



# B-WISE

Skills for the future : WISEs ready!

## Sammlung von Good Practice Beispielen zur Entwicklung digitaler Skills im Bereich Sozialer Unternehmen



## 1. Intelligente, unterstützende AR Arbeits- und Trainingsstationen

*Über das Projekt*

**Wo:** Belgien

**Projektstart:** 2017

**Status:** aktiv

**Begünstigte Zielgruppen:** 1. vulnerable Gruppen

(z.B.: Menschen mit (Arbeits-)Behinderungen, Menschen mit vorübergehenden oder strukturellen (Arbeits-)Einschränkungen, etc.);

2. Verbände, Unternehmen, Regierungen und Dritte, die diese Menschen beschäftigen, anleiten, qualifizieren und unterstützen

**Finanziert durch:** Eigenmittel von Lichtwerk, staatliche Unterstützung



*Kontakt*

Lieven Bossuyt

Lieven.Bossuyt@lichtwerk.io

<http://www.lichtwerk.io>



### PROJEKT-ÜBERBLICK

Ziel von Lichtwerk ist es, einen inklusiven Arbeitsmarkt zu schaffen, in dem Menschen mit Behinderungen und arbeitsmarktferne Personen Zugang zu bezahlter Beschäftigung haben. Um das zu erreichen, bietet Lichtwerk intelligente und unterstützende Augmented Reality Arbeits- und Trainingsstationen an. Diese Hilfsangebote basieren auf der LightGuide AR-Software. Die Lösung bietet "kognitive Unterstützung" durch die Projektion digitaler Arbeitsanweisungen auf eine beliebige Arbeitsfläche, die dem Bediener visuelle Anleitung, Feedback und Bestätigung bietet. Dies hilft ihnen, neue komplexe Prozesse besser zu erlernen. Die Lösung ersetzt schriftliche und mündliche Arbeitsanweisungen durch ein intuitives und intelligentes Leitungsprogramm, das den höchsten Qualitätsstandards entspricht und den Arbeitsplatz sicherer und integrativer macht. Die von Lichtwerk bereitgestellten Hilfstechnologien können als permanente Unterstützung, aber auch für (Um-)Schulungen und Ausbildungszwecke eingesetzt werden.

Die AR-unterstützten Trainingsstation kamen bislang in Sozialen Unternehmen, konventionellen Produktionsbetrieben, Schulen und Ausbildungszentren zur Anwendung.



### METHODISCHER ZUGANG

Lichtwerk entwickelt und implementiert maßgeschneiderte LightGuide AR-Lösungen in Zusammenarbeit mit Arbeitnehmer\*innen mit Unterstützungsbedarf und deren Unterstützer\*innen (Jobcoaches, Tutor\*innen, Beschäftigungstherapeut\*innen, etc.).

Die Praxis wird nach dem Ansatz Think & Design - Build & Implement - Maintain & Improve durchgeführt, der sich an den drei folgenden Phasen orientiert:

### 1. Think & Design

In dieser vorbereitenden Phase des „Denkens und Entwerfens“ zählen Verhaltensanalyse in Bezug auf die auszuführenden Aufgaben und die Fähigkeiten und Bedürfnisse der Mitarbeiter\*innen, entsprechende Adaptierungen sowie Auswirkungs-Berechnung zu den wichtigsten Aktivitäten. Ziel ist es, der Organisation, die von der Praxis profitiert, einen transparenten Einblick in den spezifischen Mehrwert der intelligenten LightGuide AR Arbeits- und Schulungsstationen zu geben, sowohl für die Menschen (z.B. positive Auswirkungen auf Wohlbefinden, Autonomie, Leistungsniveau und Kompetenzentwicklung) als auch für das Unternehmen (z.B. Steigerung von Produktqualität, Effizienz und Produktivität am Arbeitsplatz). In dieser Phase wird das gesamte Fachwissen aller Partner\*innen und der verschiedenen beteiligten Personengruppen (Arbeitnehmer\*innen mit Unterstützungsbedarf oder Arbeitsuchende und ihre Unterstützer\*innen) zusammengeführt, um den Bedarf, den Ansatz und die erwarteten Ergebnisse zu definieren, zu verfeinern und zu dokumentieren.

### 2. Build & Implement

In dieser Implementierungsphase werden die intelligenten, unterstützenden LightGuide AR Arbeits- und Trainingsstationen konfiguriert, getestet und bei den Kund\*innen installiert. Die Unterstützer\*innen erhalten eine umfassende Schulung zur Erstellung und Verbesserung bestehender und neuer digitaler Arbeitsanweisungen.

### 3. Maintain & Improve

Nach der Installation der intelligenten, unterstützenden AR-Arbeits- und Trainingsstationen werden Daten umfassend gesammelt und analysiert. Diese Informationen werden kontinuierlich zur Verbesserung und Unterstützung der Arbeitnehmer\*innen, ihrer Unterstützer\*innen, der Prozesse sowie der Produkte genutzt.



#### ART DER ENTWICKELTEN SKILLS

Die Technik wird zur Ausbildung, Umschulung (z.B. nach längerer Abwesenheit, Krankheit) oder zur dauerhaften Unterstützung von Menschen mit Unterstützungsbedarf eingesetzt. Die Trainingsstationen sind besonders für industrielle Aufgaben (Montage) oder logistische Aufgaben geeignet.



#### INNOVATIVE ASPEKTE

Die Innovation der Praxis liegt in ihrem "Go Digital, Stay Human"-Ansatz, der darauf abzielt, die Arbeit für Arbeitnehmer\*innen und Arbeitsuchende individuell umsetz- und handhabbar zu machen. Darüber hinaus sammelt die eingesetzte Software verschiedene Daten, um den Fortschritt von Mitarbeiter\*innen zu monitoren und deren individuelle Bedürfnisse zu erfassen, so dass die eingesetzte Technologie individuell an Personen und Aufgaben angepasst werden kann.



## IMPACT & NACHHALTIGKEIT

Die Technologie wirkt sich positiv auf das Wohlbefinden jener Menschen aus, die sie anwenden, da sie den Stress beim Erlernen oder Ausführen komplexer Aufgaben minimiert. Außerdem fördert sie die Selbstständigkeit der Arbeitnehmer\*innen bei ihrer Arbeit. Weiters trägt sie zu einem integrativeren Arbeitsmarkt bei, da mehr Menschen mit Behinderungen eine Beschäftigung in der Sozialwirtschaft oder in Unternehmen am ersten Arbeitsmarkt finden können. Der Einsatz von LightGuide in Bildungseinrichtungen trägt ebenfalls zu dieser Integration bei, da er den Übergang in den Arbeitsmarkt erleichtert.

Um die Nachhaltigkeit der Lösung zu gewährleisten, stellt Lichtwerk sicher, dass die digitalen Arbeitsanweisungen und Trainingsstationen, die den Organisationen angeboten werden, stets an neue Aufgaben und neue Mitarbeiter\*innen angepasst werden können. Indem Lichtwerk über neue Technologien und Marktveränderungen auf dem Laufenden bleibt, kann es zukünftige Bedürfnisse antizipieren und seine Dienstleistungen entsprechend anpassen. Lichtwerk ist auch bestrebt, seine Aktivitäten durch die Zusammenarbeit mit internationalen Partner\*innen zu erweitern, um mehr Kund\*innen zu erreichen und eine größere Vielfalt in der Wirtschaft zu fördern.

## 2. ABZ\*Digi-Cafés

### Über das Projekt

**Wo:** Österreich (Wien, Niederösterreich, Burgenland, Vorarlberg)

**Projektstart:** August 2020

**Status:** Digi-Cafés wurden eingeführt und fertiggestellt, die Praxis kann jederzeit wieder implementiert werden, wenn neue Ausbildungsbedürfnisse entstehen.

**Begünstigte Zielgruppen:** Alle Mitarbeiter\*innen des ABZ\*AUSTRIA, Kursteilnehmer\*innen sowie Frauen, die Beratung im ABZ\*AUSTRIA in Anspruch nehmen.

**Finanziert durch:** Eigenmittel (durch Projekteinnahmen)



### Kontakt

[abz-austria@abz-austria.at](mailto:abz-austria@abz-austria.at)

[www.abzaustria.at](http://www.abzaustria.at)



## PROJEKT-ÜBERBLICK

ABZ\*AUSTRIA ist eine gemeinnützige Frauenorganisation, die sich seit ihrer Gründung im Jahr 1992 der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern am österreichischen Arbeitsmarkt verschrieben hat. Die Praxis der ABZ\*Digi-Cafés wurde entwickelt, um auf die veränderten Rahmenbedingungen durch die Covid-

19-Situation und den daraus resultierenden starken Fokus auf Digitalisierung am Arbeitsplatz zu reagieren. Die Organisation beschloss, im Jahr 2020 eine interne Digitalisierungsschulungsinitiative zu starten, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter\*innen in der Lage sind, die neuen, zur Verfügung gestellten, digitalen Tools für Fernunterricht und Fernberatung zu nutzen. Der wichtigste Teil der Schulung bestand in den ABZ\*Digi-Cafés, in denen Mitarbeiter\*innen Zugang zu spezifischen, unkomplizierten und kostenlosen Schulungen und zum kollegialen Austausch über digitale Tools hatten. So sollte sichergestellt werden, dass ein gemeinsamer Austausch möglich ist.

Über 80 ABZ\*-Mitarbeiter\*innen waren aktiv an den Digi-Cafés beteiligt und alle 170 Mitarbeiter\*innen haben Zugang zu den Aufzeichnungen.



### METHODISCHER ZUGANG

Der Wunsch, sich über ein digitales Tool auszutauschen und es gemeinsam zu erproben, ist eine Erfahrung aus der Praxis in den Kurs- und Beratungsangeboten des ABZ\*Austria.

Die Nutzungshäufigkeit aller digitalen Werkzeuge wird im Rahmen der einzelnen Projekte erhoben und dann an die Mitglieder des unternehmensinternen Digi-Teams kommuniziert.

Für jede Schulung übernimmt die/er ABZ\*Digitalisierungsbeauftragte\* die Koordination der Themen, fungiert als Gastgeber\*in und koordiniert Termine sowie den Versand der Einladungen und Unterlagen zum ABZ\*Digi-Café. Die Mitarbeiter\*innen können dann entscheiden, ob das vorgestellte digitale Werkzeug für sie interessant ist und ob sie an der Schulung teilnehmen möchten. Während des Digi-Cafés, das in der Regel 30-60 Minuten dauert, werden digitale Tools erklärt und erste Schritte ausprobiert. Alle Informationen und Links zum vorgestellten Tool sowie die Videoaufzeichnung des Input-Teils des ABZ\*Digi-Cafés werden allen Mitarbeiter\*innen zur Verfügung gestellt, so dass sie jederzeit darauf zugreifen können. Über ein Digi-Café-Padlet können sich die ABZ\*-Mitarbeiter\*innen zudem jederzeit austauschen und Kolleg\*innen neue Fragen stellen, die von erfahrenen Anwendern des jeweiligen digitalen Tools beantwortet werden. Nach der Schulung setzen die ABZ\*-Mitarbeiter\*innen die neuen digitalen Tools in den ABZ\*-Kursen und in der Beratung ein, sie schulen die Teilnehmer\*innen im Umgang mit diesen Tools und erweitern die Einsatzmöglichkeiten durch ihre Anwendungen. Werden weitere Einsatzmöglichkeiten für ein digitales Tool gefunden, können die Mitarbeiter\*innen dies wiederum über das ABZ\*Padlet für das Digi-Café an ihre Kolleg\*innen kommunizieren. Alle MitarbeiterInnen geben regelmäßig Feedback zu ihrer Nutzung der digitalen Werkzeuge. Wird in einem Projekt eine vertiefende Schulung zu einem bestimmten Tool benötigt, können die Mitglieder des Digi-Teams diese Schulung anbieten.

Seit 2021 finden die ABZ\*Digi-Cafés alle zwei Monate statt.



### ART DER ENTWICKELTEN SKILLS

Die Mitarbeiter\*innen des ABZ\*Digi-Cafés werden im Umgang mit bestimmten digitalen Tools geschult. Ausgewählte Beispiele für bisher besprochene Tools sind Trello, Edupad, Cryptpad, Scrumblr, Flinga, Mindmeister, Oncoo, Padlet, Easyfeedback und Loom.



### INNOVATIVE ASPEKTE

Der innovative Aspekt des ABZ\*Digi-Cafés liegt im Austausch aller Mitarbeiter\*innen via Zoom, was es auch Kolleg\*innen in den Bundesländern ermöglicht, teilzunehmen. Die lockere Atmosphäre im Digi-Café, in dem man sich nicht an die Vorgaben eines Kursplans halten muss, trägt ebenfalls dazu bei, dass viele Mitarbeiter\*innen die Digi-Cafés zur Fortbildung nutzen. Indem die Aufzeichnung allen Kolleg\*innen zur Verfügung gestellt wird, können sich auch diejenigen, die zum Zeitpunkt des Digi-Cafés durch Termine verhindert sind, über die Inhalte der Schulung informieren. Ihre Kommentare und Anregungen können wiederum später über unser Digi-Café-Padlet nachgelesen werden.

Hinzu kommt, dass ABZ\*AUSTRIA als Non-Profit-Organisation wenig, bis kein Budget für groß angelegte Schulungen hat und die gewählte Form des Peer-to-Peer-Trainings kostengünstig ist.



### IMPACT & NACHHALTIGKEIT

Die Fähigkeiten, digitale Werkzeuge zu nutzen und diese Nutzungskompetenzen weiterzugeben, sind im Steigen begriffen. Hemmschwellen bei der Nutzung von digitalen Werkzeugen werden abgebaut. Darüber hinaus werden digitale Werkzeuge weiterhin in der Präsenzschiulung eingesetzt, um den Kursteilnehmer\*innen in den Projekten Digitalisierung näher zu bringen und digitale Inklusion zu ermöglichen. Auch wird ständig darauf geachtet, dass das neu erworbene Wissen von allen ABZ\*-Mitarbeiter\*innen gepflegt wird.

Die Nachhaltigkeit der Digi-Cafés wird durch die regelmäßige Nutzung der digitalen Werkzeuge gewährleistet. Die Mitglieder des Digi-Teams prüfen stets weitere Einsatzmöglichkeiten der Tools, holen dazu immer wieder Feedback von Kolleg\*innen ein und erheben den Bedarf an weiteren digitalen Tools in den Projekten. Eine wichtige Rolle für die Nachhaltigkeit spielt auch die Sicherung der Daten und damit der Erhalt des Wissens der Expert\*innen. Das Wissen sollte schnell zugänglich und leicht verständlich sein, damit es von jedem Kollegen und jeder Kollegin leicht genutzt werden kann. Da für die Teilnahme an einem Digi-Café keine Reisen erforderlich sind, ist die Praxis auch aus ökologischer Sicht nachhaltig.

Und schließlich sind Digi-Cafés aufgrund der geringen Kosten für die Durchführung des Schulungsprogramms und des hohen Mehrwerts für die Mitarbeiter\*innen auch wirtschaftlich nachhaltig.

### 3. Online-Hospitationen in Lettland

*Über das Projekt*

**Wo:** Riga, Lettland

**Projektstart:** September 2021

**Status:** aktiv

**Begünstigte Zielgruppen:** neue Mitarbeiter\*innen, sowohl aus benachteiligten als auch nicht benachteiligten Gruppen

**Finanziert durch:** Eigenmittel der Klient\*innen von Sonido



*Kontakt*

inga@sonido.lv

<https://www.sonido.lv/en/>



#### PROJEKT-ÜBERBLICK

Online-Hospitationen sind ein Angebot von Sonido, einem Callcenter, dessen Mitarbeiter\*innen über ein breites Spektrum an Fachwissen und Branchenkenntnissen verfügen. Ziel ist es, neuen Arbeitnehmer\*innen die Besonderheiten der Callcenter-Arbeitspraxis praktisch zu vermitteln. Letzteren wird zunächst ein umfassendes Verständnis der Telearbeitspraxis vermittelt; anschließend werden sie mit erfahreneren Arbeitnehmer\*innen zusammengebracht, damit sie deren Arbeitspraktiken über die Zoom-Plattform verfolgen können. Da der größte Teil der Schulung auf der E-Plattform stattfindet, ist es für neue Arbeitnehmer\*innen einfacher, den Arbeitsalltag zu verstehen und durch Beobachtung und "Shadowing" anderer Arbeitnehmer\*innen Fähigkeiten zu erwerben. Das sogenannte „Online-Shadowing“ ist als Zwischenschritt gedacht, um zu bewerten, ob Arbeitnehmer\*innen für die Stelle geeignet sind. Meistens handelt es sich um eine einstündige Sitzung, die auch aufgezeichnet wird, um sie anschließend anzusehen.

Bislang wurden fünf Personen auf diese Weise unterstützt.



#### METHODISCHER ZUGANG

Beginnt ein/e neue/r Mitarbeiter\*in die Arbeit aufnimmt, werden Qualifikationen überprüft und eventuelle Bedarfe ermittelt. Auf dieser Grundlage entwickelt Sonido den Lernpfad der zu schulenden Person. Nach einer anfänglichen theoretischen Erläuterung werden neue Mitarbeiter\*innen mit erfahrenen Mitarbeiter\*innen (basierend auf dem Kompetenzniveaus der/s Auszubildenden) gematched. Die beiden Mitarbeiter\*innen sind dann über Zoom miteinander verbunden, und die/der neue Mitarbeiter\*in beginnt, dem anderen bei der Ausführung der Arbeit zu folgen.

Der Fortschritt wird überprüft, sobald die/der neue Mitarbeiter\*in beginnt, Aufgaben selbständig auszuführen.



### ART DER ENTWICKELTEN SKILLS

Online-Hospitationen ermöglichen es den Arbeitnehmer\*innen, alle praktischen Fähigkeiten zu erwerben, die sie für ihre Arbeit benötigen.



### INNOVATIVE ASPEKTE

Die Innovation in diesem Projekt besteht darin, dass man die Handlungen anderer Arbeitnehmer\*innen über die Zoom-Plattform beobachten kann.



### IMPACT & NACHHALTIGKEIT

Die Arbeitnehmer\*innen lernen durch Beobachtung der Handlungen anderer Arbeitnehmer\*inne mehr aus der Praxis. Online-Hospitationen erweisen sich als nachhaltig, da sie für die profitierenden Unternehmen keine großen zusätzlichen Kosten verursachen.

## 4. Pilotprojekt Praktisches Lernen – Roetz Bikes

### Über das Projekt

**Wo:** Amsterdam, Niederlande

**Projektstart:** 2018

**Status:** aktiv

**Begünstigte Zielgruppen:** Vom Arbeitsmarkt benachteiligte Menschen (z. B. Menschen mit geistigen und/oder Lernbehinderungen, NEETs, Langzeitbeschäftigungslose, Geflüchtete/Asylwerber\*innen)

**Finanziert durch:** Perspectief op Werk (Job-Perspektiven)



*Kontakt*

[info@roetz-bikes.com](mailto:info@roetz-bikes.com)

[www.roetz-bikes.com/nl\\_NL/ourstory](http://www.roetz-bikes.com/nl_NL/ourstory)





## PROJEKT-ÜBERBLICK

Das Pilotprojekt *MBO Praktijkleren* (Praktisches Lernen) ist eine Zusammenarbeit zwischen Berufsbildungseinrichtungen (MBO), konventionellen Unternehmen, der Stadt Amsterdam, geschützten Werkstätten und der niederländischen Arbeitnehmersicherungsanstalt (UWV). Ziel ist es, Arbeitnehmer\*innen mit Unterstützungsbedarf die Möglichkeit zu bieten, berufliche Fähigkeiten am Arbeitsplatz zu erlernen. Den Menschen wird eine leicht zugängliche Möglichkeit geboten, eine Grundqualifikation in den wachsenden Sektoren Technik, Gastgewerbe, Garten- und Landschaftsgestaltung und Gesundheitswesen zu erwerben. Die Fähigkeiten werden von MBO anerkannt und mit einem Zertifikat für praktische Fähigkeiten ausgezeichnet.

Eines der Unternehmen, die diese Art von Lehrstellen anbieten, ist Roetz Bikes, ein Soziales Unternehmen, das sich auf Partizipation und Kreislaufwirtschaft konzentriert. Um dies zu erreichen, verwendet und recycled das Unternehmen alte Fahrräder, indem es Arbeitnehmer\*innen mit Unterstützungsbedarf einstellt und ausbildet. In der Fahrradfabrik lernen und arbeiten die Menschen in einem sicheren Umfeld. Ziel des Pilotprojekts für praktisches Lernen ist es, Arbeitnehmer\*innen mit Unterstützungsbedarf eine Perspektive zu bieten und ihren Lohn zu erhöhen, um ihnen eine bezahlte Stelle im Fahrradservice oder darüber hinaus anzubieten.

Im Jahr 2020 durchliefen 79 Personen einen Lernprozess bei Roetz Bikes.



## METHODISCHER ZUGANG

Die individuellen Bedürfnisse jeder/s Mitarbeiter\*in werden im Rahmen eines persönlichen Entwicklungsplans bewertet, auf dessen Grundlage die Ausbildung am Arbeitsplatz zugeschnitten wird. Die Fortschritte werden von den Job-Coaches überwacht und die tägliche Betreuung erfolgt durch Werkstattleiter\*innen. In der Regel beträgt die Dauer eines Lernprozesses in der *Roetz Fair Factory* sechs Monate, bei einer Arbeitszeit von 32 Stunden pro Woche. Dies kann je nach den Bedürfnissen der einzelnen Teilnehmer\*innen angepasst werden. Im Anschluss an das Praktikum kann die ausgebildete Person bei einem potenziellen Arbeitgeber (in der Regel ein Fahrradunternehmen) eine 2-monatige Probezeit absolvieren. Während dieser Zeit wird geprüft, ob diese Arbeit zu einer langfristigen Beschäftigung führen kann.



## ART DER ENTWICKELTEN SKILLS

Teilnehmende werden zu Fahrradmechaniker\*innen ausgebildet. Es werden sowohl soziale als auch technische Fähigkeiten entwickelt.



### INNOVATIVE ASPEKTE

Das Pilotprojekt kann aufgrund der von allen Beteiligten unternommenen Anstrengungen als innovativ angesehen werden. Die Praxis hat die Beschäftigungsfähigkeit (mit Unterstützung) von arbeitsmarktfernen Personen verbessert, indem ihnen die Möglichkeit geboten wurde, ein Zertifikat für praktische Fähigkeiten zu erwerben. Das Pilotprojekt schließt eine Lücke im niederländischen Bildungssystem und erreicht eine Zielgruppe, die sonst vom Bildungssystem ausgeschlossen wird. Da der Schwerpunkt auf den individuellen Bedürfnissen liegt, bietet es eine zugängliche Lernmethode für eine große und vielfältige Gruppe von Menschen.



### IMPACT & NACHHALTIGKEIT

Arbeitsmarktferne Personen und Menschen in prekären Positionen, die an der Schulung teilnehmen, werden dabei unterstützt, das nötige Selbstvertrauen zu entwickeln und erfahren Empowerment, um aktiv am Arbeitsleben teilnehmen zu können. Laut einer jährlich von Roetz durchgeführten Wirkungsanalyse sind die Mitarbeiter\*innen sehr zufrieden mit der Schulung und fühlen sich sicherer und zunehmend in der Lage, selbständig zu arbeiten. Dank des Trainings haben sich auch ihre technischen Kenntnisse und ihre Produktivität erhöht.

Um die Nachhaltigkeit in den folgenden Jahren zu gewährleisten, kann das Pilotprojekt auf die Finanzierung durch die Initiative *Perspectief op Werk* (Jobperspektiven) zählen. Für diese Initiative hat das niederländische Ministerium für Soziale Angelegenheiten und Beschäftigung 2 Millionen Euro pro ausgewählter Region zur Verfügung gestellt. Die Finanzierung umfasst drei Elemente: Finanzierung des Bildungsaspekts, Finanzierung der Unterstützung am Arbeitsplatz und Finanzierung des Projektmanagements der Praxis. Die Gemeinde und die niederländische Agentur für Arbeitnehmerversicherungen sind wichtige Partner\*innen bei der Sicherstellung der Finanzierung des Projektmanagement- und Bildungsaspekts. Darüber hinaus sind sich alle Beteiligten einig, dass die Kosten für die Unterstützung am Arbeitsplatz nicht in die alleinige Verantwortung der Arbeitgeber\*innen fallen sollten, da dies die Bereitschaft der Arbeitgeber zur Teilnahme gefährden könnte. Daher arbeiten sie auf nationaler Ebene an einer Subventionierung, um diese praktischen Erklärungsmodelle mit der bestehenden Berufsbildungsfinanzierung zu verbinden.

## 5. Digi+

*Über das Projekt*

**Wo:** St. Pölten, Österreich

**Projektstart:** Juni 2020

**Status:** aktiv

**Begünstigte Zielgruppen:** Arbeitnehmer\*innen mit Unterstützungsbedarf und deren Unterstützer\*innen

**Finanziert durch:** Arbeiterkammer (Arbeit 4.0)



*Kontakt*

Juergen Binder

[digiplus@arbeitplus.at](mailto:digiplus@arbeitplus.at)

<https://werkzeugkiste.arbeitplus.at>



### PROJEKT-ÜBERBLICK

Digi+ besteht aus Direktschulungen im Bereich Digitalisierung, die sich an Arbeitnehmer\*innen mit Unterstützungsbedarf und deren Unterstützer\*innen richten. Es wurde von arbeit plus Niederösterreich und dem Ilse Arlt Institut der Fachhochschule St. Pölten ins Leben gerufen, um den Prozess der Digitalisierung in sozialen und integrativen Unternehmen zu beschleunigen. Das Hauptziel dieser Praxis ist es, eine bessere Einbeziehung von Menschen in den Prozess der digitalen Transformation zu gewährleisten.

Die Begünstigten werden zu zwei Hauptthemen geschult:

- Grundlagen von Computern und Smartphones
- das Internet und wie man es sicher nutzt, um persönliche Vorteile zu erlangen

Bislang haben 54 Unterstützer\*innen und 95 Arbeitnehmer\*innen mit Unterstützungsbedarf von dieser Maßnahme profitiert.



### METHODISCHER ZUGANG

Digi+ wird nach folgendem Konzept umgesetzt:

1. Die Bedürfnisse jedes Teilnehmers/ jeder Teilnehmer\*in werden von der Fachhochschule St. Pölten evaluiert.

2. Auf der Grundlage der durchgeführten Evaluierung wird ein Anpassungsprozess durchgeführt, entweder durch die/ den Trainer\*in in der Schulung selbst oder durch eine Website, die das Niveau der digitalen Qualifikation bestimmt.
3. Die Schulungen werden am Arbeitsplatz durchgeführt. Zum einen werden die Inhalte direkt an Arbeitnehmer\*innen mit Unterstützungsbedarf vermittelt, zum anderen werden ihre Betreuer\*innen darin unterwiesen, wie sie dies tun können (Train the Trainer). Es wird auch eine Website entwickelt, um den Lernprozess zu unterstützen.
4. Der Fortschritt der Teilnehmer\*innen wird durch persönliche Tests in den Schulungen und Quizfragen auf der Website bewertet.



### ART DER ENTWICKELTEN SKILLS

Digitale Fähigkeiten - am Ende der Schulung sind die Teilnehmer\*innen in der Lage, Geräte und das Internet zu nutzen, um:

1. in Kontakt zu bleiben
2. Arbeitsplätze zu finden
3. administrative Dinge von zu Hause aus zu erledigen;
4. auf sichere Art und Weise Spaß zu haben.



### INNOVATIVE ASPEKTE

Der innovative Aspekt von Digi+ liegt im persönlichen Kontakt zwischen Ausbilder\*innen und Arbeitnehmer\*innen in Verbindung mit der Nutzung der unterstützenden digitalen Website.



### IMPACT & NACHHALTIGKEIT

Dank dieser Praxis können die Begünstigten leichter in den Arbeitsmarkt integriert werden. Arbeitnehmer\*innen mit Unterstützungsbedarf lernen, wie sie ihre E-Mail-Adressen verwalten und nutzen können und wie sie Instrumente finden und nutzen können, die sie bei der Suche nach geeigneten Arbeitsplätzen unterstützen.

Die Nachhaltigkeit des Verfahrens wird durch die Schulung der Ausbilder\*innen gewährleistet, die in Zukunft weitere vom Arbeitsmarkt benachteiligte Menschen unterstützen und ausbilden können. Außerdem ist die entwickelte Website barrierefrei und frei zugänglich. Dies ermöglicht auch die Wiederholung der Praxis in anderen Kontexten.

## 6. „Kein-Zwang“ Bildungspaket

*Über das Projekt*

**Wo:** Ljubljana, Slowenien

**Projektstart:** 2021

**Status:** aktiv

**Begünstigte Zielgruppen:** Dienstleistungsnutzer\*innen, deren Familienmitglieder, psychosoziale Fachkräfte

**Finanziert durch:** ŠENT-Eigenmittel



*Kontakt*

Gregor Cotic

gregor.cotic@sent.si

[www.sent.si](http://www.sent.si)



### PROJEKT-ÜBERBLICK

Das „Kein-Zwang“ (*Zero-Coercion*) Bildungspaket ist ein komplexes Instrument zur Unterstützung von Dienstleistungsnutzer\*innen, ihren Familien und psychosozialen Fachkräften bei der Bewältigung psychischer Krisen in einem häuslichen Umfeld. Die Praxis hat einen starken digitalen Aspekt, da sie sich auf verschiedene Apps, Websites, Videotelefonie-Software sowie eine spezielle Plattform stützt, um umgesetzt zu werden.

Bislang haben 30 Personen von dieser Praxis profitiert.



### METHODISCHER ZUGANG

Das Training wird sowohl persönlich als auch online durchgeführt und wurde sorgfältig so konzipiert, dass es für alle Niveaus möglichst zugänglich ist. Es umfasst spezifische Übungen, Fertigkeiten, Theoriepapiere, Präsentationen und andere Unterlagen, die auf die verschiedenen Verständnisstufen zugeschnitten sind. Die Fortschritte jeder/s Teilnehmer\*in werden individuell, durch Gruppendiskussionen und einen Fragebogen bewertet.



### ART DER ENTWICKELTEN SKILLS

IT Skills, Bewältigungsstrategien



### INNOVATIVE ASPEKTE

Das „Kein-Zwang Bildungspaket“ ist anpassungsfähig und kann sowohl analog als auch online durchgeführt werden. Das Verfahren hat einen starken digitalen Aspekt, der das Lernen aus der Ferne ermöglicht. Da es zusammen mit pädagogischen Fachkräften entwickelt wurde, ist es leichter zugänglich und als Lehrmittel wertvoll. Darüber hinaus wurde es von sieben Ländern gemeinsam entwickelt, was eine breite Anwendung ermöglicht.



### IMPACT & NACHHALTIGKEIT

Das „Kein-Zwang Bildungspaket“ vermittelt Bewältigungs- und IT-Kenntnisse und fördert so die persönliche Gesundheit der Zielgruppen. Es handelt sich um ein langfristiges Programm, das so konzipiert ist, dass es ohne Anpassung sofort genutzt werden kann. Die Nachhaltigkeit der Praxis wird durch den Aufbau von Peer-Gruppen gewährleistet, die die Praxis als Modell nutzen und so die Fähigkeiten ohne weitere Finanzierung aufrechterhalten.

## 7. UTILDECO

### Über das Projekt

**Wo:** Uricani, Region Iași, Kommune Miroslava, Rumänien

**Projektstart:** 2008

**Status:** aktiv

**Begünstigte Zielgruppen:** 1. Menschen mit Behinderungen, 2. Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten, die nach geltendem Recht Menschen mit Behinderungen in einem Anteil von mindestens 4 % an der Gesamtzahl der Mitarbeiter\*innen

**Finanziert durch:** Verträge mit Unternehmen aus ganz Rumänien



### Kontakt

[comenzi@utildeco.ro](mailto:comenzi@utildeco.ro)

[www.utildeco.ro](http://www.utildeco.ro)



### PROJEKT-ÜBERBLICK

UTILDECO ist eine zugelassene Schutzeinrichtung und ein Soziales Unternehmen zur Arbeitsmarktintegration, das 2002 von der Stiftung *Alaturi de Voi* (ADV) Rumänien gegründet wurde. Das Verfahren wurde entwickelt,

um Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen und andere Risikogruppen zu schaffen und zu erhalten, insbesondere für junge Menschen, die das Kinderschutzsystem verlassen haben.

UTILDECO wurde von der Europäischen Kommission als vorbildliches Verfahren anerkannt und erhielt 2016 die Auszeichnung *EY Social Entrepreneur of the Year*.

Bislang haben mehr als 1.000 Personen aus Risikogruppen, einschließlich Menschen mit Behinderungen, von der beruflichen Orientierung und dem Aufbau von Kapazitäten profitiert.



### METHODISCHER ZUGANG

UTILDECO bietet verschiedene Arten von Dienstleistungen an, je nach der Zielgruppe, die von der Praxis profitiert.

#### 1. Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen

UTILDECO unterstützt Menschen mit Behinderungen aus dem Komitat (Region) Iași durch ein kostenloses, integriertes Paket von Sozial- und Beschäftigungsdiensten, die alle an einem Ort angeboten werden, nach dem Prinzip des "One-Stop-Shops". Das Paket umfasst:

- Praktika im Sozialen Unternehmen *UTILDECO Work Integration*, das sich im Besitz von ADV Romania befindet, in denen die Menschen grundlegende Fähigkeiten in Bereichen wie Buchbinderei, Archivierung, Schneiderei und Druckerei erwerben können;
- Auf dem Arbeitsmarkt anerkannte berufliche Qualifizierung in den Bereichen manuelle Buchbinderei und Archivierung.

Das Angebot ist auf die Bedürfnisse und das Profil der Kund\*innen zugeschnitten, die durch folgende Maßnahmen ermittelt werden: ein System professioneller Beratung und Orientierung; ein Job-Coaching-Service; die Verwendung der CASPER-Testbatterie (ein komplexes Instrument zur Einstufung von Menschen mit Behinderungen, das die Erstellung eines Berufsprofils und die Ermittlung des am besten geeigneten Arbeitsplatzes ermöglicht); und die Tests mit der CAS++-Batterie (eine Software für psychologische Tests).

Die Fortschritte der Teilnehmer\*innen werden anhand folgender Kriterien bewertet: Grad der Zufriedenheit der Kund\*innen mit den beschafften Produkten/Dienstleistungen, Anpassungsfähigkeit an die Bedürfnisse der Endbegünstigten, Anzahl der Arbeitsplätze, die für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zur Verfügung stehen, und Zeitraum, in dem die Arbeitnehmer\*innen - v.a. Menschen mit Behinderungen - im Unternehmen bleiben.

#### 2. Dienstleistungen für Unternehmen

UTILDECO bietet Unternehmen aus dem Komitat (Region) Iași ein spezialisiertes Dienstleistungspaket und die Möglichkeit, Waren und Dienstleistungen auf der Grundlage des Gesetzes 193/2020 zu beschaffen, das das Gesetz 448/2006 über den Schutz und die Förderung der Rechte von Menschen mit Behinderungen modifiziert und ergänzt. Einige der angebotenen Dienstleistungen sind:

- Arbeitsschutzausrüstung
- Archivierung und Aufbewahrung von Dokumenten
- Biologisch abbaubare Verpackungen
- Digitale Druckdienste
- Innen- und Außendekorationen aus Polystyrol
- Organisation von Veranstaltungen
- Rekrutierung von Menschen mit Behinderungen
- Gesundheits- und Sicherheitsfragen

Die Führungskräfte von UTILDECO stehen in ständigem Kontakt mit den Kund\*innen, um sicherzustellen, dass die Endbegünstigten mit den erhaltenen Waren/Dienstleistungen zufrieden sind.

### 3. Auf nationaler Ebene zugängliche Online-Dienste

Über die Website [www.utildeco.ro](http://www.utildeco.ro) bietet UTILDECO auf nationaler Ebene die Möglichkeit, verschiedene Produkte/Dienstleistungen aus der verfügbaren Warenliste zu bestellen und zu beschaffen.



#### ART DER ENTWICKELTEN SKILLS

Teilnehmer\*innen, die von der Praxis profitieren, können ihre muttersprachlichen und beruflichen Fähigkeiten entdecken und entwickeln, die sie bei der Suche nach Arbeit unterstützen können. Insbesondere erhalten sie eine Ausbildung und entwickeln Fähigkeiten im Bereich der Archivierung (einschließlich der Digitalisierung archivierter Dokumente) oder der manuellen Bindung, der Schneiderei und des Digitaldrucks.



#### INNOVATIVE ASPEKTE

UTILDECO ist der einzige Dienst dieser Art in Rumänien, der ein integriertes Paket von Dienstleistungen anbietet, die an die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen angepasst sind.

Das Paket nutzt zwei innovative Instrumente:

1. ein Job-Matching-Service
2. einen Job-Coaching-Service, der den Menschen hilft, ihren Arbeitsplatz zu behalten und ein Scheitern in der Beschäftigung zu vermeiden.



#### IMPACT & NACHHALTIGKEIT

Dank der Job-Matching- und Job-Coaching-Dienste unterstützt UTILDECO Menschen - insbesondere solche, die ihr Studium nicht abgeschlossen haben, über keine Qualifikationen verfügen und noch nie gearbeitet haben -



bei der Entwicklung wertvoller Fähigkeiten und bei der Suche nach und Beibehaltung von Arbeitsplätzen in Sozialen Unternehmen oder auf dem freien Arbeitsmarkt.

Die Nachhaltigkeit von UTILDECO wird durch die Fähigkeit gewährleistet, die Praxis nach Bedarf zu adaptieren auf die Anforderungen der Kund\*innen auszurichten.

## 8. The *Kennisalliantie Inclusie en Technologie* (Knowledge Alliance Inclusion and Technology: KIT)

### *Über das Projekt*

**Wo:** Amsterdam, Niederlande

**Projektstart:** 2017

**Status:** aktiv

**Begünstigte Zielgruppen:** Menschen mit geistigen, körperlichen oder psychischen Beeinträchtigungen

**Finanziert durch:** Pilotprojekte werden von verschiedenen Akteur\*innen finanziert, je nachdem, wo die Pilotprojekte implementiert werden



*Kontakt*

<https://inclusievetechnologie.nl>



### PROJEKT-ÜBERBLICK

KIT ist eine Plattform im Bereich der inklusiven Technologie, die 2017 gegründet wurde. Es ist eine Partnerschaft zwischen TNO (der niederländischen Organisation für angewandte wissenschaftliche Forschung), Cedris (dem nationalen Verband für einen inklusiven Arbeitsmarkt und geschützte Werkstätten) und SBCM (dem Zentrum für Wissen und Mittel für soziale Beschäftigung). Ziel von KIT ist es, möglichst vielen Menschen mit geistigen, körperlichen oder psychischen Beeinträchtigungen durch den Einsatz von Technologie im weitesten Sinne des Wortes zu helfen, einen geeigneten und dauerhaften Arbeitsplatz zu finden und zu behalten.

Zur Erprobung integrativer Technologie am Arbeitsplatz wurden bisher mehrere Pilotprojekte mit jeweils etwa 20 Teilnehmenden entwickelt. Der Personenkreis, der potenziell von der im Pilotprojekt getesteten Innovation profitiert, kann jedoch größer sein.



### METHODISCHER ZUGANG

Das KIT verbindet Interessensgruppen und dient als Katalysator, um Forschung und Experimente zu initiieren, zu beobachten und zu bewerten und dieses Wissen mit anderen Sektoren zu teilen. Die folgenden Beispiele präsentieren einige der bisher durchgeführten Pilotprojekte:

- **Cobots an der UW Utrecht:** In diesem Pilotprojekt wurde mittels des KITs untersucht, ob die Produktion von Solarmodulen in der geschützten Werkstatt der UW Utrecht durch den Einsatz von Technologie weniger arbeitsintensiv gestaltet werden kann. In diesem Fall wurde ermittelt, ob ein kollaborativer Roboter (Cobot) sich wiederholende Aufgaben übernehmen könnte, da dies für die Arbeiter\*innen oft eine große körperliche Belastung darstellt.
- **Intelligenter Beamer bei Amfors:** Im Pilotprojekt bei Amfors wurde das Operator Support System (OSS) getestet, das Mitarbeiter\*innen mit kognitiven Einschränkungen Schritt für Schritt durch die Montageanlage begleitet. Das System projiziert die Arbeitsanweisungen über einen intelligenten Beamer auf den Arbeitsplatz. So wissen die Mitarbeiter\*innen genau, was sie in welcher Reihenfolge zu tun haben.
- **Operator Support System bei Senzer:** Im Pilotversuch wurde OSS, eine Technologie zur Unterstützung der Mitarbeiter\*innen bei der Durchführung von Montageaufgaben, getestet. Arbeitsanweisungen wurden in der richtigen Reihenfolge und zur richtigen Zeit auf den Arbeitsplatz projiziert. OSS ist auf die Arbeitsprozesse und Bedürfnisse der Mitarbeiter\*inne zugeschnitten, kann bei falschen Handlungen ein Feedback geben und ist mit einem sogenannten „Pick-to-Light“ Modul ausgestattet, das es erleichtert, Gegenstände genau zu entnehmen.
- **Smart Beamer bei Inclusief Groep:** In diesem Pilotprojekt wird ein „Smart Beamer“ getestet. Die Mitarbeiter\*innen werden durch ein intelligentes Projektionssystem aktiv bei allen Produktionsschritten unterstützt. Der Beamer zeigt mit Pfeilen und/oder Bildern an, welche Aktion durchgeführt werden müssen und welche Werkzeuge oder Materialien benötigt werden. Durch den Einsatz des Beamers kann ein\*e Mitarbeiter\*in mehrere Arbeitsschritte nacheinander ausführen. Der Beamer ist auch darauf programmiert, die Qualität und Quantität der Produkte zu überprüfen.

In den einzelnen Piloten werden die Bedürfnisse jedes/r Mitarbeiter\*in bewertet, so dass die Technologie auf der Grundlage dieser Bewertung angepasst werden kann.



### ART DER ENTWICKELTEN SKILLS

Arbeitnehmer\*innen, die von dieser Praxis profitieren, sind in der Lage, Fähigkeiten im technologischen Bereich zu entwickeln, die ihnen helfen, mehr und mehr geeignete Beschäftigungsmöglichkeiten zu finden.



### INNOVATIVE ASPEKTE

Die Pilotprojekte des KIT gelten als besonders innovativ, weil sie die Entwicklung von Kompetenzen durch Digitalisierung und Technologie unterstützen.



### IMPACT & NACHHALTIGKEIT

Das Projekt hat eine direkte Auswirkung auf die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmer\*innen mit Unterstützungsbedarf, die dadurch ihr Selbstvertrauen und ihre Unabhängigkeit am Arbeitsplatz steigern. Die verschiedenen Pilotprojekte zeigten unterschiedliche Ergebnisse hinsichtlich der Entwicklung der Fähigkeiten. So zeigte das Pilotprojekt in Amfors, dass Arbeitnehmer\*innen, die OSS nutzen, mehr und komplexere Aufgaben mit weniger persönlicher Anleitung bewältigen können als Arbeitnehmer\*innen, die OSS nicht nutzen. An der UW Utrecht zeigte das Pilotprojekt, dass sich die Teilnehmer\*innen stärker am Arbeitsplatz engagierten und begannen, darüber nachzudenken, wie ihr Arbeitsplatz verbessert werden könnte.

Um die Nachhaltigkeit der Praxis zu gewährleisten, führen die derzeitige Regierung und die UWV einen Wettbewerb durch, bei dem Unternehmen Zuschüsse für innovative Verbesserungen beantragen können.

## 9. Digital WorkPlace (Digitaler Arbeitsplatz)

### Über das Projekt

**Wo:** Spanien

**Projektstart:** November 2019

**Status:** aktiv

**Begünstigte Zielgruppen:** ILUNION Social Business Group und Mitarbeiter\*innen der Fundación ONCE

**Finanziert durch:** Eigenmittel der ILUNION Social Business Group



### Kontakt

Oscar da Pena

[odapena@ilunion.com](mailto:odapena@ilunion.com)

<https://www.ilunion.com/en>



### PROJEKT-ÜBERBLICK

Digital WorkPlace ist ein digitales und kulturelles Transformationsprojekt, das aus dem Engagement der Organisation für technologische Entwicklung, Digitalisierung und Transformation mit einem personen-

zentrierten Ansatz resultiert. Die Initiative stützt sich auf drei Hauptpfeiler: individuelle und kollektive Produktivität und agile Methodik - und verfolgt vier Hauptziele: Steigerung der persönlichen Effizienz und Produktivität, Förderung der Teamarbeit durch kollaborative Plattformen, Flexibilisierung des Zugangs zu Informationen, Digitalisierung und Automatisierung von Daten bei gleichzeitiger Gewährleistung der Zugänglichkeit.

Den Mitarbeitern wird ein intuitives Webportal zur Verfügung gestellt, das alle audiovisuellen Referenzmaterialien sowie die Aufzeichnungen der Online-Schulungen enthält. Um die Umsetzung der Initiative zu fördern, hat Digital WorkPlace sogenannte "Champions" eingeführt. Das sind digitale Botschafter\*innen, deren Aufgabe es ist, Arbeitnehmer\*innen im digitalen Transformationsprozess zu begleiten. Das Projekt hat auch die Entwicklung von digitalen Fähigkeiten mit Microsoft 365-Tools durch Online-Schulungen gefördert.

Bisher wurden über 15 Webinare mit 10.000 Teilnehmer\*innen/Zuschauer\*innen durchgeführt.



#### METHODISCHER ZUGANG

Das Projekt findet in Form von Veranstaltungen, Webinaren und Workshops statt, die den Arbeitnehmer\*innen über Microsoft Teams, ein Webportal auf SharePoint und eine Nutzergemeinschaft auf Yammer angeboten werden.

Die Inhalte werden unter Berücksichtigung der Bedürfnisse aller Teilnehmer\*innen sowie der Informationen, die durch die „Champions“, Umfragen und Formulare gesammelt wurden, gestaltet. Zugänglichkeit und Benutzerfreundlichkeit der Inhalte und Tools sind wichtige Aspekte, die bei der Gestaltung der Schulungen berücksichtigt werden.

Die Fortschritte der Teilnehmer\*innen werden durch eine Nachverfolgung der Entwicklung der Projektumsetzung anhand einer monatlichen Analyse der KPIs und eines Vergleichs mit der anfänglichen Bewertung bewertet.



#### ART DER ENTWICKELTEN SKILLS

Teilnehmer\*innen erwerben digitale Fähigkeiten und Kenntnisse über neue Digitalisierungsprozesse, die zur Verbesserung der Produktivität der Arbeitnehmer\*innen beitragen können



#### INNOVATIVE ASPEKTE

Digital WorkPlace ist ein innovatives Verfahren, da es auf einem Online-Schulungsmodell basiert, das durch ein Webportal ergänzt wird, das alle Arbeitnehmer\*innen zur flexiblen Teilnahme ermutigt und ermöglicht (synchrones oder asynchrones Lernen). Auf Yammer wurde ein kollaborativer Bereich geschaffen, in dem die Teilnehmer\*innen Ergebnisse und Neuigkeiten austauschen sowie Fragen stellen können. Das Projekt

ermöglichte die vollständige Einführung der Microsoft-Technologie und damit die Digitalisierung vieler Prozesse.



### IMPACT & NACHHALTIGKEIT

Obwohl das Projekt im November 2019 gestartet wurde, wurde die erste Bewertung und Sammlung von Anforderungen durchgeführt, als die Covid-19-Pandemie ausbrach. Die Sperrung förderte die Digitalisierung und machte dieses Projekt noch relevanter und notwendiger, insbesondere für all jene Arbeitnehmer\*innen, die in nicht systemrelevanten Tätigkeiten von zu Hause aus tätig sind. Die Schulungen begannen im April 2020, und seither haben sich die Indikatoren verbessert: Insgesamt hatten die Webinare über 10.000 Teilnehmer\*innen/Aufrufe auf dem Webportal; über 12 Millionen Dokumente wurden von Netzlaufwerken auf OneDrive übertragen; fast 6.000 Sites wurden auf SharePoint erstellt; die Nutzung von Microsoft Teams als Kollaborations- und Kommunikationswerkzeug wurde konsolidiert.

Die Nachhaltigkeit der Praxis wird durch die „Champions“ gewährleistet. Als Mitglieder des Personals sind sie eine engere Bezugsperson für die Arbeitnehmer\*innen. Sie sind auch für die Förderung und Weiterverfolgung des Projekts und seiner Ergebnisse in ihren Unternehmen sowie für die Ermittlung von Bedürfnissen, Problemen und Anliegen zuständig.

## 10. ENTELIS+ Digital Accessibility (Digitale Barrierefreiheit)

*Über das Projekt*

**Wo:** Griechenland

**Projektstart:** Juli 2021

**Status:** aktiv

**Begünstigte Zielgruppen:** Menschen mit geistigen Behinderungen, Ältere sowie Fachleute und Dienstleistungsanbieter\*innen

**Finanziert durch:** ERASMUS +



*Kontakt*

research.development@eeamargarita.gr

<https://entelisplus.entelis.net/>



### PROJEKT-ÜBERBLICK

ENTELIS+ ist ein von der Europäischen Kommission im Rahmen der Erasmus+ Leitaktion 3 "Unterstützung der politischen Entwicklung und Zusammenarbeit" mitbegründetes Projekt, dessen Konsortium sich aus 10 erfahrenen europäischen Partnern mit komplementären Fähigkeiten und Kenntnissen zusammensetzt. Dank

dieses Projekts werden Menschen mit geistiger Behinderung durch eine leicht verständliche Anpassung eines von den ENTELIS+ Partner\*innen entwickelten Schulungshandbuchs bei ihrer digitalen Inklusion unterstützt. Die Teilnehmenden lernen etwas über Barrierefreiheit und warum es für alle Menschen - unabhängig von Alter, Behinderung, Geschlecht u.a - sinnvoll ist, zugängliche Dienstleistungen zu erhalten. Darüber hinaus werden die Begünstigten darin geschult, vorhandene Ressourcen in eine niederschwellige Form zu bringen. Dies verbessert ihre digitalen Fähigkeiten und schult sie darin, integrativer zu werden, um Niederschwelligkeit zu fördern und mehr Menschen zu unterstützen. Schließlich werden die Begünstigten darin geschult, einen Fahrplan zu verwenden, der ihnen hilft, ihr Ziel zu erreichen, d. h. Zugang zu Informationen und Orten zu haben und somit gleichberechtigt an der Gesellschaft teilzunehmen.



### METHODISCHER ZUGANG

Vor der Schulung wird eine Fokusgruppe zum Thema Barrierefreiheit organisiert, um die Bedürfnisse der Teilnehmer\*innen zu bewerten und die Schulung entsprechend anzupassen (z. B. leicht lesbare Version von PowerPoint-Präsentationen, Sprachausgabe in Griechisch, Alt-Texte in Bildern, digitale Spiele, Simulationsspiele). Nach der Schulung werden ein Fragebogen und ein Interview mit den Teilnehmenden und den leitenden Ausbilder\*innen organisiert, um ihre Kenntnisse und Fähigkeiten in Bezug auf die digitale Inklusion zu bewerten.

Dieser Plan basiert auf dem [ENTELIS+ Handbuch](#), das die notwendigen theoretischen Kenntnisse und Tipps für die praktische Umsetzung enthält. In Zusammenarbeit mit den Lernenden erstellen die Ausbilder\*innen die Schulungsinstrumente, die ihnen die Informationen zugänglich machen sollen.

Die Bewertung der Fortschritte der Lernenden erfolgt durch praktische Übungen und die Erstellung zugänglicher Ressourcen. Die Ausbilder\*innen füllen auch ein Ausbilder-Logbuch aus, um die Fortschritte, Schwierigkeiten und Stärken der von ihnen betreuten Lernenden zu verfolgen und folglich die Zugänglichkeit der Ressourcen zu verbessern und sich auf die Bildungsziele zu konzentrieren, die mehr Übung erfordern.



### ART DER ENTWICKELTEN SKILLS

Die ENTELIS+-Schulungsaktivitäten konzentrierten sich auf die Entwicklung der digitalen Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen und älteren Menschen, um sie in die Lage zu versetzen, an der digitalen Gesellschaft teilzunehmen. Gleichzeitig wurden im Rahmen von ENTELIS+ wichtige Schlüsselakteur\*innen geschult, die für die Gestaltung und Umsetzung von unterstützenden Rahmenbedingungen zuständig sind (Behörden und Dienstleister).



### INNOVATIVE ASPEKTE

Die Partner im ENTELIS+-Konsortium verfügen über weitreichende Erfahrung in den Bereichen digitale Inklusion und digitale Kompetenzen und sind seit vielen Jahren innovativ im Bereich Behinderung und Technologie tätig. Dieses Fachwissen zeigt sich in den innovativen Methoden und Praktiken, die eine

integrative Bildung fördern, sowie in der Fähigkeit, die digitalen Fähigkeiten und Kompetenzen von digital ausgegrenzten Gruppen zu fördern.

ENTELIS+ konnte besonders zu folgenden Aspekten beitragen:

- Sensibilisierung für die Bedeutung der Barrierefreiheit als Voraussetzung für integratives Lernen und Lehren durch zahlreiche Schulungen und Veranstaltungen in Österreich, Belgien, Zypern, Griechenland, Irland, Italien und Schweden.
- Entwicklung der digitalen Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen und Älteren zur Teilnahme an der digitalen Gesellschaft in den oben genannten Ländern. Insgesamt nahmen mehr als 90 Personen an ENTELIS+ Schulungsveranstaltungen teil.
- Aufbau der Kapazitäten der Hauptakteur\*innen, die für die Gestaltung und Umsetzung von Unterstützungsrahmen zuständig sind (Behörden und Dienstleistungsanbieter).



#### IMPACT & NACHHALTIGKEIT

ENTELIS+ erzielte Wirkung, indem es das Bewusstsein für die Bedeutung der Barrierefreiheit als Voraussetzung für integratives Lernen und Lehren durch mehrere Schulungen und Veranstaltungen in sieben Ländern (Griechenland, Österreich, Irland, Italien, Zypern, Schweden und Belgien) schärfte. Während der Schulungen, die im Rahmen des Projekts angeboten wurden, konnten die Teilnehmenden ihre Fähigkeiten in Bezug auf Barrierefreiheit und digitale Inklusion verbessern, mehr über ihre Rechte erfahren - insbesondere über ihr Recht auf Barrierefreiheit und wie dieses durch die EU-Politik und nationale Gesetze geschützt wird - und bestehende Ressourcen entdecken, um verschiedene digitale Angebote besser nutzen zu können.

Die Nachhaltigkeit des Projekts wird durch die Verbindungen und Kooperationen mit anderen Organisationen und Fachleuten gewährleistet, die die Idee unterstützen, Menschen mit Behinderungen und Ältere durch barrierefreie digitale Kompetenzentwicklung zu befähigen die digitale Kluft zu überwinden. Dies ermöglicht es, ausgrenzungsgefährdeten Menschen ein breites Spektrum an sozialen und beruflichen Entwicklungs- und Arbeitsmarktmöglichkeiten zu erschließen und zu sozialer Teilhabe beizutragen. Die ENTELIS+-Materialien werden allen Interessierten zur Verfügung gestellt, um eine kontinuierliche Schulung von Dienstleistungsnutzer\*innen und ihren Familien im Bereich der digitalen Inklusion zu gewährleisten.