

**AP 2.3.3.**  
**Grundsatzdokument 3: Politische Leitlinien für  
Entscheidungsträger\*innen in der Wirtschaft**

*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

<b>Einführung</b> .....	4
Strategiedokument 3: Politische Leitlinien für Entscheidungsträger*innen in Unternehmen .....	5
Einführung.....	5
Zusammenfassung der Partnerländer .....	6
Beispiel für gute Praxis.....	6
Auszug aus der Schlussfolgerung des transnationalen Berichts.....	7
Leitlinien für Entscheidungsträger*innen in Unternehmen .....	9
Evaluation der Maßnahmen .....	13
Schlussfolgerung .....	22

## 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 "Include<sup>3</sup>" 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 dargestellt. Das Strategiepapier endet mit einer Schlussfolgerung.

## Strategiedokument 3: Politische Leitlinien für Entscheidungsträger\*innen in Unternehmen

### Einführung

Dieses Strategiepapier soll **Entscheidungsträger\*innen in der Wirtschaft Leitlinien zur Förderung der Eingliederung von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz** an die Hand geben. Es unterstreicht die Bedeutung eines **integrativen Arbeitsmarktes, der Chancengleichheit und der Barrierefreiheit**. Es ist allgemein bekannt, dass alle anderen politischen Aspekte ohne die aktive Unterstützung und das Engagement der Arbeitsmarktakteur\*innen und vor allem der Unternehmenseigentümer\*innen / Arbeitgeber\*innen nicht verwirklicht werden können. Es ist daher wichtig, einen Wandel in der Einstellung zu bewirken, weg von der isolierten Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und hin zu dem Verständnis, dass Menschen mit Behinderungen einen besonderen Beitrag leisten können, der sich positiv auf die Effizienz und Rentabilität von Unternehmen und Organisationen auswirkt. Das Dokument stützt sich auf Erkenntnisse aus dem transnationalen Include<sup>3</sup>-Bericht und betont die **Rolle der Unternehmen bei der Schaffung eines integrativen Arbeitsumfelds**.

## Zusammenfassung der Partnerländer

Ähnlich wie in den vorangegangenen Strategiepapieren wird in diesem Abschnitt ein Beispiel guter Praxis vorgestellt.

### Beispiel für gute Praxis

**Berufsvorbereitende Maßnahme in einer Schule** (Sonderschule in Nikosia), in Zusammenarbeit mit der Christos Steliou Ioannou Foundation in Zypern

Das Projekt richtet sich **an junge Schüler\*innen mit geistigen Behinderungen und zielt darauf ab, ihnen allgemeine und soziale Fähigkeiten für die Beschäftigung zu vermitteln**. Das Programm umfasst Aktivitäten, **die sowohl an der Schule als auch in Partnerschaft mit der Stiftung und Unternehmen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durchgeführt werden**. Der innovative Aspekt des Projekts liegt in der Zusammenarbeit mit den Kommunen, die den Schüler\*innen Möglichkeiten für Bürotätigkeiten bieten.

Das Projekt **legt den Schwerpunkt auf das Wohlbefinden der Schüler\*innen, die Förderung ihrer Autonomie, Unabhängigkeit und beruflichen Rehabilitation**. Es konzentriert sich auf verschiedene Entwicklungsbereiche wie **Selbstfürsorge, Sozialisation, Kommunikation, Bewegung und kognitive Fähigkeiten**.

Darüber hinaus befasst sich das Projekt mit der Abfallwirtschaft, dem Umgang mit aggressivem Verhalten und der Verkehrserziehung.

## Auszug aus der Schlussfolgerung des transnationalen Berichts

Der transnationale Bericht lenkt die **Aufmerksamkeit auf die Bedeutung integrativer Praktiken, den Bedarf an Schulungen und Unterstützung sowie den Wert von vielfältigen und integrativen Arbeitsplätzen**. Diese Schlüsselergebnisse haben unmittelbare Auswirkungen auf Entscheidungsträger\*innen in Unternehmen, da sie den potenziellen Nutzen und die Vorteile aufzeigen, die sich aus der Förderung von Vielfalt und Inklusion in ihren Organisationen ergeben können. Indem sie diese Schlussfolgerungen und Ableitungen in ihre Entscheidungsprozesse einbeziehen, können Führungskräfte in Unternehmen ein Umfeld fördern, das nicht nur die soziale Gleichheit begünstigt, sondern auch zu einer besseren Unternehmensleistung und Wettbewerbsfähigkeit beiträgt.

### Inklusive Praktiken:

Der Bericht unterstreicht, dass die Umsetzung integrativer Praktiken für Unternehmen, die in der heutigen vielfältigen und vernetzten Welt erfolgreich sein wollen, von entscheidender Bedeutung ist. Entscheidungsträger\*innen in Unternehmen müssen erkennen, dass Inklusion über symbolische Gesten und Quoten hinausgeht. Sie erfordert einen **grundlegenden Wandel in der Unternehmenskultur, den Richtlinien und Praktiken, um Chancengleichheit für alle Mitarbeiter\*innen zu gewährleisten**. Durch die Förderung eines integrativen Umfelds können Unternehmen die vielfältigen Perspektiven, Erfahrungen und Fähigkeiten ihrer Mitarbeiter\*innen nutzen, was zu mehr Kreativität, Innovation und Problemlösung führt.

### Auswirkungen auf die Entscheidungsträger\*innen in der Wirtschaft:

Die Entscheidungsträger\*innen müssen unbedingt der Inklusion Vorrang einräumen, indem sie **umfassende Strategien entwickeln, die Vorurteile abbauen, Vielfalt auf allen Ebenen fördern** und eine Kultur des Respekts und der Zugehörigkeit schaffen. Dazu kann es gehören, die Einstellungs- und Rekrutierungspraktiken zu überdenken, Ausschüsse für Vielfalt und Inklusion einzurichten und Schulungsprogramme durchzuführen, die Bewusstsein, Empathie und kulturelle Kompetenz fördern.

### Trainings- und Unterstützungsbedarf:

Der Bericht unterstreicht die Notwendigkeit, Mitarbeiter\*innen zu schulen und zu unterstützen, damit sie sich in einem vielfältigen und integrativen Arbeitsumfeld zurechtfinden. Entscheidungsträger\*innen in Unternehmen müssen **anerkennen, dass Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund spezifische Unterstützung benötigen, um Barrieren zu überwinden und ihren vollen Beitrag zum Unternehmen zu leisten**. Die Bereitstellung von Schulungen und Unterstützung fördert nicht nur das Engagement und die Bindung der Mitarbeiter\*innen, sondern verbessert auch die Produktivität und die Zusammenarbeit.

### Auswirkungen auf Entscheidungsträger\*innen in der Wirtschaft:

Entscheidungsträger\*innen sollten in laufende Schulungsprogramme für Vielfalt und Integration investieren, die Mitarbeiter\*innen über unbewusste Vorurteile, kulturelle Kompetenz und inklusive Kommunikation aufklären. Darüber hinaus können **Mentor\*innenprogramme, Bezugsgruppen und Ressourcennetzwerke für Mitarbeiter\*innen** wertvolle Unterstützungssysteme bieten und die Integration verschiedener Perspektiven innerhalb des Unternehmens erleichtern.

### Wert vielfältiger und inklusiver Arbeitsplätze:

Der transnationale Include<sup>3</sup>-Bericht hebt die erheblichen Vorteile hervor, die sich aus der Förderung vielfältiger und integrativer Arbeitsplätze ergeben. Er zeigt, dass Unternehmen, die sich für Vielfalt und Inklusion einsetzen, ihre Konkurrenz in verschiedenen Aspekten wie Innovation, Kundenzufriedenheit und finanzielle Leistung übertreffen. Außerdem sind diverse Teams anpassungsfähiger an Veränderungen, da sie ein breiteres Spektrum an Perspektiven und Erfahrungen in Problemlösungs- und Entscheidungsprozesse einbringen.

### Auswirkungen auf die Entscheidungsträger\*innen in der Wirtschaft:

Entscheidungsträger\*innen müssen den **Wert** erkennen, den **Vielfalt und Integration für ihre Unternehmen haben**. Durch die aktive Suche nach vielfältigen Talenten, die Förderung einer inklusiven Führung und die Schaffung von Möglichkeiten für unterrepräsentierte Gruppen können Unternehmen eine Vielzahl von Vorteilen erschließen. Dazu gehören Wettbewerbsvorteile, die Gewinnung von Spitzentalenten, die Verbesserung des Markenrufs und die Erweiterung der Marktreichweite.

Abschließend unterstreicht der Nationale Bericht die **Bedeutung inklusiver Praktiken, die Notwendigkeit von Schulungen und Unterstützung sowie den Wert von vielfältigen und integrativen Arbeitsplätzen**.



Die Entscheidungsträger\*innen in den Unternehmen spielen eine **zentrale Rolle bei der Förderung dieser Veränderungen** in ihren Organisationen. Indem sie diese wichtigen Schlussfolgerungen und Forderungen in ihre Entscheidungsprozesse einbeziehen, können sie ein Umfeld fördern, das Vielfalt und Integration unterstützt und die damit verbundenen Vorteile ausschöpft.

## Leitlinien für Entscheidungsträger\*innen in Unternehmen

**Politische Leitlinien zur Förderung der Eingliederung von Menschen mit Behinderungen, insbesondere im Hinblick auf den Übergang von geschützter Beschäftigung in den allgemeinen Arbeitsmarkt:**

### Außengruppen und externe Stellenvermittlungen:

- Förderung der Einrichtung von "Outgroups" (Außengruppen), in denen Werkstattbeschäftigte unter Beibehaltung ihres Status und ihrer Bezahlung in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes arbeiten können.
- **Erleichterung der Vermittlung von externen Arbeitsplätzen für Einzelpersonen oder Gruppen aus geschützten Werkstätten**, damit sie im Rahmen eines Vertragsverhältnisses Aufgaben direkt im Unternehmen ausführen können.
- Sicherstellung, dass diese Arbeitsplätze unbefristet sind und Möglichkeiten für eine langfristige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bieten.
- **Einführung von Mechanismen zum Schutz der Rechte von Personen, die in ein externes Beschäftigungsverhältnis wechseln**, einschließlich der Gewährleistung fairer Löhne und Sozialleistungen.

### Berufsvorbereitende Ausbildungs- und Qualifizierungsprogramme:

- **Entwicklung von Berufsvorbereitungsprogrammen**, die junge Schüler\*innen mit geistigen Behinderungen auf einen dauerhaften Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereiten.
- **Angebot von Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten** auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für Schüler\*innen, mit Unterstützung von Jobcoaches und spezialisierten Organisationen.
- **Ein Lehrplan, der traditionelles Lernen im Klassenzimmer mit praktischer Arbeitserfahrung verbindet** und sich auf praktische, arbeitsmarktrelevante Fähigkeiten konzentriert.

### Job Coaching und Unterstützung:

- Einrichtung von **Job-Coaching-Programmen**, um Menschen mit geistiger Behinderung beim Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu begleiten.
- **Einsatz von Job-Coaches in Berufsbildungsbereichen**, Werkstattbereichen und externen Arbeitsplätzen, um individuelle Unterstützung und Beratung zu bieten.
- **Regelmäßige Durchführung von Projekttagen oder Schulungen durch, um den Wissensaustausch**, die Entwicklung von Fähigkeiten und das Lernen im Zusammenhang mit der Arbeitswelt zu **erleichtern**.

### Inklusive Beschäftigungsmöglichkeiten:

- **Förderung der Schaffung von integrativen Beschäftigungsmöglichkeiten** in verschiedenen Sektoren, z. B. in der Gastronomie, durch die Zusammenarbeit zwischen Behindertenwerkstätten und Unternehmen.
  - Dies kann über folgende Maßnahmen erreicht werden:
    - Schaffung von Stellen mit leicht zu erlernenden Tätigkeiten und weniger komplexen Aufgaben
    - Erhalt von niedrighwelligen Arbeitsplätzen, keine Auslagerung von Tätigkeiten
    - Ausweitung von Nischenarbeitsplätzen
    - Individuelle Arbeitsplatzgestaltung entsprechend den Fähigkeiten von Mitarbeiter\*innen mit Behinderungen
- Eintreten für die **Zahlung eines Mindestlohns an Menschen mit Behinderungen**, die in inklusiven Beschäftigungsverhältnissen arbeiten.
- **Sensibilisierung** der Unternehmen und der Gesellschaft für die Bedeutung einer integrativen Beschäftigung und ihre soziale Verantwortung für die Schaffung solcher Möglichkeiten.

### Befähigung und Teilhabe:

- Verfolgung eines **Ansatzes der Befähigung und Teilhabe** während des gesamten Berufsbildungs-, Beratungs- und Übergangsprozesses.
- Förderung der Entwicklung von **Lehr- und Lernmaterialien, die die Selbstbestimmung, Unabhängigkeit** und aktive Teilnahme von Menschen mit Behinderungen unterstützen.

- Förderung einer **integrativen Kultur**, die den Wert und den Beitrag von Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt anerkennt.

#### Wissensaustausch und Zusammenarbeit:

- Erleichterung des Austauschs von Wissen und bewährten Verfahren zwischen Ländern, Regionen und Akteuren, die sich mit der Integration von Menschen mit Behinderungen befassen.
- **Einrichtung von Plattformen, wie z. B. Websites, Podcasts oder Online-Communities**, um Erfahrungen, Erkenntnisse und Ressourcen im Zusammenhang mit integrativer Beschäftigung und Übergängen auszutauschen.
- **Kontinuierliche Evaluierung und Verbesserung der politischen Leitlinien** auf der Grundlage von Forschungsergebnissen, Rückmeldungen von Interessengruppen und sich entwickelnden bewährten Verfahren.
- **Schaffung von Netzwerken** zur Unterstützung von Arbeitgeber\*innen in Fragen der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen.
- **Enge Zusammenarbeit in Netzwerken.**
- **Sammlung von Ansprechpartner\*innen für Arbeitgeber\*innen**, an die sie sich wenden können, wenn sie Fragen haben oder Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen schaffen wollen.

#### Umfassende Standards für Barrierefreiheit:

**Festlegung umfassender** Standards für barrierefreie Arbeitsplätze, einschließlich physischer Zugänglichkeit, Kommunikationszugänglichkeit und digitaler Zugänglichkeit. Sicherstellung, dass alle Einrichtungen, Geräte und Kommunikationskanäle **für Menschen mit verschiedenen Arten von Behinderungen zugänglich sind.**

#### Angemessene Anpassungen:

Durchsetzung **angemessener Vorkehrungen am Arbeitsplatz**, um Chancengleichheit für Menschen mit Behinderungen zu gewährleisten. Arbeitgeber\*innen sollten die notwendigen Anpassungen oder Änderungen vornehmen, damit Mitarbeiter\*innen mit Behinderungen ihre Aufgaben effektiv erfüllen können.

### Antidiskriminierungsrichtlinien:

**Umsetzung und Durchsetzung strenger Antidiskriminierungsmaßnahmen**, die Diskriminierung aufgrund einer Behinderung verbieten. Aufklärung von Arbeitgeber\*innen und Arbeitnehmer\*innen über ihre Rechte und Pflichten, um diskriminierende Praktiken zu verhindern und ein integratives Arbeitsumfeld zu fördern.

### Sensibilisierung für Behinderungen und Sensibilisierungstraining:

**Entwicklung und regelmäßige Durchführung von Sensibilisierungsprogrammen** für Arbeitgeber\*innen, Manager\*innen und Kolleg\*innen, um das Verständnis für Menschen mit Behinderungen zu fördern, Stereotypen abzubauen und **eine integrative Haltung gegenüber Menschen mit Behinderungen zu fördern**.

### Programme für unterstützte Beschäftigung:

Einrichtung und Unterstützung umfassender Programme für unterstützte Beschäftigung, die Menschen mit Behinderungen maßgeschneiderte Hilfe, Jobcoaching und kontinuierliche Unterstützung bieten. Diese Programme sollten **den Übergang von geschützter Beschäftigung zu offener Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erleichtern**.

### Zusammenarbeit mit Berufsbildungseinrichtungen:

Förderung der **Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber\*innen und Berufsbildungseinrichtungen, um sicherzustellen, dass die Ausbildungsprogramme** auf die auf dem Arbeitsmarkt benötigten Fähigkeiten und Kompetenzen abgestimmt sind. Schaffung von Möglichkeiten für Menschen mit Behinderungen, praktische Berufserfahrung durch Praktika, Lehrstellen oder Ausbildung am Arbeitsplatz zu sammeln.

### Inklusive Einstellungs- und Beschäftigungspraktiken:

Ermutung der Arbeitgeber\*innen zu **inklusiven Einstellungs- und Beschäftigungspraktiken, die die Chancengleichheit von Menschen mit Behinderungen fördern**. Dazu gehört die Beseitigung von Barrieren in Stellenanzeigen, die Bereitstellung barrierefreier Bewerbungsverfahren und die aktive Suche nach Bewerber\*innen mit Behinderungen.

### Mentor\*innenschaft und Peer-Support-Programme:

Führen Sie **Mentor\*innen- und Peer-Support-Programme** ein, die Menschen mit Behinderungen mit erfahrenen Mitarbeiter\*innen zusammenbringen, die sie auf ihrem Karriereweg beraten, unterstützen und ermutigen können. Dies kann dazu beitragen, ein Gefühl der Zugehörigkeit zu fördern und die Verbleibquote zu erhöhen.

### Behindertengerechte Politiken:

**Entwicklung und Einführung einer behindertenfreundlichen Politik, die auf die besonderen Bedürfnisse und Herausforderungen von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz eingeht.** Diese Maßnahmen sollten sich auf Bereiche wie flexible Arbeitsregelungen, berufliche Aufstiegsmöglichkeiten und Sozialleistungen erstrecken.

### Laufende Bewertung und Verbesserung:

Kontinuierliche **Bewertung der Wirksamkeit von Maßnahmen und Praktiken zur Förderung von Vielfalt und Integration von Menschen mit Behinderungen.** Sammlung von Daten, Messung der Ergebnisse und Einholung von Feedback von den Mitarbeiter\*innen, um Verbesserungsmöglichkeiten zu ermitteln und die notwendigen Anpassungen vorzunehmen, um einen langfristigen Erfolg zu gewährleisten.

## **Evaluation der Maßnahmen**

**Die Evaluierung der Maßnahmen ist eine entscheidende** Komponente des Rahmens für die integrative berufliche Entwicklung und die Befähigung von Unternehmen. Sie dient als Werkzeug zur Bewertung der für geschützte Werkstätten, Berufsberatung und unternehmerische Entscheidungsfindung umgesetzten Maßnahmen. Durch die **Durchführung regelmäßiger Evaluierungen können Entscheidungsträger\*innen wertvolle Erkenntnisse gewinnen, Ergebnisse messen und verbesserungsbedürftige Bereiche identifizieren.**

**Klare Bewertungsziele:**

Legen Sie **klare Ziele für die Bewertung der Maßnahmen** fest, **einschließlich der Messung der Auswirkungen der Maßnahmen auf die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen** in den Arbeitsmarkt, der Ermittlung von Erfolgen und Herausforderungen und der Bereitstellung von Informationen für eine evidenzbasierte Entscheidungsfindung. Die Ziele sollten **spezifisch, messbar, erreichbar, relevant und zeitgebunden (SMART)** sein.

Beispiel	Zeitraumen	Herausforderungen	Alternative Lösung
Bewertung der Auswirkungen von Berufsberatungsmaßnahmen auf die Beschäftigungsquote und die Arbeitszufriedenheit von Menschen mit Behinderungen innerhalb eines Zeitrahmens von zwei Jahren.	Durchführung <b>jährlicher Bewertungen über einen Zeitraum von fünf Jahren</b> , um die langfristigen Auswirkungen der Maßnahmen zu beurteilen.	Sicherstellen, dass die Evaluierungsziele mit den Gesamtzielen des Rahmens übereinstimmen, Sicherstellen von Ressourcen für umfassende Evaluierungen und Steuerung der Erwartungen der Beteiligten hinsichtlich des Zeitrahmens für die Evaluierung.	Priorisierung der Evaluierungsziele auf der Grundlage ihrer Relevanz und Durchführbarkeit. Durchführung gestaffelter Evaluierungen, die sich innerhalb kürzerer Zeiträume auf bestimmte Aspekte der Politik konzentrieren.

*Tabelle 2: Klare Bewertungsziele*

**Datenerhebung und -analyse:**

**Erhebung relevanter Daten zu verschiedenen Aspekten der Politikumsetzung, wie z. B. Beschäftigungsquoten, berufliche Aufstiegsmöglichkeiten, Maßnahmen zur Barrierefreiheit und Zufriedenheit** von Menschen mit Behinderungen. Verwenden Sie eine Kombination aus quantitativen und qualitativen Methoden, um sowohl statistische Daten als auch individuelle Erfahrungen zu erfassen.

Analysieren Sie die Daten, um Erkenntnisse über die Wirksamkeit der Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf die Zielgruppen zu gewinnen.

Beispiel	Zeitraumen	Herausforderungen	Alternative Lösung
Sammlung <b>quantitativer Daten</b> zu Beschäftigungsquoten, Aufstiegsmöglichkeiten und Verbleibsquoten sowie qualitativer Daten durch Befragungen und Erhebungen zur Erfassung individueller Erfahrungen und Zufriedenheitsgrade	<b>Jährliche Datenerhebung</b> und umfassende Datenanalyse alle zwei Jahre zur Ermittlung von Trends und Mustern	Sicherstellung der Genauigkeit und Zuverlässigkeit von Daten, Wahrung des Datenschutzes und der Vertraulichkeit und effektive Analyse qualitativer Daten	Umsetzung von Maßnahmen zur Sicherung der Datenqualität, wie z. B. regelmäßige Audits und Validierungsprozesse. Verwendung anonymisierter Daten für die Analyse bei gleichzeitiger Gewährleistung eines ethischen Umgangs mit Daten. Einsatz fortschrittlicher Analyseinstrumente und -techniken für die qualitative Datenanalyse, wie z. B. thematische Kodierung und Sentimentanalyse

Tabelle 3: Datenerhebung und -analyse

### Engagement der Interessengruppen:

**Beziehen Sie die wichtigsten Interessengruppen, darunter Menschen mit Behinderungen, Berufsberater\*innen, Arbeitgeber\*innen, Berufsbildungsanbieter\*innen und Behindertenverbände, in den Bewertungsprozess ein.** Holen Sie deren Feedback, Erfahrungen und Perspektiven durch Umfragen,

Fokusgruppen, Interviews und Konsultationen ein. Berücksichtigen Sie diese Beiträge, um eine umfassende Bewertung zu gewährleisten, die verschiedene Perspektiven widerspiegelt.

Beispiel	Zeitraumen	Herausforderungen	Alternative Lösung
<p><b>Einbindung von Menschen mit Behinderungen, Berufsberater*innen, Arbeitgeber*innen</b> und Interessenvertretungen durch Fokusgruppen, Interviews und Umfragen, um ihr Feedback und ihre Ansichten zu den Maßnahmen zu sammeln</p>	<p><b>Jährliche</b> Durchführung von Aktivitäten zur Einbindung von Interessengruppen, zeitgleich mit der Datenerhebung</p>	<p>Sicherstellung einer vielfältigen Vertretung der Interessengruppen, Verwaltung der digitalen Infrastruktur für die Aktivitäten zur Einbeziehung der Interessengruppen und Behebung möglicher Machtungleichgewichte zwischen den Interessengruppen.</p>	<p>Verwenden Sie geschichtete Stichprobenverfahren, um eine vielfältige Antwortenbreite zu gewährleisten. Setzen Sie eine Mischung aus persönlichen und Online-Methoden ein, um unterschiedliche Präferenzen und Zugänglichkeitsanforderungen zu berücksichtigen. Führen Sie Moderationstechniken ein, die eine inklusive und gleichberechtigte Beteiligung fördern.</p>

Tabelle 4: Engagement der Interessengruppen

**Vergleich mit der Ausgangslage:**

Legen Sie eine Ausgangsbasis fest, indem Sie Daten sammeln und die Situation vor der Umsetzung der Maßnahmen bewerten. Diese Ausgangsdaten dienen als Referenzpunkt für die Bewertung des Fortschritts und der Auswirkungen der Maßnahmen im Laufe der Zeit. Vergleichen Sie die aktuellen Ergebnisse mit der



Ausgangssituation, um die Wirksamkeit der Maßnahmen zu ermitteln und Bereiche mit Verbesserungsbedarf zu identifizieren.

Beispiel	Zeitraumen	Herausforderungen	Alternative Lösung
Einrichtung eines Echtzeit-Überwachungssystems, um die Umsetzung von Maßnahmen zu verfolgen, wichtige Leistungsindikatoren zu messen und neue Herausforderungen zu erkennen	Überwachung der wichtigsten Leistungsindikatoren auf <b>vierteljährlicher Basis</b> , mit einer <b>jährlichen umfassenden Überprüfung</b>	Entwicklung eines effizienten und benutzerfreundlichen Überwachungssystems, Sicherstellung von Ressourcen für eine kontinuierliche Überwachung und Gewährleistung der Genauigkeit und Aktualität der Daten.	Nutzung digitaler Plattformen oder Tools zur Automatisierung von Datenerfassungs- und Überwachungsprozessen. Suchen Sie Partnerschaften mit Technologieanbietern oder Organisationen, die auf Überwachungs- und Bewertungslösungen spezialisiert sind. Implementierung regelmäßiger Datenqualitätsprüfungen und Validierungsprozesse

Tabelle 5: Vergleich mit der Ausgangslage

### Kontinuierliche Überwachung:

Einführung eines robusten Überwachungssystems, um die Umsetzung der Maßnahmen in Echtzeit zu verfolgen. Überwachen und sammeln Sie regelmäßig Daten zu den wichtigsten Leistungsindikatoren, um Lücken, Engpässe oder neue Herausforderungen zu erkennen. Dies ermöglicht es den Entscheidungsträger\*innen, Probleme umgehend anzugehen und die notwendigen Anpassungen vorzunehmen, um die Wirksamkeit der Maßnahmen zu verbessern.

Beispiel	Zeitraumen	Herausforderungen	Alternative Lösung
Einrichtung eines Echtzeit-Überwachungssystems, um die Umsetzung von Maßnahmen zu verfolgen, wichtige Leistungsindikatoren zu messen und neue Herausforderungen zu erkennen	Überwachung der wichtigsten Leistungsindikatoren auf <b>vierteljährlicher Basis, mit einer jährlichen umfassenden</b> Überprüfung	Entwicklung eines effizienten und benutzerfreundlichen Überwachungssystems, Sicherung der Ressourcen für eine kontinuierliche Überwachung und Gewährleistung der Genauigkeit und Aktualität der Daten	Nutzung digitaler Plattformen oder Tools zur Automatisierung von Datenerfassungs- und Überwachungsprozessen. Suchen Sie Partnerschaften mit Technologieanbietern oder Organisationen, die auf Überwachungs- und Bewertungslösungen spezialisiert sind. Führen Sie regelmäßige Datenqualitätsprüfungen und Validierungsprozesse ein.

Tabelle 6: Kontinuierliche Überwachung

### **Feedback und Berichterstattung:**

Weitergabe der **Evaluierungsergebnisse an die relevanten Interessengruppen** zur Förderung von Transparenz und Rechenschaftspflicht. Erstellung umfassender Berichte, die die Erfolge, Herausforderungen und Empfehlungen auf der Grundlage der Evaluierungsergebnisse hervorheben. Teilen Sie diese Berichte mit Entscheidungsträger\*innen, politischen Entscheidungsträger\*innen und Interessenvertreter\*innen, die an der Umsetzung der Maßnahmen beteiligt sind.

Beispiel	Zeitraumen	Herausforderungen	Alternative Lösung
Erstellung umfassender Bewertungsberichte, in denen die Erfolge, Herausforderungen und Empfehlungen auf der Grundlage der Bewertungsergebnisse hervorgehoben werden. Teilen Sie diese Berichte mit Entscheidungsträger*innen, politischen Entscheidungsträger*innen und Interessenvertreter*innen, die an der Umsetzung der Politik beteiligt sind.	<b>Jährlicher</b> Austausch von <b>Bewertungsberichten</b> innerhalb von drei Monaten nach Abschluss des Bewertungsprozesses	Zusammenfassung komplexer Bewertungsergebnisse in verständliche Berichte, Gewährleistung der Relevanz und des Nutzens der Berichte für die Beteiligten und Bewältigung der Informationsflut	Nutzen Sie Techniken der Datenvisualisierung, um wichtige Ergebnisse in einem optisch ansprechenden und leicht verständlichen Format zu präsentieren. Passen Sie die Berichtsformate an die spezifischen Bedürfnisse und Vorlieben der verschiedenen Interessengruppen an. Ziehen Sie in Erwägung, neben ausführlichen Berichten auch Zusammenfassungen oder kürzere Kurzberichte bereitzustellen.

Tabelle 7: Feedback und Berichterstattung

### Iterative Verbesserungen:

Nutzung der **Bewertungsergebnisse als Grundlage für iterative Verbesserungen der Politik. Ermittlung von Bereichen, in denen Anpassungen oder Verbesserungen erforderlich sind, um die Effektivität und Wirkung der Maßnahmen zu verbessern.** Kontinuierliches Lernen aus dem Evaluierungsprozess und Einbeziehung des Feedbacks, um die Richtlinien zu verfeinern und sicherzustellen, dass sie weiterhin auf die sich entwickelnden Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen eingehen.

Beispiel	Zeitraumen	Herausforderungen	Alternative Lösung
Nutzung der Evaluierungsergebnisse zur Ermittlung von Bereichen, in denen Anpassungen oder Verbesserungen der Maßnahmen erforderlich sind, wie z. B. die Ausweitung der Berufsberatungsdienste oder die Einführung neuer Schulungsprogramme	<b>Jährliche</b> oder bei Bedarf auf der Grundlage der Evaluierungsergebnisse erfolgreiche Anpassung der Politik.	Abwägung zwischen der Notwendigkeit zeitnaher Verbesserungen und den potenziellen Störungen, die durch politische Veränderungen verursacht werden, Umgang mit Widerständen gegen Veränderungen und Sicherung von Ressourcen für die Anpassung der Politik	Erprobung potenzieller Verbesserungen oder Anpassungen in kleinerem Maßstab vor der vollständigen Umsetzung. Entwicklung von Strategien zur Bewältigung des Wandels, um Widerstände zu überwinden und die Akzeptanz der Interessengruppen zu fördern. Suche nach externen Finanzmitteln oder Partnerschaften zur Unterstützung von Anpassungen der Politik.

Tabelle 8: Iterative Verbesserungen

**Wissensaustausch und -verbreitung:**

Austausch von Ergebnissen, bewährten Verfahren und Erfahrungen aus der Politikevaluierung mit anderen Entscheidungsträger\*innen, Forscher\*innen und Praktiker\*innen. Einrichtung von Plattformen wie Konferenzen, Workshops und Online-Communities, um den Wissensaustausch und die Zusammenarbeit zu erleichtern. Dies fördert die Annahme effektiver Strategien und eine Kultur des kontinuierlichen Lernens und der Verbesserung.

Beispiel	Zeitraumen	Herausforderungen	Alternative Lösung
<p>Austausch von Evaluierungsergebnissen, bewährten Verfahren und Erfahrungen aus der Politikevaluierung durch Konferenzen, Workshops, Veröffentlichungen und Online-Plattformen</p>	<p><b>Jährliche Aktivitäten zum Wissensaustausch</b> neben oder nach der Veröffentlichung von Bewertungsberichten</p>	<p>Identifizierung geeigneter Plattformen für den Wissensaustausch, Beseitigung von Sprach- und Zugangsbarrieren und Gewährleistung der Relevanz und praktischen Anwendbarkeit des geteilten Wissens</p>	<p>Zusammenarbeit mit bestehenden Netzwerken, Organisationen oder Plattformen, die auf den Wissensaustausch im Bereich der Eingliederung von Menschen mit Behinderungen spezialisiert sind. Übersetzung der wichtigsten Wissensprodukte in mehrere Sprachen. Entwicklung von praktischen Leitfäden oder Toolkits auf der Grundlage von Evaluierungsergebnissen , um die Umsetzung erfolgreicher Strategien zu erleichtern</p>

Tabelle 9: Wissensaustausch und -verbreitung

## Schlussfolgerung

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die **Förderung von Vielfalt und Integration von Menschen mit Behinderungen** in der Arbeitswelt nicht nur richtig ist, sondern auch wirtschaftlich sinnvoll. Durch die Berücksichtigung der umfassenden Leitlinien, die wir im Laufe dieses Gesprächs erörtert haben, haben die politischen Entscheidungsträger\*innen die Möglichkeit, einen positiven Wandel voranzutreiben und ein Umfeld zu schaffen, in dem sich jede\*r entfalten kann.

Wenn es um die Eingliederung behinderter Menschen in die Belegschaft geht, sollten politische Leitlinien unter Berücksichtigung des Gesamtprozesses erstellt werden:

- **Barrierefreiheit:** Sicherstellung der Zugänglichkeit von Arbeitsplätzen, Einrichtungen und Kommunikationskanälen für Menschen mit Behinderungen durch umfassende Barrierefreiheitsstandards.
- **Angemessene Vorkehrungen:** Durchsetzung der Bereitstellung angemessener Vorkehrungen, um Menschen mit Behinderungen in die Lage zu versetzen, ihre beruflichen Aufgaben effektiv zu erfüllen.
- **Anti-Diskriminierungsrichtlinien:** Einführung und Durchsetzung strikter Antidiskriminierungsrichtlinien, die eine Diskriminierung aufgrund einer Behinderung verbieten.
- **Sensibilisierung für Behinderungen und Sensibilität:** Durchführung von Schulungsprogrammen zur Sensibilisierung für Behinderungen und zur Förderung des Verständnisses und zum Abbau von Stereotypen.
- **Programme für unterstützte Beschäftigung:** Unterstützung umfassender Programme für unterstützte Beschäftigung, die Menschen mit Behinderungen maßgeschneiderte Hilfe und kontinuierliche Unterstützung bieten.
- **Zusammenarbeit mit Berufsbildungsorganisationen:** Förderung der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber\*innen und Berufsbildungseinrichtungen, um die Ausbildungsprogramme auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes abzustimmen.
- **Inklusive Rekrutierung und Einstellung:** Einführung integrativer Einstellungs- und Beschäftigungspraktiken, um Chancengleichheit für Menschen mit Behinderungen zu gewährleisten.

- **Mentor\*innenschaft und Peer-Unterstützung:** Einrichtung von Mentor\*innen- und Peer-Support-Programmen, um die berufliche Entwicklung zu fördern und die Verbleibquote zu erhöhen.
- **Behindertengerechte Politik:** Entwicklung und Umsetzung einer behindertengerechten Politik, die auf die besonderen Bedürfnisse und Herausforderungen von Menschen mit Behinderungen eingeht.
- **Laufende Bewertung und Verbesserung:** Kontinuierliche Bewertung der Maßnahmen für Vielfalt und Inklusion und Anpassungen auf der Grundlage von Daten und Rückmeldungen die erforderlichen.

Wenn die oben genannten Punkte berücksichtigt werden, können die politischen Entscheidungsträger\*innen **zur Schaffung eines integrativen und gerechten Arbeitsmarktes beitragen, auf dem Menschen mit Behinderungen gleichen Zugang zu Chancen haben, in ihrer beruflichen Laufbahn unterstützt werden** und in ihren gewählten Berufen erfolgreich sein können. Dies kommt nicht nur Menschen mit Behinderungen zugute, sondern führt auch zu einer vielfältigeren, innovativeren und produktiveren Erwerbsbevölkerung zum Wohle der Gesellschaft insgesamt.