

AP 2.3.2
Grundsatzdokument 2: Politische Leitlinien für
Entscheidungsträger*innen in der Berufsberatung
September 2023

HdBA
Hochschule der
Bundesagentur für Arbeit
University of Applied Labour Studies



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

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

Dieses Werk ist lizenziert unter einer [Creative Commons Attribution-Non-Commercial-Share-Alike 4.0 National \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



Inhalt

Einführung.....	4
Grundsatzdokument 2: Leitlinien für Entscheidungsträger*innen im Bereich der Berufsberatung.....	5
Einführung.....	5
Zusammenfassung der Partnerländer	5
Beispiel für gute Praxis.....	7
Auszug aus der Schlussfolgerung des Transnationalen Berichts	8
Leitlinien für Entscheidungsträger*innen in der Berufsberatung	9
Schlussfolgerung für Entscheidungsträger*innen in der Berufsberatung	14

Einführung

Ziel der **geschützten Werkstätten** ist es, **Menschen mit Behinderungen auf den Übergang in eine reguläre Beschäftigung vorzubereiten und zu unterstützen**. Viele Menschen mit Behinderungen bleiben jedoch für **längere Zeit oder ihr gesamtes Arbeitsleben** in geschützten Werkstätten, **insbesondere solche mit kognitiven Behinderungen**. Dies deutet darauf hin, dass die in der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und in einer kürzlich verabschiedeten Richtlinie des Europäischen Parlaments genannten Ziele der Inklusion nicht erreicht werden.

Land	Bevölkerung mit Behinderungen (%)	Beschäftigungsquote (%)
Belgien	9%	26%
Zypern	24%	48.5%
Deutschland	k.A.	53%
Slowenien	1%	k.A.

Tabelle 1: Statistiken über Behinderung und Beschäftigungsquoten in den Partnerländern

Um einen nachhaltigen Übergang zu ermöglichen, ist es entscheidend, **die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes in Einklang zu bringen**. Die Beratung spielt in diesem Prozess eine zentrale Rolle, indem sie **die Stärken, Interessen und den Ausbildungsbedarf der Ratsuchenden ermittelt**. Die Berater*innen und Expert*innen in den geschützten Werkstätten halten auch den Kontakt zu den Arbeitgeber*innen und fungieren als Vermittler*in. Durch die richtige Beratung wird sichergestellt, dass die Berufsausbildung auf die individuellen Lernbedürfnisse, Fähigkeiten und Ziele sowie auf die Anforderungen und Fördermöglichkeiten des Arbeitsmarktes zugeschnitten ist.

Das Projekt "Include³" zielt auf die **Entwicklung von Ressourcen und eines partizipativen Lehrplans** durch die Zusammenarbeit zwischen Berater*innen, Menschen mit geistiger Behinderung, Arbeitgeber*innen und Berufsbildungsexpert*innen. Ziel ist es, **Wege von einer gezielten Ausbildung zu einer nachhaltigen und angemessenen Beschäftigung in regulären Arbeitsverhältnissen zu schaffen**.

Dieser Prozess beinhaltet eine individuelle Neuausrichtung der beruflichen Bildung, um die Menschen auf spezifische Arbeitsmarktchancen vorzubereiten.

Dieses Strategiepapier hebt die wichtigsten Ergebnisse aus den Partnerländern Belgien, Zypern, Deutschland und Slowenien hervor. Das Strategiepapier nimmt Bezug auf den transnationalen Bericht, indem es Beispiele für bewährte Verfahren aufgreift und die Ergebnisse des transnationalen Berichts zusammenfasst. Es enthält auch praktische Leitlinien für politische Entscheidungsträger*innen im Bereich der geschützten Werkstatt für berufliche Bildung. Für spezifische Themen, wie z. B. Kooperationspartnerschaften, werden vier bis fünf praktische Leitlinien für die Umsetzung gegeben. Das Strategiepapier endet mit einer Schlussfolgerung.

Grundsatzdokument 2: Leitlinien für Entscheidungsträger*innen im Bereich der Berufsberatung

Einführung

Dieses Grundsatzdokument soll Entscheidungsträger*innen, **die an der Berufsberatung für Menschen mit Behinderungen beteiligt sind**, politische Leitlinien an die Hand geben. Es betont die Notwendigkeit, integrative Praktiken zu fördern, den Einzelnen zu stärken und Chancengleichheit bei der beruflichen Entwicklung und Beschäftigung zu gewährleisten. Das Dokument stützt sich auf die Erkenntnisse des transnationalen Berichts und hebt die wichtigsten Verbesserungsbereiche hervor.

Zusammenfassung der Partnerländer

Zusammenfassung der Beratungskonzepte und Übergänge von geschützter Beschäftigung in den allgemeinen Arbeitsmarkt in den Partnerländern:

Belgien:

Beratungskonzept: Die *DSL* bietet eine umfassende Beratung und Begleitung von Menschen mit Behinderungen, einschließlich einer allgemeinen Beratung vor und während der Ausbildung und

Beschäftigung. Die Beratungsmethode ist zielorientiert, mit festgelegten Beratungs- und Evaluierungszeiten und überprüft auch die Einhaltung der Inhalte durch die Ausbildungsbetriebe.

Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt: Belgien stellt "Outgroups" (Außengruppen) als gutes Praxisbeispiel für den Übergang von geschützter Beschäftigung vor. Werkstattbeschäftigte behalten ihren Status und ihr Gehalt, während sie in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes arbeiten. Outgroups bieten einen ersten Schritt in den Arbeitsmarkt und gewährleisten gleichzeitig den Schutz des Systems.

Zypern:

Beratungskonzept: Die *Agios Stefanos Stiftung* führt die Beratung zur Unterstützten Beschäftigung nach der Methode des Jobcoachings durch. Job-Coaches mit soziologischem und psychologischem Fachhintergrund unterstützen Erwachsene mit Behinderungen beim Einstieg in den offenen Arbeitsmarkt. Das Beratungskonzept zielt darauf ab, das Selbstvertrauen zu stärken, Kommunikationsfähigkeiten zu entwickeln, Chancengleichheit einzufordern und Selbstbestimmung zu fördern.

Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt: Die Sonderschule in Zypern bietet ein berufsvorbereitendes Ausbildungs- und Qualifizierungsprogramm namens "Teilzeitbildung - Teilzeitbeschäftigung" an. Dabei werden Schüler*innen mit geistiger Behinderung mit Unterstützung von Jobcoaches in Teilzeitjobs auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt.

Deutschland:

Beratungskonzept: In Deutschland gibt es drei Beratungskonzepte. Das Beratungskonzept der Bundesagentur für Arbeit konzentriert sich auf die Berufsberatung für Menschen mit Behinderungen und betrachtet die Menschen mit Behinderungen als Expert*innen in eigener Sache. Die *Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB)* bietet einen Peer-Beratungs- und Empowerment-Ansatz. Das *JOBSTER. Team* bietet enge Unterstützung vor, während und nach der Vermittlung von Menschen mit Behinderungen.

Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt: Die *Diakoniewerkstätten Rhein-Neckar* bieten Jobcoaching an, um Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu unterstützen. Jobcoaches begleiten Menschen mit geistiger Behinderung bei Praktika und in externen Betrieben. Außerdem ermöglichen sie wöchentlich einen Berufsbildungstag als Projekttag.

Slowenien:

Beratungskonzept: Die slowenische Fallstudie konzentriert sich auf einen inklusiven sozialen Bauernhof namens Korenika. Das Beratungskonzept verbindet ökologische und soziale Aspekte mit einem regionalen Bezug und betont Empowerment, Partizipation und ökologische Nachhaltigkeit. Es werden die Prinzipien des "Voneinander Lernens" und der individuellen Anpassung an die Zielgruppe angewendet.

Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt: Die slowenische Fallstudie hebt die integrativen Beschäftigungsmöglichkeiten hervor, die das vom CUDV unterstützte "*Druga violina*" bietet. Das Gasthaus schafft Arbeitsplätze unter realen Bedingungen in der Gastronomie und unterstreicht die Verantwortung von Unternehmen und Gesellschaft bei der Bereitstellung integrativer Beschäftigungsmöglichkeiten.

Diese Fallstudien bieten innovative Ansätze und Praktiken für die Beratung und den Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen. Die Erfahrungen und Elemente aus jedem Land können *bei der Entwicklung der Include³-Methode berücksichtigt werden*, wie z. B. **zielorientierte Beratung, unterstützte Beschäftigungsprogramme, Job-Coaching, Berufsausbildung und integrative Beschäftigungsmöglichkeiten.**

Beispiel für gute Praxis

Ein herausragendes Beispiel für bewährte Verfahren in der **Berufsberatung ist der integrative soziale Bauernhof "Korenika" in Slowenien.** Dieser innovative Ansatz **verbindet ökologische Nachhaltigkeit mit Empowerment und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen.**

Die Teilnehmer*innen erhalten eine **umfassende Beratung und erwerben wertvolle Kenntnisse in Landwirtschaft und einen Einblick in die landwirtschaftliche Betriebsführung.** *Korenika* fördert ein kooperatives und unterstützendes Umfeld, das den Wissensaustausch zwischen den Teilnehmer*innen unterstützt.

Durch die Bereitstellung integrativer Beschäftigungsmöglichkeiten zeigt dieses Beratungskonzept das Potenzial für sinnvolle Übergänge in den Arbeitsmarkt auf. Es dient als inspirierendes Modell für

Entscheidungsträger*innen, das die Vorteile einer auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnittenen Beratung und die Integration ökologischer und sozialer Elemente in den Prozess verdeutlicht.

Auszug aus der Schlussfolgerung des transnationalen Berichts

Der transnationale Bericht **hebt die wichtigsten Schlussfolgerungen und Forderungen hervor, die für Entscheidungsträger*innen im Bereich der Berufsberatung von großer Bedeutung sind**. Er unterstreicht die **Notwendigkeit innovativer Ansätze und erfolgreicher Strategien**, um Fachleute in diesem wichtigen Bereich zu inspirieren und anzuleiten. Die folgenden Schlussfolgerungen sind von besonderer Bedeutung:

1. Verbesserte Integrationsprogramme: Der Bericht betont, wie wichtig es ist, **die Integrationsprogramme in der Berufsberatung zu verbessern**. Diese Programme sollten sich auf die Schaffung eines inklusiven Umfelds konzentrieren, das den unterschiedlichen Bedürfnissen der Personen, die eine Berufsberatung suchen, gerecht wird. Durch die **Einführung barrierefreier Angebote, Förderung integrativer Einstellungspraktiken und Förderung eines unterstützenden Arbeitsumfelds** können Berufsberater*innen dazu beitragen, Barrieren abzubauen und Menschen mit Behinderungen gleiche Chancen auf eine uneingeschränkte Teilnahme am Arbeitsmarkt zu bieten.
2. Unterstützungsmaßnahmen für berufliche Übergänge: Der transnationale Bericht unterstreicht die Bedeutung der Unterstützung von Menschen bei beruflichen Übergängen. Berufsberater*innen **sollten Menschen mit Behinderungen beim Übergang von einer geschützten Beschäftigung in den allgemeinen Arbeitsmarkt beraten und unterstützen**. Durch das Verständnis der Herausforderungen, mit denen sie bei diesen Übergängen konfrontiert werden, und die Entwicklung wirksamer Strategien und Programme können Berufsberater*innen eine erfolgreiche Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt sicherstellen.
3. Finanzielle Unterstützung für Beschäftigung: Der Bericht unterstreicht die **entscheidende Rolle der finanziellen Unterstützung bei der Erleichterung von Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen**. Berufsberater*innen sollten sich für Maßnahmen und Programme einsetzen, die eine angemessene finanzielle Unterstützung bieten, einschließlich der Finanzierung von

unterstützenden Technologien, Arbeitsplatzanpassungen, Berufsausbildung und anderen Ressourcen. Die **Gewährleistung einer zugänglichen und gerechten finanziellen Unterstützung wird Menschen mit Behinderungen den** Zugang zu und den Erfolg in der Beschäftigung ermöglichen.

4. Inklusive Praktiken und Empowerment: Der transnationale Bericht unterstreicht die Notwendigkeit für Berufsberater*innen, **integrative Praktiken zu fördern und Menschen mit Behinderungen zu stärken**. Indem sie Schulungen zur Sensibilisierung für Behinderungen anbieten und Arbeitgeber*innen über angemessene Vorkehrungen aufklären, können Berufsberater*innen die Schaffung von integrativen Arbeitsplätzen erleichtern, die Vielfalt schätzen. Die Befähigung von Arbeitgeber*innen und die Förderung einer integrativen Denkweise werden zu besseren Beschäftigungschancen für Menschen mit Behinderungen führen.
5. Beratungsdienste und Berufsausbildung: Der Bericht hebt die zentrale Rolle von Berufsberatungsdiensten und Berufsbildungsprogrammen bei der Unterstützung von Menschen mit Behinderungen hervor. **Berufsberater*innen sollten eine umfassende Berufsberatung anbieten und den Menschen dabei helfen, verschiedene Berufsmöglichkeiten zu erkunden, Ziele zu setzen und die für eine Beschäftigung erforderlichen Fähigkeiten zu entwickeln**. Darüber hinaus sollten Berufsbildungsprogramme darauf zugeschnitten sein, die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen zu verbessern und sie auf bestimmte berufliche Aufgaben vorzubereiten.

Leitlinien für Entscheidungsträger*innen in der Berufsberatung

Die folgenden politischen Leitlinien enthalten spezifische Empfehlungen für die **Berufsberatung von Menschen mit Behinderungen**. Diese Leitlinien zielen darauf ab:

- **integrative Praktiken zu verbessern,**
- **Förderung von Eigenverantwortung und Selbstbestimmung,**
- **Gewährleistung eines gleichberechtigten Zugangs zu beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten.**

Durch die Umsetzung dieser Leitlinien können die Entscheidungsträger*innen ein Umfeld schaffen, das Menschen mit Behinderungen bei der Verwirklichung ihrer beruflichen Ziele und der vollen Teilnahme am Arbeitsmarkt unterstützt.

Umfassende Berufsberatung:

- Durchführung personenbezogener Beurteilungen: Die **Entscheidungsträger*innen sollten personenzentrierte Karrierebewertungen bevorzugen, die die Stärken, Interessen, Fähigkeiten und Wünsche des Einzelnen berücksichtigen**. Nutzen Sie eine Vielzahl von Beurteilungsinstrumenten und -techniken, um ein ganzheitliches Verständnis der Fähigkeiten und potenziellen Karrierewege des Einzelnen zu gewinnen.
- Zielsetzung und individuelle Unterstützung: Ermutigen Sie Berufsberater*innen, **eng mit Menschen mit Behinderungen zusammenzuarbeiten, um realistische und sinnvolle berufliche Ziele zu setzen**. Bieten Sie maßgeschneiderte Unterstützung an, einschließlich personalisierter Karrierepläne, Möglichkeiten zur Entwicklung von Fähigkeiten und laufender Beratung, um den Menschen bei der Verwirklichung ihrer Berufswünsche zu helfen.

Förderung von Partnerschaften und Kooperationen:

- Förderung von Vernetzungsaktivitäten mit Eltern und Arbeitgeber*innen.
- Aufbau von Partnerschaften mit Arbeitgeber*innen: Die Entscheidungsträger*innen sollten die **Arbeitgeber*innen aktiv in den Prozess der Berufsberatung einbeziehen**. Fördern Sie Partnerschaften mit Unternehmen, um integrative Arbeitsplätze zu schaffen, die Vielfalt schätzen und Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen bieten. Ermutigen Sie Arbeitgeber*innen zur Teilnahme an Job-Shading, Mentoring-Programmen und Praktika, um die berufliche Erkundung und Entwicklung von Fähigkeiten zu erleichtern.
- Zusammenarbeit mit Berufsbildungseinrichtungen: **Verstärken Sie die Verbindungen zu Berufsbildungseinrichtungen, um die Berufsberatung mit den entsprechenden Ausbildungsprogrammen abzustimmen**. Arbeiten Sie gemeinsam an der Entwicklung von Lehrplänen, die auf die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen eingehen und **sicherstellen, dass sie die für ihre gewünschte berufliche Laufbahn erforderlichen Fähigkeiten und Qualifikationen erwerben**.

- Einbindung kommunaler Organisationen: Arbeiten Sie mit kommunalen Organisationen, Behindertenverbänden und Hilfsdiensten zusammen, um die Ergebnisse der Berufsberatung zu verbessern. Diese Partnerschaften können zusätzliche Ressourcen, Vernetzungsmöglichkeiten und Peer-Unterstützung für Menschen mit Behinderungen während ihrer beruflichen Entwicklung bieten.

Verstärkung der Unterstützung beim Übergang:

- Entwicklung umfassender Übergangsprogramme: Die Entscheidungsträger*innen sollten **Übergangsprogramme konzipieren und umsetzen, die den erfolgreichen Übergang von Personen aus geschützten Werkstätten in den allgemeinen Arbeitsmarkt erleichtern**. Diese Programme sollten umfassende Informationen über reguläre Beschäftigungsmöglichkeiten, Karrierewege und verfügbare Unterstützungsdienste bieten.
- Angebot von Ausbildung und Mentoring: **Bieten Sie Trainingsprogramme an, um Menschen mit Behinderungen mit den notwendigen Fähigkeiten, dem Wissen und dem Selbstvertrauen auszustatten**, damit sie auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erfolgreich sein können. Mentor*innen-Initiativen können Menschen mit Behinderungen mit erfahrenen Fachleuten zusammenbringen, die sie beraten, ihre Erkenntnisse weitergeben und ihren Übergangsprozess unterstützen können.

Sicherstellung von Barrierefreiheit und inklusiver Arbeitsplatzgestaltung:

- Barrierefreiheit der Berufsberatung: Die Entscheidungsträger*innen sollten sicherstellen, dass die Berufsberatungsdienste **für Menschen mit Behinderungen zugänglich** sind. Dazu gehört die **Bereitstellung von Hilfsmitteln wie unterstützende Technologien, alternative Kommunikationsmethoden und zugängliche Räumlichkeiten**.
- Angemessene Vorkehrungen am Arbeitsplatz: Setzen Sie sich für die Umsetzung angemessener Vorkehrungen am Arbeitsplatz ein, um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu unterstützen. Entscheidungsträger*innen sollten **Arbeitgeber*innen über das Spektrum der verfügbaren Vorkehrungen aufklären und integrative Praktiken fördern**, die es Menschen mit Behinderungen ermöglichen, in vollem Umfang an dem von ihnen gewählten Beruf teilzuhaben.

Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung:

- Schulungsprogramme entwickeln: Die Entscheidungsträger*innen sollten **der Entwicklung und Umsetzung von Schulungsprogrammen für Berufsberater*innen, Pädagogen, Arbeitgeber*innen und andere Interessengruppen Priorität einräumen**. Diese Programme sollten sich auf die Sensibilisierung für Behinderungen, die Förderung einer positiven Einstellung gegenüber Menschen mit Behinderungen und die Beseitigung von Stereotypen und Missverständnissen konzentrieren.
- Sensibilisierung der Beteiligten: **Führen Sie Sensibilisierungskampagnen durch, um die Öffentlichkeit, Arbeitgeber*innen und Bildungseinrichtungen** für die Fähigkeiten und Beiträge von Menschen mit Behinderungen zu **sensibilisieren**. **Stellen Sie gesellschaftliche Vorurteile in Frage und fördern Sie eine integrative Einstellung zur beruflichen Entwicklung** und zu Beschäftigungsmöglichkeiten.

Maßgeschneiderte Berufsberatungsansätze:

- Individualisierte Beratungspläne: **Betonen Sie die Bedeutung individueller Berufsberatungspläne, die die besonderen Bedürfnisse, Fähigkeiten und Bestrebungen** von Menschen mit Behinderungen berücksichtigen. Diese Pläne sollten **flexibel und anpassungsfähig** sein **und regelmäßig überprüft werden, um veränderten Zielen und Umständen Rechnung zu tragen**.
- Kulturell sensible Beratung: Ermutigen Sie die Berufsberater*innen, kulturell **sensibel zu sein und unterschiedliche Hintergründe zu berücksichtigen**, einschließlich ethnischer Herkunft, Rasse, Geschlecht und sexueller Orientierung. Kulturelle Kompetenz sollte in die Beratungspraxis integriert werden, um integrative und respektvolle Dienstleistungen zu gewährleisten.

Eintreten für einen politischen und rechtlichen Rahmen:

- Unterstützung der Politikentwicklung: Entscheidungsträger*innen sollten **sich aktiv für die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen einsetzen, die Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung und Zugänglichkeit** für Menschen mit Behinderungen in Bildung und Beschäftigung **fördern**. **Arbeiten Sie** mit den zuständigen Behörden, Behindertenrechtsorganisationen und politischen Entscheidungsträger*innen **zusammen**, um Einfluss auf politische Reformen zu nehmen.
- Rechtlicher Schutz: Sicherstellung, dass Menschen mit Behinderungen **durch einen umfassenden Rechtsrahmen geschützt** sind, der ihr Recht auf gleichberechtigten Zugang zu Berufsberatungsdiensten, allgemeiner und beruflicher Bildung und Beschäftigung gewährleistet.

Förderung der **Durchsetzung von Antidiskriminierungsgesetzen und angemessenen Vorkehrungen am Arbeitsplatz.**

Forschung und Innovation:

- In die Forschung investieren: **Stellen Sie Ressourcen und Mittel zur Unterstützung von Forschungsinitiativen bereit, die sich auf die integrative Berufsberatung für Menschen mit Behinderungen konzentrieren.** Die Forschungsergebnisse sollten in evidenzbasierte Praktiken einfließen und zur kontinuierlichen Verbesserung der Berufsberatung beitragen.
- Umfassender Einsatz technologischer Fortschritte: Erforschen und nutzen Sie technologische Innovationen, die die Berufsberatung für Menschen mit Behinderungen verbessern können. Dazu gehören virtuelle Berufsberatungsplattformen, unterstützende Technologien und Online-Ressourcen, die zugängliche und interaktive Tools für die Berufserkundung bieten.

Überwachung und Bewertung:

- Einrichtung von Überwachungsmechanismen: **Führen Sie robuste Überwachungs- und Evaluierungssysteme ein, um die Effektivität von integrativen Berufsberatungsinitiativen zu bewerten.** Erfassen Sie regelmäßig Daten über die Ergebnisse, den Zufriedenheitsgrad und die Beschäftigungsquoten von Menschen mit Behinderungen, um Verbesserungsmöglichkeiten zu ermitteln und eine evidenzbasierte Entscheidungsfindung zu ermöglichen.
- Feedback von Interessenvertreter*innen: **Holen Sie aktiv das Feedback von Menschen mit Behinderungen, Berufsberater*innen, Arbeitgeber*innen und anderen Interessengruppen ein,** um eine kontinuierliche Verbesserung zu gewährleisten und auf ihre Bedürfnisse einzugehen. Ermutigen Sie zur Teilnahme an Feedback-Mechanismen wie Umfragen, Fokusgruppen und Konsultationen.
- **Erstellen von Handlungsleitfäden für die Beratung,** die auf Verständlichkeit und Verbindlichkeit, einer offenen und einfühlsamen Grundhaltung in der Beratung, Motivation und eigenständiger Beratung aufbauen.

Schlussfolgerung für Entscheidungsträger*innen in der Berufsberatung

Entscheidungsträger*innen in der Berufsberatung spielen eine wichtige Rolle bei der Förderung eines integrativen Arbeitsmarktes und der Stärkung von Menschen mit Behinderungen. Die in diesem Bericht enthaltenen Leitlinien dienen als umfassender Fahrplan für diese Entscheidungsträger*innen, um gerechte und zugängliche Berufsberatungsdienste zu gewährleisten.

Durch die **Anwendung personenzentrierter Ansätze, den Aufbau von Partnerschaften mit Arbeitgebern*innen und Berufsbildungsanbieter*innen und die Stärkung der Übergangsunterstützung können Entscheidungsträger*innen die berufliche Entwicklung von Menschen mit Behinderungen erleichtern.** Die Leitlinien betonen, wie wichtig es ist, die individuellen Stärken und Wünsche zu erkennen und maßgeschneiderte Unterstützung anzubieten.

Die Umsetzung dieser Leitlinien erfordert ein **Engagement für Inklusion, Zusammenarbeit und die Bereitstellung von Ressourcen.** Entscheidungsträger*innen müssen sich kontinuierlich weiterbilden, Feedback von Interessengruppen einholen und der Beteiligung von Menschen mit Behinderungen bei der Gestaltung von Berufsberatungsdiensten Priorität einräumen.

Ein **integrativer Arbeitsmarkt kommt nicht nur Menschen mit Behinderungen zugute, sondern auch der Gesellschaft als Ganzes.** Indem sie die Vielfalt anerkennen und alle Menschen stärken, können Entscheidungsträger*innen eine Belegschaft schaffen, die von den einzigartigen Talenten und Beiträgen aller profitiert.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Entscheidungsträger*innen durch die Umsetzung der vorliegenden Leitlinien das Leben von Menschen mit Behinderungen erheblich beeinflussen und eine integrativere und gerechtere Gesellschaft fördern können. Lassen Sie uns zusammenarbeiten, um sicherzustellen, dass jeder Mensch, **unabhängig von seiner Behinderung, den gleichen Zugang zu beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten hat und die Chance, seine Träume zu verwirklichen und ein erfülltes Leben zu führen.**