

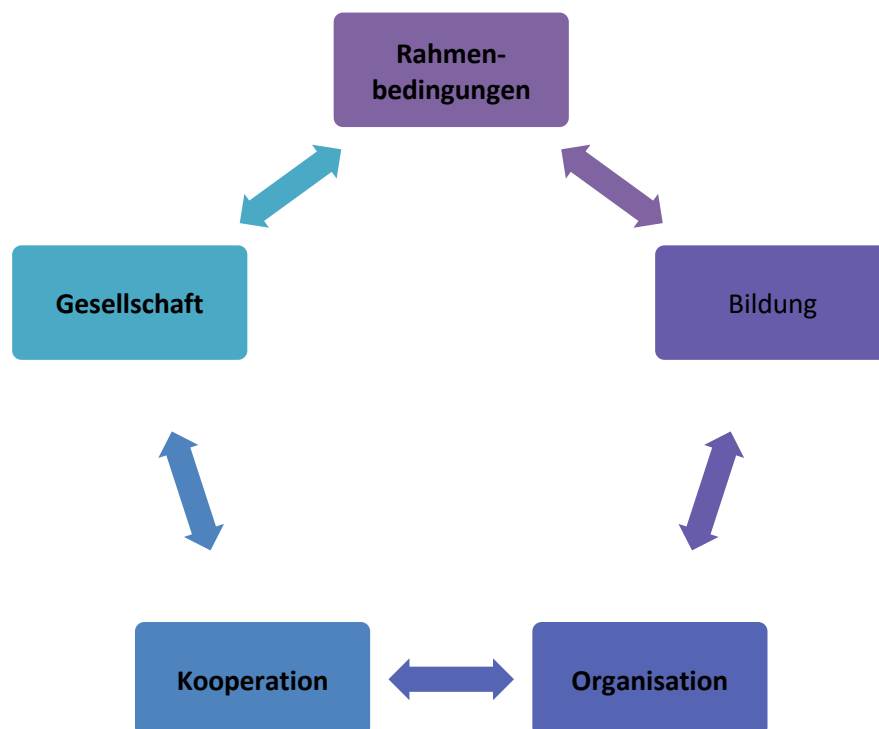


Abbildung1 : Bereiche der politischen Empfehlungen zur Förderung inklusiver Beschäftigung im GLAM-Sektor



4.1 Rahmenbedingungen

Die Grundlage für alle Veränderungen hin zu sozial inklusiver Beschäftigung im europäischen GLAM-Sektor und darüber hinaus bezieht sich auf die bestehenden Rahmenbedingungen in den Mitgliedsländern der Europäischen Union.

Die Entscheidungsträger*innen in Politik und öffentlicher Verwaltung müssen sich ihrer Verantwortung bei der Unterstützung dieses Prozesses bewusst sein. Sowohl **Politiker*innen als auch Entscheidungsträger*innen in der öffentlichen Verwaltung müssen eine starke Stimme für alle ausgegrenzten Menschen sein**, und es liegt in ihrer Verantwortung, die erforderlichen Rahmenbedingungen zu schaffen, die eine inklusive Beschäftigung auf allen geografischen Ebenen unterstützen. Die Verabschiedung nationaler Gesetze und Verordnungen ist viel wirksamer als auf regionaler Ebene. Daher müssen die bestehenden nationalen rechtlichen Rahmen, die die Grundlage für alle Entscheidungen auf regionaler und sogar lokaler Ebene bilden, überdacht werden.

Die Gründung und der Betrieb **sozialer Genossenschaften** im Bereich der Eingliederung müssen vereinfacht und von den nationalen Regierungen unterstützt werden, sodass sie endlich die notwendige organisatorische und finanzielle Unterstützung erhalten, um Menschen auf ihrem Weg zur Eingliederung in die nationalen Arbeitsmärkte zu unterstützen. Schließlich **müssen die bestehenden Beschäftigungsstrategien, die durch öffentliche Maßnahmen unterstützt werden, geändert werden**, um bestehende Lücken zwischen Bildung und Arbeitsmarkt zu schließen.

Darüber hinaus liegt es in der Verantwortung der Entscheidungsträger*innen in der Politik, **neue Berufsbilder zu schaffen**, die auf bestimmte sozial schwache Gruppen zugeschnitten sind. Die Einrichtung von mehr Ausbildungs- und Förderzentren für diese Menschen ist in diesem Zusammenhang ein Muss. Das bedeutet, dass soziale Werkstattprogramme ausgebaut werden müssen, die Übergänge in reguläre Beschäftigung ermöglichen, anstatt sie in separaten Zentren für behinderte Menschen auszugrenzen. Ähnlich wie in Österreich müssen Arbeitsassistenten und Berufsberatung für gefährdete Gruppen in ganz Europa eingeführt werden.

Schließlich muss die **Beteiligung von Unterstützungsorganisationen an der staatlichen Entscheidungsfindung** erzwungen werden, um die bestehenden Rahmenbedingungen zu überdenken und zu verfeinern. Obwohl sich die wirtschaftliche Situation ändert, spielt **die Ausweitung der finanziellen Unterstützung für inklusive Beschäftigung** eine entscheidende Rolle. Dies kann durch mehr Finanzmittel für Einrichtungen, die mit Menschen mit Behinderungen arbeiten, oder durch eine Verringerung der Steuerlast für Organisationen, die Menschen mit Behinderungen einstellen, geschehen.



Co-funded by
the European Union

Wir sind uns bewusst, dass die Europäische Union und andere transnationale Organisationen wie die OECD oder Gremien im Zusammenhang mit den Vereinten Nationen bereits zahlreiche Anstrengungen unternommen haben. Zahlreiche gemeinsame Strategien und politische Papiere unterstreichen die Notwendigkeit, inklusive Beschäftigung zu fördern, aber die Situation in vielen Partnerländern weicht noch von diesem "Wunschdenken" ab. **Die nationalen Rahmenbedingungen müssen in Übereinstimmung mit diesen europäischen Rahmenokumenten geändert werden - es muss einheitliche professionelle Orientierungsdienste für Menschen mit Behinderungen geben.**

4.2 Bildung

In engem Zusammenhang mit den nationalen Rahmenbedingungen spielen die Bemühungen um eine **Veränderung der nationalen Bildungssysteme** eine entscheidende Rolle im Prozess der integrativen Beschäftigung im GLAM-Sektor und darüber hinaus.

Im Allgemeinen werden mehr **Ausbildungseinrichtungen in jeder Region oder Stadt** benötigt. Diese müssen die Verantwortung für die Unterstützung des Beschäftigungsprozesses von Menschen mit besonderen Bedürfnissen übernehmen. Dieser Schritt ist in einigen Mitgliedsländern der Europäischen Union bereits vollzogen worden, aber generell muss diesem wichtigen Thema mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden. Natürlich hat es bereits viele Bemühungen gegeben, aber es braucht mehr als nur die Ausbildung von Menschen in mehr oder weniger ausgegrenzten Zentren.

In der **Erwachsenenbildung** muss es mehr Möglichkeiten und unterstützende Maßnahmen zur Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in den regulären Arbeitsmarkt geben. Dieser Schritt erfordert **neue und/oder angepasste Ausbildungsmöglichkeiten** für Erwachsenenbildner*innen. Sie müssen **in Berufsberatung**, Bewerbungstraining und weiteren berufsbezogenen Themen **gut ausgebildet** sein, um den Übergangsprozess von exklusiven Zentren in den regulären Arbeitsmarkt zu unterstützen. Sie müssen außerdem in der Lage sein, Menschen mit Behinderungen bei der Erstellung ihres Lebenslaufs und der Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche zu unterstützen. Volkshochschulen müssen **Bildungsseminare für potenzielle Arbeitnehmer*innen** mit Behinderungen und sogar für deren Eltern anbieten.

Diese politischen Empfehlungen stehen in engem Zusammenhang mit den notwendigen Veränderungen im Bereich der **beruflichen Aus- und Weiterbildung**. Es liegt in der Verantwortung dieses Bildungssektors, die bestehenden Instrumente und Praktiken bei Bewerbungsverfahren zu überdenken. Die Rolle der persönlichen Assistent*innen für Menschen mit Behinderungen, die es in einigen europäischen Ländern bereits gibt, kann den Prozess der integrativen Beschäftigung unterstützen - dieses System muss von den nationalen Berufsbildungssystemen unterstützt werden

Ein Schwerpunkt muss insbesondere auf Abschlüsse der **inkluisiven Berufsbildung** gelegt werden - sie müssen vollständig in neue Berufsbildungssysteme integriert werden, die sich auf inklusive Beschäftigung konzentrieren. Die mit diesem Ansatz verbundenen Fähigkeiten und Kompetenzen müssen im Einklang mit der Schaffung **neuer Berufsprofile im GLAM-Sektor** stehen, die sich auf die individuellen Bedürfnisse und Fähigkeiten von Menschen mit ASD oder anderen Lern- und/oder Entwicklungsstörungen konzentrieren.



Co-funded by
the European Union

Sozialgenossenschaftliche Unternehmen sind ein idealer Ort, um inklusive Beschäftigung in Verbindung mit Bildungsaspekten zu verändern. Die Durchführung und Stärkung von **Praktika für Menschen mit Behinderungen** eröffnet viele Möglichkeiten, sogar die Chance, für einen bestimmten Zeitraum in einer Sozialen Genossenschaft oder einem Unternehmen beschäftigt zu werden.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass **die nationalen Bildungssysteme (stärker) für eine integrative Beschäftigung geöffnet werden müssen.**

4.3 Organisation

Organisatorische Aspekte beziehen sich hauptsächlich auf Veränderungen in den GLAM-Institutionen selbst, um die wichtigsten Schritte in Richtung inklusiver Beschäftigung auf organisatorischer Ebene zu verwirklichen. Natürlich hängen diese Aspekte von den politischen Rahmenbedingungen ab, wie sie in Kapitel 4.1 dieses Berichts beschrieben werden. Sie müssen jedoch gesondert berücksichtigt werden, da diese Aspekte von den (GLAM-)Einrichtungen selbst implementiert werden müssen.

Die soziale Verantwortung der Unternehmen (Corporate Social Responsibility, CSR) ist ein essentieller Bereich, der die moderne Wirtschaft mit sozialer Verantwortung verbindet. Dieses Modell bezieht sich auf die Integration ökologischer, sozialer und wirtschaftlicher Faktoren in die Aktivitäten von Unternehmen (in diesem Fall GALM-Institutionen) auf freiwilliger und manchmal rechtlicher Basis. Die Aktivitäten sein: wirtschaftliche Aktivitäten, interne Interaktionen (Mitarbeiter*innen, Manager*innen, Aktionär*innen) und externe Interaktionen (Lieferant*innen, Kund*innen, etc.)

Daher **müssen alle Organisationen innerbetriebliche Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen einführen**. Das entsprechende Spektrum ist breit gefächert und kann mit der Akzeptanz inklusiver architektonischer Maßnahmen beginnen und bis zu klaren und verständlichen Dokumenten für alle Mitarbeiter*innen führen (z.B. Unternehmensregeln, Vereinbarungen, etc.). Schließlich liegt es in der Verantwortung der GLAM-Einrichtungen, **bestehende Stellenbeschreibungen in Richtung mehr Inklusion zu ändern**. Dies kann leicht von den Organisationen selbst durchgeführt werden, ohne "Druck von außen", wie z. B. Änderungen der nationalen Gesetzgebung usw. Diese Maßnahmen sollten zu einer stärkeren Beteiligung an der Schaffung eines institutionellen Rahmens für unterstützte Beschäftigung führen.

Schließlich **müssen die Entscheidungsträger*innen** in diesen Organisationen **in inklusiven Beschäftigungsstrategien geschult werden**. Dieser Punkt steht in engem Zusammenhang mit den Empfehlungen in Kapitel 4.2, in denen mehr und bessere Schulungen zu inklusiven Aspekten gefordert werden - inklusive Führung kann eines dieser neuen Berufsprofile oder zusätzlichen beruflichen Felder sein, die für Entscheidungsträger erforderlich sind.

Dieser Schritt wird zu einer Art **Neugestaltung von Stellenangeboten** führen. Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen müssen flexibel und an ihre individuellen Bedürfnisse anpassbar sein.

In dieser Hinsicht **müssen die Einrichtungen zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen ihre Strategien** in Richtung eines stärker berufsorientierten Ansatzes **ändern**. Der eigentliche Schwerpunkt der Beratung und Unterstützung von Menschen mit Behinderungen muss auf Berufsberatung und Arbeitsassistenz verlagert werden, um eine **vollständige Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt** zu erreichen.

4.4 Kooperation

Die Zusammenarbeit zwischen allen relevanten Akteur*innen innerhalb und außerhalb des GLAM-Sektors ist einer der Schlüsselfaktoren für die Verwirklichung integrativer Beschäftigung auf allen geografischen Ebenen. Wie in der Methodik der Living Labs beschrieben, **müssen alle Akteur*innen, die direkt und indirekt an inklusiven Beschäftigungsprozessen und -strategien beteiligt sind, eng miteinander zusammenarbeiten.** Dieser Prozess könnte mit einer Kampagne beginnen, die Arbeitgeber*innen über die Vorteile der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen informiert.

Die Zusammenarbeit und die Schaffung von **Synergien zwischen allen beteiligten Seiten** ist entscheidend für die Umsetzung wirksamer Strategien für inklusive Beschäftigung. Dies kann im Rahmen von Kooperationen zwischen Organisationen zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen und GLAM-Einrichtungen (oder auch Unternehmen), die Mitarbeiter*innen mit besonderen Bedürfnissen einstellen, realisiert werden.

Daher müssen sich alle Akteur*innen **gemeinsame Ziele** setzen und ihr Know-how einbringen, damit Rahmenbedingungen und Muster entwickelt werden können, die sich an den Bedürfnissen jedes*r einzelnen Mitarbeiters*in mit besonderen Bedürfnissen orientieren. Diese Ziele hängen in hohem Maße von der **Bewertung der vorhandenen Möglichkeiten** jeder einzelnen Person ab. Diese Evaluierung kann von Organisationen zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen und/oder Organisationen im Bildungsbereich durchgeführt werden.

In diesem Zusammenhang müssen **vernetzte und inklusive Plattformen** (Angebot/Nachfrage) **eingerrichtet werden**, die von allen Akteur*innen genutzt werden können. Diese Plattformen können für eine einfache, aber wirksame Verbindung aller Akteure, auch der Menschen mit Behinderungen selbst, genutzt werden. Die Koordination dieser institutionellen Kooperationen zwischen Arbeitsagenturen, Behindertenorganisationen, sozialen Innovationszentren und GLAM-Einrichtungen (auch Unternehmen) muss von Politik und öffentlicher Verwaltung gestärkt werden.

Natürlich müssen diese **interorganisatorischen Kooperationen auf gegenseitigem Vertrauen beruhen.** Es bedarf auch einer strengen Überwachung aller Beschäftigungsprozesse von Menschen mit Behinderungen.

Deshalb und aus vielen anderen Gründen **sollten die Organisationen ihr gesamtes Wissen** den GLAM-Einrichtungen und schließlich auch einander **zur Verfügung stellen und mit ihnen teilen.** Daraus ergeben sich zwei Möglichkeiten: (1) Menschen mit Behinderungen können ein passendes Arbeitsprofil finden, und (2) Ausstellungen und Sammlungen werden für ein breiteres Publikum zugänglich sein. Digitale Lösungen, die von vielen Institutionen in der öffentlichen Verwaltung genutzt werden, passen perfekt zu diesen Bedürfnissen.



Co-funded by
the European Union

Daher können insbesondere Einrichtungen der öffentlichen Verwaltung als Koordinatoren und Evaluatoren dieser Netzwerke für inklusive Beschäftigung auf den unterschiedlichsten Ebenen fungieren.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass es mehr Co-Creation braucht, eingebettet in offene Plattformen für innovative Zusammenarbeit, um Synergien zwischen allen relevanten Akteur*innen im Bereich der inklusiven Beschäftigung zu aktivieren und zu nutzen

4.5 Gesellschaft

Schließlich ist es immer noch dringend notwendig, die **allgemeine Einstellung gegenüber Menschen mit Behinderungen zu ändern**. Daher ist dieses letzte Kapitel als ein **Appell an die Gesellschaft** zu verstehen.

Generell muss die Sensibilisierung für die Frage der inklusiven Beschäftigung auf allen geografischen Ebenen verstärkt werden. Dies kann durch den Aufbau von Kooperationen, wie in Kapitel 4.4 beschrieben worden ist, erreicht werden.

Um eine inklusive Beschäftigung und eine inklusive Kultur zu verwirklichen, **müssen Arbeitgeber*innen, alle anderen Interessengruppen und die Unternehmenswelt systematisch sensibilisiert werden**. Menschen mit Behinderungen müssen in der Lage sein, mit ihrer eigenen Stimme zu sprechen - **die Selbstvertretung muss unterstützt werden**.

Alle in Kapitel 4 genannten Maßnahmen sollten sich auf ein Hauptziel konzentrieren: den Abbau von Stereotypen durch Bildungs- und Sensibilisierungskampagnen, die sich an die Öffentlichkeit, Arbeitgeber, Kollegen und alle anderen Beteiligten richten, um sicherzustellen, dass **Menschen mit Behinderungen vollständig in den europäischen Arbeitsmarkt integriert werden**.

Persönliche Anmerkung des Projektteams:

Deshalb hat das Projektteam von INCLUDED sehr hart daran gearbeitet, einen inklusiven Trainingskurs für Menschen mit Lern-/Entwicklungsstörungen zu entwickeln. **Es muss Aufgabe und Ziel für die moderne Gesellschaft sein, dass alle Menschen, unabhängig davon, ob sie eingeschränkt sind oder nicht, in allen Aspekten des täglichen Lebens die gleichen Rechte haben sollten.**



Co-funded by
the European Union

Ressourcen

Europäisches Netz für lebende Labore. <https://enoll.org> (4.3.2024)

Healthcarelivinglab.cat (2022). Der Living-Lab-Ansatz: Ein Leitfaden für offene Innovation.
[PowerPoint-Präsentation \(healthcarelivinglab.cat\)](#) (4.3.2024)

Kuckartz, U., Rädiker S. (2024). Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Umsetzung mit Software und künstlicher Intelligenz. Weinheim & Basel: Beltz Juventa.

Pentzold, C., Rothe, I. und Bischof, A. (2023). Living Labs als dritte Orte: Niedrigschwellige Partizipation, ermächtigende Gastfreundschaft und die soziale Infrastrukturierung kontinuierlicher Präsenz JCOM 22(03), N02. <https://doi.org/10.22323/2.22030802>