

Leitlinien für die Entwicklung einer Include³-Methode

in Belgien, Zypern, Deutschland und Slowenien
WP3 / Aktivität 2 Leitlinien

Silvia Keller, Yasemin Körtek, Jenny Schulz/ August 2024 / Mannheim

*In Zusammenarbeit mit eMundus, Ozara d.o.o.,
VHS Bildungsinstitut VoG und Synthesis
Zentrum für Forschung und Bildung*

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 International \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	1
2	Theoretische Grundlagen im pädagogischen Kontext der geschützten Werkstätten	3
2.1	Grundsätze	3
2.2	Berufsberatung	3
2.3	Berufliche Bildung	4
2.4	Vernetzung.....	5
3	Auswirkungen der Fokusgruppen auf die Leitlinien	6
3.1	Aufbau und Durchführung von Fokusgruppeninterviews.....	6
3.2	Auswirkungen auf die Beratung.....	7
3.2.1	Phasen der Beratung.....	7
3.2.2	Grundsätze der Beratung.....	7
3.2.3	Die Rolle der Berater*innen.....	8
3.3	Auswirkungen auf die berufliche Bildung	8
3.3.1	Inhalte der beruflichen Bildung	8
3.3.2	Unterstützendes Material.....	8
3.4	Auswirkungen auf die Vernetzung.....	9
4	Leitlinien	10
4.1	Grundprinzipien der Beratung	10
4.2	Beratung beim Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt	11
4.3	Berufliche Bildung zur Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.....	14
4.4	Netzwerke für den Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt.....	14
5	Ausblick auf das Curriculum und die Include ³ -Methode.....	16
	Literaturverzeichnis	17
	Anhang	IV
	Zusammenfassung in einfacher Sprache	IV

1 Einleitung

Artikel 27 der UN-BRK garantiert Menschen mit Behinderungen das Recht auf Arbeit in einem offenen, inklusiven und zugänglichen Arbeitsmarkt. Arbeit kann den Tag strukturieren, verschafft Anerkennung in der Gesellschaft und ist eine mögliche Absicherung für das Alter (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2021, S. 216 f.). Die Beschäftigung in geschützten Werkstätten findet in einem geschützten Arbeitsmarkt statt, der nicht dem allgemeinen Arbeitsmarkt entspricht. Werkstätten für behinderte Menschen haben die Aufgabe, Menschen mit Behinderungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorzubereiten und den Übergang zu erleichtern.

Mit der Include³-Methode wollen wir eine Beratungsmethode für Berater*innen und Expert*innen für und in geschützten Werkstätten entwickeln, die den Übergang vorbereitet und unterstützt. Die Include³-Methode gibt praktische Antworten auf die folgenden Fragen:

- Was braucht es in der Beratung und beruflichen Bildung, um die Interessen und Ziele von Menschen mit Behinderungen mit den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes zu verbinden?
- Wie sollte die Beratung strukturiert sein?
- Welche Inhalte und Materialien sollte die berufliche Bildung vermitteln?
- Wie sollte die Vernetzung aussehen?

Das Arbeitspaket 3 des Erasmus+ Projekts Include³ ist der Erstellung von Leitlinien für die Entwicklung der Include³-Methode gewidmet. Include³ wird von der Europäischen Union kofinanziert und läuft von September 2022 bis August 2025. An dem Projekt sind Organisationen aus Belgien, Zypern, Deutschland, Litauen und Slowenien beteiligt.

Ziel von Include³ ist es, bewährte Verfahren für den Übergang von geschützter Beschäftigung in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermitteln und zu verbreiten. Der Schwerpunkt liegt dabei insbesondere auf dem Übergang von Menschen mit kognitiven Behinderungen.

Ziel des Arbeitspakets 3 ist die Entwicklung von Leitlinien für die Durchführung von inklusiven und partizipativen Prozessen der Berufsberatung in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen. Diese sollen als zentraler Leitfaden dienen, um Berufsbildungsmaßnahmen effektiv auf konkrete Arbeitsmarktchancen und die individuellen Bedürfnisse, Fähigkeiten und Ziele von Menschen mit geistiger Behinderung abzustimmen. Dieses Ziel wird durch die Zusammenarbeit in Fokusgruppen erreicht, die einen wichtigen und entscheidenden Beitrag zur Gestaltung der Leitlinien für die Entwicklung des angestrebten CGC-VET-Prozesses in Werkstätten leisteten. Darüber hinaus beteiligten sich Menschen mit Behinderungen und Eingliederungsexpert*innen an der Ausgestaltung der Leitlinien, indem sie in Community Engagement Events Feedback zu den Ergebnissen der Fokusgruppen gaben. Diese Feedback-Schleife stellte sicher, dass auch relevante Stakeholder an diesem Prozess beteiligt wurden. Dieser Ansatz gewährleistet die Einhaltung des Grundsatzes "Nichts über uns ohne uns".

Diese Leitlinien dienen als Grundlage für die Entwicklung eines praxisorientierten Lehrplans für die berufliche Bildung.

In Kapitel 2 werden wichtige theoretische Grundlagen auf der Grundlage einer Sekundärforschung diskutiert. Kapitel 3 beschreibt die Ergebnisse aus den Fokusgruppen. Kapitel 4 ist einer detaillierten Beschreibung von Leitlinien für ein Curriculum gewidmet, der sicherstellt, dass die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes und die individuellen Interessen und Bestrebungen von Menschen mit Behinderungen in Einklang gebracht werden, um eine maßgeschneiderte Ausbildung in geschützten Werkstätten zu gestalten, die den Übergang von geschützten Werkstätten zum allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützt. Diese Leitlinien umfassen drei Kernbereiche: Die Beratung von Menschen mit

geistiger Behinderung zur Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt, die berufliche Bildung zur Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und die Netzwerke, die zur Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt genutzt werden sollen. Der Bericht endet mit einem Ausblick auf die anstehende Entwicklung des Curriculums in Kapitel 5.

2 Theoretische Grundlagen im pädagogischen Kontext der geschützten Werkstätten

Im Folgenden werden wichtige theoretische Grundlagen im Kontext der Ausbildung in geschützten Werkstätten und der Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt beschrieben.

2.1 Grundsätze

Gemäß Artikel 6 (Empowerment) und Artikel 29 (Partizipation) der UN-Behindertenrechtskonvention steht die Person mit einer Behinderung im Mittelpunkt aller Entscheidungen und Maßnahmen in der Beratung, der beruflichen Bildung und der Übergangsunterstützung (UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, 2006).

„Empowerment steht hier für das unbedingte Vertrauen in die Stärken von Menschen, die sich am Rande der Gesellschaft befinden, und für die Überzeugung, dass sie ihre eigenen Ressourcen und Fähigkeiten zu erkennen und in soziale Handlungen zur Gewinnung von mehr Lebenssouveränität umzusetzen vermögen“ (Theunissen, 2022, S.28). Nach Lenz beinhaltet das Empowerment-Konzept eine konsequente Fokussierung auf die Stärken und Kompetenzen der Menschen und eine Abkehr von der Defizitsicht und Hilfsbedürftigkeit (Lenz, 2011).

„Die aktive und informierte Beteiligung von Menschen mit Behinderungen an allen sie betreffenden Entscheidungen ist eine grundsätzliche Voraussetzung für ihre gleichberechtigte Teilhabe“ (Deutsches Institut für Menschenrechte, n.d.).

Um Inklusion und Teilhabe zu ermöglichen, verändert sich die Arbeit mit Menschen mit Behinderungen. Neuere Ansätze greifen auf den personenzentrierten Ansatz zurück. Ausgehend von der „betroffenen Person“ (Empowerment) baut dieser Ansatz auf Konzepten und methodischen Instrumenten der Gemeinwesenarbeit, Lebensweltorientierung und Sozialraumorientierung in der Sozialen Arbeit auf (Theunissen, 2020).

2.2 Berufsberatung

Professionelle Beratung ist eine Dienstleistung, die von einer Beraterin oder einem Berater für eine Einzelperson oder eine Gruppe von Ratsuchenden erbracht wird (vgl. Lent & Brown, 2013, S. 10). Beratung ist ein strukturierter Kommunikationsprozess, der auf einer Analyse der Ausgangssituation basiert, Ziele identifiziert, Lösungsstrategien definiert und deren Umsetzung plant (vgl. Zahn, Röer, Bollwien, Rübner & Sprengard, 2010, S. 21). Die Berufsberatung konzentriert sich auf drei Arten von Problemen:

- Unterstützung bei beruflichen Entscheidungen und deren Umsetzung.
- Unterstützung bei der Anpassung an (neue) Arbeitssituationen und der aktiven Gestaltung der eigenen Berufsbiografie.
- Unterstützung bei beruflichen Übergängen und bei der Gestaltung der Work-Life-Balance (vgl. Lent & Brown, 2013, S. 10 ff.).

Im Beratungsprozess unterstützen Berater*innen ihre Klient*innen dabei, sich selbst und ihr Umfeld kennenzulernen, um daraus Entscheidungen und Handlungen abzuleiten (vgl. Egbochuku & Oaikhena, 2023, S. 340).

Beratung wirkt auf individueller, bildungs-, arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitischer Ebene, indem sie beispielsweise die individuelle Beschäftigungsfähigkeit erhöht oder die Teilhabe fördert (vgl. Schiersmann, Bachmann, Dauner & Weber, 2008, S. 11).

Fabian und Pebdani (2013, S. 357) stellen fest, dass die Berufsbiografie von Menschen mit Behinderung von ähnlichen Faktoren beeinflusst wird wie die Berufsbiografie von Menschen ohne Behinderung. Allerdings kann die Behinderung zusätzliche Erfahrungen bringen, die die berufliche Entwicklung beeinflussen. Die Beratung muss auch diese Faktoren berücksichtigen und die zugrundeliegende Berufswahltheorie widerspiegeln, nach der Unterstützung für berufliche Entscheidungen geleistet wird. Smart & Smart (2006, S. 9f.) führen als Implikation für die Beratung an, dass Berater frühere Diskriminierungserfahrungen und stillschweigende Annahmen ansprechen sollten, um unbewusste Diskriminierung zu vermeiden.

2.3 Berufliche Bildung

„Gemäß den Vorgaben des Leistungsträgers ist es Aufgabe des Berufsbildungsbereichs, Menschen mit Behinderung eine individuelle berufliche Bildung zu ermöglichen und sie in ihrer Persönlichkeitsentwicklung zu unterstützen. Gefordert wird hierbei die Berücksichtigung von Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe“ (Kranert et.al., 2021, S.21). Artikel 24 der UN-BRK erkennt das Recht auf Bildung von Menschen mit Behinderungen an und die Vertragsstaaten müssen dieses Recht auf der Grundlage der Chancengleichheit und ohne Diskriminierung gewährleisten (Hartung-Ziehlke, 2020, S.56). Im Folgenden werden die Inhalte der beruflichen Bildung und der geschützten Werkstätten sowie der Begriff Jobcoaching beschrieben:

Die berufliche Bildung in geschützten Werkstätten umfasst eine Vielzahl von Inhalten und Programmen mit dem Ziel, die beruflichen Fähigkeiten und die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit geistiger Behinderung zu fördern.

Die zentralen Inhalte der beruflichen Bildung sind

1. Vermittlung von beruflichen Grundqualifikationen,
2. berufsspezifische Fähigkeiten, die sich an Ausbildungsberufen orientieren,
3. Entwicklung von sozialen Kompetenzen und Soft Skills,
4. lebenspraktische Fähigkeiten,
5. Ausbildung in der Nutzung von Computer- und Informationstechnologien,
6. Unterstützung und Vorbereitung auf den Übergang von der Werkstatt zum allgemeinen Arbeitsmarkt, einschließlich Praktika, Bewerbungstraining und Jobcoaching,
7. Erstellung und Umsetzung individueller Förderpläne auf der Grundlage der persönlichen Stärken, Interessen und Ziele der Teilnehmer.

Jobcoaching ist die methodisch fundierte Unterstützung der Inklusion einer Person mit Behinderung in ihrem Praktikums- oder Arbeitsplatz durch die Förderung der notwendigen individuellen und betrieblichen Lernprozesse. (Hötten & Hirsch, 2014, S.11). „Jobcoaching ist eine Qualifizierung und unmittelbare Unterstützung am Arbeitsplatz unter Einbezug der direkten Kollegen und Vorgesetzten“ (LWV Hessen, 2023, S.2).

Dieser praxisorientierte Leitfaden richtet sich an neue und erfahrene Job-Coaches sowie an diejenigen, die Jobcoaching als Beruf in Erwägung ziehen. Er enthält bewährte Standards für die Unterstützung von Erwachsenen mit körperlichen und geistigen Behinderungen bei der langfristigen Beschäftigung. Er deckt die wesentlichen

Fähigkeiten ab, die für die Arbeit benötigt werden und gibt Beispiele und Ratschläge für die Bewältigung spezifischer Probleme. (Dillenburger et al., 2019).

2.4 Vernetzung

Die interne und externe Vernetzung in Organisationen spielt in der Beratungs- und Vermittlungsarbeit eine große Rolle. In Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (WfbM) kann sie als der Prozess beschrieben werden, in dem verschiedene Akteure und Organisationen zusammenarbeiten, um die soziale und berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zu fördern. Jeder Netzwerkpartner trägt seinen Teil zum Gesamterfolg gemäß den Vereinbarungen bei - unterstützt durch gemeinsames und koordiniertes Handeln (Quilling et al., 2013, S. 13; Beutel, Peter & Toepler, 2006).

Das Ziel ist es, einen koordinierten, nahtlosen Rehabilitationsprozess ohne hemmende Schnittstellen zu gewährleisten. Dazu sind die Ansprechpartner der Netzwerkpartner bekannt und sie arbeiten ohne „bürokratische Hürden“ eng zusammen (Beutel & Toepler, 2006). Die Netzwerkpartner sind über die Reha-Planung informiert und die Zuständigkeiten für die einzelnen Phasen zwischen den Partnern sind festgelegt.

Wichtige Aufgaben und Ziele von Netzwerken sind in diesem Zusammenhang Inklusion, Ressourcenteilung, innovative Lösungen und politische Einflussnahme (Fliedl et al., 2012, S. 3; Knorr & Schmidt, 2006). In Anlehnung an Endres (2001, 2011) definiert Quilling sieben Erfolgsfaktoren für erfolgreiches Networking:

1. gemeinsame Ziele und Visionen,
2. die Bereitschaft und Fähigkeit zum Perspektivenwechsel,
3. die Bereitschaft zur Innovation (Übernahme neuer Ideen),
4. gegenseitiges Vertrauen,
5. Gewinnprinzip,
6. regelmäßige Kontakte/Kommunikation (intern),
7. gemeinsame Kommunikation (extern) (Quilling et al. 2013, S. 32).

Zusammenfassend lässt sich die Vernetzung in geschützten Werkstätten als ein systematischer Ansatz zur Förderung der Eingliederung und Unterstützung von Menschen mit Behinderungen beschreiben, der auf der Zusammenarbeit und dem Austausch zwischen verschiedenen Akteuren und Organisationen beruht.

Es ist wichtig, die Ziele und Aufgaben des Networking mit den geeigneten Instrumenten umzusetzen und sich der Erfolgsfaktoren für ein erfolgreiches Networking bewusst zu sein.

3 Auswirkungen der Fokusgruppen auf die Leitlinien

Im folgenden Kapitel werden wir die Auswirkungen der 2023 durchgeführten Fokusgruppeninterviews auf die Leitlinien beschreiben. Daher werden wir zunächst die Aufbau- und Umsetzungsbedingungen der Fokusgruppeninterviews skizzieren, um die Leser*innen über den inklusiven Entstehungsansatz der folgenden Ergebnisse zu informieren. Zweitens werden wir wichtige Auswirkungen der Fokusgruppenergebnisse auf die Leitlinienentwicklung beschreiben. Diese zielen auf eine zu entwickelnde Include³-Methode ab. Diese Auswirkungen betreffen den Beratungsprozess in geschützten Werkstätten selbst, die Inhalte der beruflichen Bildung in geschützten Werkstätten und die Vernetzung.

3.1 Aufbau und Durchführung von Fokusgruppeninterviews

Fokusgruppen sind ein qualitativer Ansatz. Sie werden eingesetzt, um mit einer Gruppe von Menschen ein tieferes Verständnis für ausgewählte Themen oder Probleme zu erlangen (vgl. Kitzinger, 1994, S. 103; Nyumba, Wilson, Derrick & Mukherjee, 2018, S. 20), indem Themen und Fragen diskutiert werden. Fokusgruppen können auch in der partizipativen Forschung eingesetzt werden und stärken das Empowerment und die Ownership der an der partizipativen Forschung Beteiligten (vgl. Minkler, 2005, S. ii7, zitiert in Bär, Kasberg, Geers & Clar, 2020, S. 208; Unger, 2014, S. 44 ff., zitiert in Bär et al., 2020, S. 208). Ein weiterer Vorteil von Fokusgruppen ist die Möglichkeit, unterschiedliche Meinungen mit begrenzten Ressourcen zu erfassen. Fokusgruppen fördern zudem die Diskussion und den Dialog zwischen den Teilnehmern (vgl. Rädiker & Kuckartz, 2019, S. 217). Kitzinger (1994, S. 104) schreibt dieser Interaktion zwischen den Teilnehmern eine wichtige Rolle im Forschungsprozess zu. (Keller, Körtek & Schulz, 2024b, S. 3, übersetzt aus dem Englischen)

Die Fokusgruppen wurden im Sommer und Herbst 2023 in Belgien, Zypern, Deutschland und Slowenien durchgeführt. Das Besondere an den Fokusgruppen war ein inklusiver Forschungsansatz, der sich insbesondere auf die Stimme von Menschen mit kognitiven Behinderungen konzentrierte.

Um sicherzustellen, dass ihre Stimme nicht in den Hintergrund gedrängt wird, wird eine erste Fokusgruppe, Fokusgruppe A, als geschützter Raum für sie eingerichtet. Wenn Menschen mit Behinderungen „Experten in eigener Sache“ sind, dann sollten sie auch Raum bekommen, „Entscheidungsträger in eigener Sache“ zu werden. In Fokusgruppen B, in die sie mit einer gestärkten Position aus Fokusgruppen A eintreten, haben sie dann das erste und letzte Wort. Damit wird ihre Position in der entwickelten Include³-Methode weiter gefestigt.

Für die Datenerhebung werden zuvor definierte Fragen (vgl. Nyumba et al., 2018, S.) in Form eines Leitfadens verwendet (vgl. Rädicker & Kuckartz, 2019, S. 218). Bär et al. (2020, S. 216) beschreiben, dass in partizipativen Projekten der Leitfaden auch direkt von den partizipativen Forschern oder Teilnehmern entwickelt werden kann. Wir haben einen Leitfaden verwendet, der auf der Grundlage unserer übergreifenden Forschungsfragen des Projekts erstellt wurde. Für die Durchführung der Fokusgruppen A und B einigte sich das Projektkonsortium auf einige gemeinsame Grundbedingungen, die als allgemeine Richtlinien für die effektive und effiziente Durchführung der Fokusgruppen festgelegt wurden. [...] Ein halbstandardisierter Leitfaden [...] sorgte dafür, dass alle Themen angesprochen wurden und sich ein möglichst flexibler, natürlicher Diskussionsfluss entwickeln konnte. (Keller, Körtek & Schulz, 2024b, S. 4, übersetzt aus dem Englischen)

Die Fokusgruppe A in Belgien, Zypern, Deutschland und Slowenien bestand aus insgesamt 25 Menschen mit geistiger Behinderung. Die Erfahrungen der Teilnehmer*innen waren sehr unterschiedlich und umfassten Einsätze in Berufsbildungsbereichen von geschützten Werkstätten mit Praktika in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes, Engagement in Aktivitäten in integrativen Unternehmen, Teilnahme an Programmen zur sozialen Eingliederung und subventionierte Beschäftigung in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes. (Keller, Körtek & Schulz, 2024b).

An den Fokusgruppen B in Belgien, Zypern, Deutschland und Slowenien nahmen insgesamt 46 Personen teil. Unter ihnen waren Eingliederungsexpert*innen, Berufsbildungsexpert*innen, Arbeitgeber*innen und Menschen mit kognitiven Behinderungen (Keller, Körtek & Schulz, 2024b).

An den Fokusgruppen A und B in den vier Partnerländern nahmen insgesamt 59 verschiedene Expert*innen teil.

Aus den Antworten auf die zentralen Forschungsfragen zu Beratung, Berufsbildung und Netzwerken lassen sich Implikationen für die Methode Include³ ableiten.

3.2 Auswirkungen auf die Beratung

3.2.1 Phasen der Beratung

Die Include³-Methode umfasst mehrere Phasen (Orientierungs-, Test-, Entscheidungs- und Reflexionsphase), für die jeweils eigene Beratungsangebote zur Verfügung stehen.

Die Orientierungsphase sollte eine Eignungsfeststellung beinhalten, um die Fähigkeiten sowie Neigungen und Interessen zu ermitteln. Eine Phase kann auch mehrfach durchlaufen werden, wenn z. B. ein Praktikum (Erprobung) dazu führt, dass Menschen mit Behinderungen ein Berufsfeld für sich ausschließen können. Es ist dann notwendig, zu einer neuen Orientierungsphase zurückzukehren. Die Reflexion während und nach der Entscheidung ist ein wichtiges Element, denn sie bewertet die bisherigen Schritte und stellt damit die Weichen für weitere Entscheidungen. Die Person mit geistiger Behinderung sollte besonders in den Reflexionsprozess einbezogen werden. Es empfiehlt sich, die einzelnen Phasen mit einer Eignungsbeurteilung für den konkreten Arbeitsplatz (Arbeitsplatz bei einem Arbeitgeber, einer Arbeitgeberin oder in einer geschützten Werkstatt) zu verbinden.

Die Include³-Methode erfordert praktische Vorschläge für den Umgang mit aufeinander folgenden Beratungsprozessen. Dies ist insbesondere dann wichtig, wenn die Phasen mehrfach durchlaufen werden und die Berater*innen oder die Beratungseinrichtung während des Übergangsprozesses wechseln. Die Prämisse sollte sein, dass nach erfolgreicher Integration die Intensität der Beratung und Unterstützung mit zunehmender Dauer abnimmt.

3.2.2 Grundsätze der Beratung

Die Include³-Methode erfordert Grundprinzipien für die Gestaltung des Beratungsprozesses. Grundprinzipien geben eine Richtung vor und zeigen einen Maßstab auf, an dem der Beratungsprozess gemessen werden kann. Aus den Wünschen der Fokusgruppe lassen sich die folgenden Grundprinzipien ableiten: Offenheit, angemessene Regelmäßigkeit, Empowerment, Partizipation, Beharrlichkeit, Chancenorientierung, Kreativität, Vertrauen, Individualisierung (auf Über- und Unterforderung sollte geachtet werden).

Die Include³-Methode basiert auf einer stabilen Beratungsbeziehung, die eine offene, regelmäßige, vertrauensvolle und individuelle Kommunikation auf Augenhöhe voraussetzt.

3.2.3 Die Rolle der Berater*innen

Die Include³-Methode erfordert Aussagen darüber, wie die Berater*innen mit den vielfältigen Rollen von Berufsbildungspersonal und Netzwerkkoordinator*innen umgehen sollen. Für Menschen mit geistiger Behinderung ist es wichtig, dass sie von Anfang an feste Ansprechpartner*innen haben, die den Integrationsprozess kontinuierlich begleiten.

3.3 Auswirkungen auf die berufliche Bildung

3.3.1 Inhalte der beruflichen Bildung

Die Include³-Methode sollte fachliche und interdisziplinäre Inhalte sowie den sozial-kommunikativen Aspekt (Arbeitstugenden, Umgang mit Vorgesetzten und Kolleg*innen, persönliche Interessen) in der beruflichen Bildung gleichermaßen berücksichtigen. Einzel- und Gruppencoaching zu den Themen Empowerment im Allgemeinen und Partizipation sowie Methoden zum Abbau von Angst und Stress und zum Reagieren in Konfliktsituationen sind ebenfalls erforderlich.

Die frühzeitige Vermittlung in berufsspezifische Praktika vermittelt Kenntnisse über verschiedene Berufsfelder sowie persönliche Fähigkeiten und Interessen und dient damit der frühzeitigen Berufsorientierung und erleichtert den Übergang in den Arbeitsmarkt. Erlaubt es die Leistungsfähigkeit noch nicht, Praktika auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu absolvieren, sollen Berufsbildungsmaßnahmen in geschützten Werkstätten greifen, die sich an den Bedürfnissen und Anforderungen des Arbeitsmarktes bzw. an bestimmten Berufsfeldern oder Beschäftigungsmöglichkeiten orientieren. Auf der Grundlage einer Eignungsfeststellung erfolgt die Erprobung und Bewertung nach festgelegten Methoden.

Menschen mit geistiger Behinderung brauchen in der Regel mehr Zeit, um sich Wissen und Fertigkeiten anzueignen und zu verstehen. Daher ist eine geduldige, lobende und verständnisvolle Anleitung erforderlich. Aus diesem Grund sollten die Arbeitsaufgaben am Arbeitsplatz in kleinen Schritten beschrieben und an die realistischen Fähigkeiten der Betroffenen angepasst werden, um das Lernen und die erfolgreiche Erledigung der Aufgaben zu erleichtern.

3.3.2 Unterstützendes Material

Die Include³-Methode erfordert Informationsmaterial, das der Wissensvermittlung dient und in einfacher und verständlicher Sprache verfasst ist. Darüber hinaus wird methodisches Material benötigt, das aktiv bearbeitet werden kann und so zum Erkenntnisgewinn beiträgt.

Das Material der Include³-Methode kann unterschiedliche Zwecke verfolgen. Wenn es Bildungszwecken dient (z. B. branchenspezifisches Wissen), sind die Grenzen zwischen Beratung und beruflicher Bildung fließend.

Das Material für die Include³-Methode sollte auch die Umsetzung der Berufswahlentscheidung umfassen (Antrag und Material, die von der Person mit Behinderung und dem Unternehmen gemeinsam ausgefüllt werden).

Das Material der Include³-Methode, das für die Beratung und Ausbildung verwendet wird, sollte beschreibend sein, den nationalen Kontext berücksichtigen und einen Überblick über die Beschäftigungsmöglichkeiten geben (z. B. spezifische Berufsprofile, berufliche Anforderungen). Auf diese Weise trägt es zum Empowerment von Menschen mit Behinderungen bei. Das Material sollte flexibel eingesetzt werden und auf die individuellen Umstände des Einzelnen zugeschnitten sein. Es darf keine falschen Erwartungen wecken und sollte Strategien anbieten, die mit Berater*innen oder Berufsbildungspersonal weiterentwickelt werden können.

Das verwendete Material sollte nicht nur schriftlich, sondern auch visuell sein. Es sollten auch Podcasts und Erklärvideos verwendet werden.

3.4 Auswirkungen auf die Vernetzung

Die Include³-Methode konzentriert sich auf die Bildung und Beratung in Netzwerken. Zu den Netzwerken gehören Menschen mit geistiger Behinderung, Rehabilitationsanbieter*innen, Rehabilitationsagenturen, Arbeitsverwaltungen, Arbeitgeber*innen sowie Familien, Betreuer und enge Freunde.

Inklusionsspezialisten/Jobcoaches bilden das Bindeglied zwischen den Netzwerkpartner*innen und spielen eine zentrale Rolle.

Sensibilisierungskampagnen über das Krankheitsbild geistiger Behinderungen und ihre Fähigkeiten sollten sich an Arbeitgeber*innen richten, um zur Entstigmatisierung beizutragen und den Arbeitsmarkt für diese Personengruppe zu öffnen (Arbeit mit Vorbildern). Es sollten Schulungen für Arbeitgeber*innen, Vorgesetzte und Kolleg*innen im Hinblick auf die Einstellung geeigneter Menschen mit Behinderungen und während der Beschäftigung durchgeführt werden (Peer Support und Diversity Management).

Die Include³-Methode sollte daher auf die Netzwerkkompetenzen eingehen, die zum Netzwerkausbau, zur kontinuierlichen Netzwerkarbeit und Netzwerkkoordination beitragen und zielgruppenspezifische Ansätze/Inhalte definieren.

4 Leitlinien

Ziel der Leitlinien ist es, die Implikationen aus den Fokusgruppen in geordneter Weise zusammenzufassen und die Grundlage für die Entwicklung eines Curriculums für Ausbildungszwecke zu schaffen. Die Leitlinien beantworten die Frage, was in der beruflichen Bildung und Beratung für den Übergang von geschützter Beschäftigung in den allgemeinen Arbeitsmarkt benötigt wird. Zur Beantwortung dieser Frage befassen sich die folgenden Unterkapitel mit den Grundlagen der Beratung, der Beratung beim Übergang aus dem geschützten Beschäftigungsverhältnis, der beruflichen Bildung als Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und der Vernetzung.

4.1 Grundprinzipien der Beratung

Prinzip: Empowerment

Durch die Beratung sollen Menschen mit Behinderungen ihre Stärken und Kompetenzen entdecken, sich an beruflichen Entscheidungsprozessen beteiligen und Ziele erreichen. Das stärkt ihr Recht auf Selbstbestimmung, denn sie können ihre Teilhabe am Arbeitsleben mitgestalten.

In diesem Zusammenhang ist es wichtig, dass die Anforderungen des Arbeitsmarktes berücksichtigt und in die Entwicklungsplanung einbezogen werden. Das Recht von Menschen mit Behinderungen, ihre Wünsche zum Ausdruck zu bringen und Entscheidungen zu treffen, muss respektiert werden. Ergebnisse aus vorangegangenen Beratungsprozessen und persönliche Netzwerke sollten frühzeitig in den Beratungsprozess einbezogen werden.

Prinzip: Beteiligung (Partizipation)

Menschen mit Behinderungen sollten in der Lage sein, während des Beratungsprozesses ihre eigene Meinung zu äußern und bei ihrer beruflichen Eingliederung ein Mitspracherecht zu haben.

Dieser Grundsatz unterstreicht die Forderung, dass die Beratung individuell und fallbezogen sein muss. Menschen mit Behinderungen müssen die Möglichkeit erhalten, ihre eigenen Erwartungen und Fähigkeiten zu reflektieren. Die Selbstwirksamkeit, d.h. das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten, muss gestärkt werden.

4.2 Beratung beim Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt

Phasen der Beratung und des Prozesses

Es gibt mehrere Phasen im Beratungsprozess, nämlich Orientierung, Prüfung, Entscheidungsfindung und Reflexion.

Die Beratung ist ein offener Prozess. Die Phasen können mehrmals durchlaufen werden und müssen nicht nacheinander abgeschlossen werden. Bei Bedarf ist es auch möglich, zu einer früheren Phase zurückzukehren. Jede Phase hängt von den Fähigkeiten, Stärken und Interessen des Menschen mit Behinderung ab. Die wertschätzende Begleitung sollte gleichberechtigt sein und sich an den Wünschen und Fähigkeiten orientieren.

Darauf aufbauend sollte ein Perspektivenwechsel ermöglicht werden, insbesondere als Ergebnis eines Entwicklungsprozesses. Ein ehrlicher Umgang mit den Fähigkeiten und Perspektiven der Integration muss gewährleistet sein.

Die vermittelten Praktika müssen arbeitsmarktnah sein. Deshalb müssen auch die Arbeitgeber in den Beratungsprozess einbezogen werden. Familienangehörige und Bezugspersonen sollten in die Beratung einbezogen werden, wenn der Mensch mit Behinderungen dies wünscht.

Die mögliche Rückkehr an einen Arbeitsplatz in einem geschützten Umfeld muss eine Möglichkeit oder eine Option bleiben und der Person mit einer Behinderung offen mitgeteilt werden.

Bedarfsermittlung und Eignungsprüfung

Im Mittelpunkt steht die einzelne Person mit ihren Bedürfnissen, Fähigkeiten und Interessen sowie ihren Neigungen und Eignungen. Daher sollte während der Beratung eine Bedarfs- und Eignungsanalyse durchgeführt und nachbereitet werden. Die Bedarfsanalyse sollte partizipativ und personenzentriert sein.

Die Eignung von Menschen mit Behinderungen sollte auf der Grundlage von Stärken und Fähigkeiten und nicht von Defiziten bestimmt werden. Wichtig ist auch, dass keine Prüfungssituation entsteht. Dennoch sollten sich Menschen mit Behinderungen auf sanfte Art und Weise ihrer Grenzen bewusst werden, damit sie entweder auf eine Verbesserung hinarbeiten oder emotional auf eine Enttäuschung vorbereitet werden können.

Im laufenden Integrationsprozess muss die Eignungsprüfung an die Entwicklung des Betroffenen angepasst, dokumentiert und aktualisiert werden. So wird sichergestellt, dass der Beratungsprozess immer auf die Fähigkeiten und Begabungen des Menschen mit Behinderung zugeschnitten ist. Es ist wichtig, dass bei der Beratung sowohl die Wünsche des Menschen mit Behinderung als auch die Erfahrungen berücksichtigt werden. Es kann sein, dass die Eignungsprüfung positive Stärken in Bereichen zeigt, die den Menschen mit Behinderung nicht interessieren.

Bei der Ermittlung der individuellen Eignung sollten keine Testsituationen geschaffen werden, um Angst und Stress zu vermeiden. Außerdem sollten verschiedene Methoden eingesetzt werden.

Job Carving sollte in Betracht gezogen werden. Dies steht im Zusammenhang mit der Forderung, dass die Arbeitsbedingungen auf dem Arbeitsmarkt an die Fähigkeiten und Bedürfnisse der betreffenden Person angepasst werden müssen.

Berater*innen/Eingliederungsfachleute

Es sollte einen festen Ansprechpartner oder eine feste Ansprechpartnerin für den Menschen mit Behinderung geben, der oder die diesen während des gesamten Eingliederungsprozesses berät und ihn beim Übergang von der geschützten Werkstatt zum Arbeitsmarkt unterstützt.

Dieser Grundsatz ist mit dem Aspekt der vertrauensvollen Beratung verknüpft. Eine erfolgreiche Beratung beim Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt setzt eine vertrauensvolle und motivierende Beziehungsbasis voraus, die dadurch aufrechterhalten wird, dass ein häufiger Wechsel des Ansprechpartners während des Integrationsprozesses vermieden wird.

Um eine Vertrauensbasis zu schaffen, muss auch die "Chemie" zwischen den beteiligten Personen stimmen. Denkbar wäre es, dem Menschen mit Behinderung die Wahl zwischen verschiedenen Ansprechpartner*innen zu lassen und ihm das Recht einzuräumen, den/die Ansprechpartner*in zu wechseln. Diese Wahlmöglichkeit kann auch während des laufenden Integrationsprozesses bestehen. Dennoch sollten alle Berater*innen in einem Team mit dem Menschen mit Behinderung vertraut sein, falls der/die Hauptberater*in nicht verfügbar ist.

Die Kontaktperson sollte ein Übergangsmangement entwickeln und in dem Maße vernetzt sein, wie es für die Integration notwendig ist. Etwaige hierarchische Strukturen sollten aufgeweicht werden, d.h. die Kontaktperson sollte die Befugnis haben, unabhängige Entscheidungen zu treffen, ohne sich mit Vorgesetzten absprechen zu müssen.

Zu Beginn sollte die Beratung und Unterstützung für die Person mit Behinderungen engmaschig sein und bei Bedarf erfolgen. Im Laufe der Zeit können Umfang und Intensität der Beratung und Unterstützung möglicherweise abnehmen, damit die Person unabhängig wird.

Denn der Bedarf an Beratung und Unterstützung muss einerseits individuell und situativ ermittelt werden. Der Bedarf kann daher im Laufe der Zeit abnehmen, aber auch gleich bleiben oder sogar zunehmen. Andererseits kann das Selbstbewusstsein von Menschen mit Behinderungen gestärkt werden, indem die Intensität der Beratung und Unterstützung während des Eingliederungsprozesses schrittweise reduziert wird und so das eigenständige Handeln gefördert wird. Unterstützendes Material kann zur Verfügung gestellt werden, zum Beispiel visualisierte Informationen zum Arbeitsschutz oder Informationen für Arbeitgeber über notwendige Hilfsmittel, Bilder von Behinderungen oder Bewerbungsmöglichkeiten.

Die Berater*innen unterrichten gleichzeitig Berufsbildungsinhalte und fungieren als Netzwerkkoordinator*innen. Diese Doppelrolle muss also funktionieren, wenn der Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt erfolgreich sein soll. Denn sie arbeiten nicht nur auf der Seite der Menschen mit geistiger Behinderung, sondern insbesondere auch auf der Seite der potenziellen Arbeitgeber*innen, die Menschen mit geistiger Behinderung einstellen möchten. Sie benötigen möglicherweise auch Beratung, z. B. zu den Leistungen, die zur Förderung der Integration von Menschen mit Behinderungen zur Verfügung stehen, oder allgemeine Informationen über die bestehende geistige Behinderung. Darüber hinaus können auch neue und potenzielle Kolleg*innen Beratungsbedarf haben, so dass Berater*innen auch deren Bedürfnisse erkennen und berücksichtigen sollten. Auf diese Weise bereiten die Berater*innen zukünftige Arbeitgeber*innen und Mitarbeitende angemessen auf die Zusammenarbeit mit einem Menschen mit Behinderung vor. Inhalte können auch der Umgang mit einem Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz sein.

Die Berater*innen müssen sich ihrer Doppelrolle und ihrer Verantwortung bewusst sein. Die Ansprechpartner*innen für Menschen mit Behinderungen müssen den Erwartungen gerecht werden, insbesondere in Bezug auf ihre eigenen Kompetenzen. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, sich um die eigene psychische Gesundheit zu kümmern.

Die Umsetzung dieser Grundsätze in der Praxis kann sich als schwierig erweisen, insbesondere aufgrund von Personalengpässen oder einem Mangel an qualifiziertem Personal.

4.3 Berufliche Bildung zur Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

In der beruflichen Bildung werden Menschen mit Behinderungen Arbeitstugenden, der Umgang mit Aufgaben und Herausforderungen in einem Unternehmen, Tätigkeitsfelder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einschließlich ihrer Anforderungen und der Umgang mit Angst, Stress und Konfliktsituationen vermittelt. Darüber hinaus sollte in der beruflichen Bildung vermittelt werden, dass sich Menschen mit Behinderungen der Konsequenzen ihres eigenen Handelns bewusst sind und selbstbewusst am Arbeitsplatz auftreten.

Die erfolgreiche Umsetzung dieses Grundsatzes erfordert zum einen die Sensibilisierung aller Mitarbeiter im Unternehmen. Andererseits müssen die Erwartungen des jeweiligen Kulturkreises und des sozialen Umfeldes berücksichtigt werden.

Es sollte die Möglichkeit der gegenseitigen Unterstützung eröffnet werden.

Neben den fachlichen Inhalten müssen auch soziale Kompetenzen wie Zuverlässigkeit und Kommunikationsfähigkeit, so genannte Soft Skills, sowie Pünktlichkeit und Durchhaltevermögen berücksichtigt werden.

Die Dauer der Förderung in den verschiedenen Bereichen der geschützten Werkstätten sollte verlängert werden, um den Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt in angemessener Weise vorzubereiten. Geschützte Werkstätten sollten auch die Möglichkeit ausgelagerter Arbeitsplätze weiter ausbauen. Darüber hinaus sollten verstärkt Berufsorientierung und Praktika in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes angeboten werden.

Berufsfelder und berufliche Kenntnisse sollten ebenfalls Teil der Ausbildung sein. Da es so viele Berufe gibt, sollte die berufliche Bildung mit einem kurzen Überblick über die Berufsfelder beginnen und dann tiefer in die Branchen und Berufe einsteigen, die von Interesse sind.

Die Unterstützung kann durch digitale Formate, z.B. InAcoach, ergänzt werden.

4.4 Netzwerke für den Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt

Am Übergang von der Werkstatt zum allgemeinen Arbeitsmarkt sind verschiedene Netzwerkpartner beteiligt.

Wir müssen zwischen beratungszentrierten Netzwerken und Netzwerken, die Menschen mit Behinderungen betreffen, unterscheiden. Beraterzentrierte Netzwerke sind die Netzwerke der Berater*innen, die sie im Laufe ihres Arbeitslebens aufgebaut hat. Sie umfassen viele Partner*innen und wachsen im Laufe des Berufslebens. Die Berater*innen kennen ihr persönliches Netzwerk sehr gut und können sich bei Bedarf auf ihre Netzwerkpartner*innen verlassen.

Auf Menschen mit Behinderungen ausgerichtete Netzwerke sind die persönlichen, beruflichen und öffentlichen Verwaltungskontakte eines Menschen mit Behinderungen. Er oder sie steht im Zentrum des Netzwerks. Einige Netzwerkpartner*innen werden von außen hinzugezogen (z. B. Behörden oder öffentliche Verwaltungen, die für einen Schritt im Integrationsprozess wichtig sind), während andere (z. B. Betreuer*innen, Familienmitglieder usw.) Teil des ganz persönlichen Netzwerks sind. Es gibt die Besonderheit, dass die Berater*innen zunächst das Netzwerk ihrer Klient*innen erkunden müssen.

Netzwerkpartner*innen in beiden Arten von Netzwerken sind z. B. Arbeitgeber*innen, Betreuer*innen, die Arbeitsagentur und Jobcoaches. Alle Netzwerkpartner*innen sollten sich gegenseitig kennen und gut zusammenarbeiten.

Die Jobcoaches oder Berater*innen sollten einen Überblick über das Netzwerk haben und bei Bedarf die Moderatorenrolle übernehmen. Die Jobcoaches und Berater*innen sollten Netzwerkfähigkeiten für das Management des Eingliederungsnetzwerks für den Übergang erlernen und mitbringen.

Die Rollen der verschiedenen Netzwerkpartner*innen müssen geklärt werden. Die Familie und nahe Angehörige sind Teil des privaten Netzwerks der betroffenen Person. Gerade in dieser Beziehung ist eine Abgrenzung notwendig, damit die Vorstellungen der Betroffenen vorrangig berücksichtigt werden können.

Netzwerkpartner*innen sollten nicht ohne das Wissen des Menschen mit Behinderung in den Integrationsprozess einbezogen werden. Es wäre ratsam, für jeden Einzelfall eine sogenannte Netzwerkkarte zu erstellen, unterteilt in institutionsbezogene und personenbezogene Netzwerkakteure.

Bestehende Netzwerke müssen gepflegt und vertieft werden. Dazu müssen funktionierende Strukturen und Zeitmanagementmaßnahmen entwickelt werden.

Unter anderem sollten Arbeitgeber*innen als Netzwerkpartner*innen über bestehende (finanzielle) Fördermöglichkeiten informiert werden, um weitere Anreize für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu schaffen. Hierzu können Angebote von Arbeitsvermittlungen genutzt werden. Die frühzeitige Einbindung von Arbeitgeber*innen in den Integrationsprozess kann dazu führen, dass mehr Beschäftigungs- und Ausbildungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen geschaffen werden.

In die Netzwerke sollten auch andere Akteure einbezogen werden, z. B. Vertreter*innen von Schwerbehinderten, Integrationsfachdiensten, zuständigen Leistungserbringern und Eingliederungsfachleuten oder Jobcoaches aus geschützten Werkstätten.

5 Ausblick auf das Curriculum und die Include³-Methode

Gemäß Art. 27 der UN-BRK muss Menschen mit Behinderungen das Recht auf Arbeit garantiert werden. Spezielle Einrichtungen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen werden im Zusammenhang mit dieser Bestimmung der UN-BRK kritisch gesehen. Der Zugang von Menschen mit Behinderungen zu Erwerbsarbeit zur Teilhabe an sozialer Arbeit ermöglicht es Menschen mit Behinderungen, ihren Lebensunterhalt selbstbestimmt und unabhängig zu sichern. Dieses Ziel wird jedoch unter anderem deshalb nicht erreicht, weil Menschen mit Behinderungen in geschützten Werkstätten keine ausreichende arbeitsmarktnahe berufliche Bildung erhalten, die ihnen den Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglicht, und somit nicht in der Lage sind, ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Es ist richtig, dass der Übergang von der geschützten Werkstatt in den allgemeinen Arbeitsmarkt durch verschiedene Maßnahmen unterstützt wird.

Diese Maßnahmen sind jedoch nicht ausreichend, was sich in der niedrigen Übergangsquote widerspiegelt (Keller, Körtek & Schulz, 2024a, S. 1). So empfahl der Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen in seinen abschließenden Bemerkungen zum zweiten und dritten periodischen Bericht Deutschlands vom 3. Oktober 2023 (CRPD/C/DEU/CO/2-3): „62. (a) in enger Abstimmung mit und unter aktiver Beteiligung von Organisationen von Menschen mit Behinderungen einen Aktionsplan zur Förderung des Übergangs von Menschen mit Behinderungen in geschützten Werkstätten auf den offenen Arbeitsmarkt in allen Ländern zu entwickeln, der eine angemessene Mittelzuweisung und einen konkreten Zeitrahmen vorsieht“.

Die Mehrheit der Menschen mit Behinderungen, die in einer geschützten Werkstatt betreut werden, hat eine geistige Behinderung. Daher müssen zusätzlich zu den bestehenden Fördermaßnahmen innovative Konzepte entwickelt werden, um den Übergang von Menschen mit geistiger Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu unterstützen. Ein solches innovatives Konzept ist die Include³-Methode.

Die aus den Ergebnissen der Fokusgruppeninterviews abgeleiteten Leitlinien bilden die Grundlage für die Grundsätze und Ziele, die für die Entwicklung der Include³-Methode verwendet werden sollen. Anschließend wird ein Curriculum zur Umsetzung der Include³-Methode entwickelt, das sich an das pädagogische Personal in geschützten Werkstätten und an Beratungsfachkräfte richtet. Das Curriculum ist als ein Lehrplan für einen gemeinsamen Lernprozess zu verstehen, der aus verschiedenen Begleitmaterialien besteht. Dies bedeutet, dass die Fachleute des CGC, die Berufsbildungsexpert*innen und die Arbeitgeber*innen in die Lage versetzt werden sollen, die für einen erfolgreichen Eingliederungsprozess erforderlichen Fähigkeiten zu erwerben, wobei der Arbeitsmarkt sowie die individuellen Bedürfnisse und Fähigkeiten berücksichtigt werden. Diese Leitlinien werden bei der Entwicklung des Curriculums berücksichtigt und umgesetzt.

Literaturverzeichnis

- Beutel, M., Peter, R., & Toepler, E. (2006). Integriertes Management in der Suchtrehabilitation-Konzept und Untersuchung zur Prozess- und Ergebnisqualität in der schnittstellenübergreifenden Suchtbehandlung. *Spektrum/Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg*.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021, April). *Dritter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen TEILHABE - BEEINTRÄCHTIGUNG - BEHINDERUNG*. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a125-21-teilhabebericht.pdf?__blob=publicationFile&v=7
- Deutsches Institut für Menschenrechte e.V. (n.d.). *Partizipation*. Abgerufen am 12. Juni 2024, von <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/themen/rechte-von-menschen-mit-behinderungen/partizipation>
- Dillenburger, K., Matuska, E., De Bruijn, M., & Röttgers, H. R. (2019). *Job Coaches for Adults with Disabilities: A Practical Guide*. Jessica Kingsley Publishers.
- Egbochuku, E. O., & Oaikhenana, K. O. (2023). CAREER GUIDANCE FOR PEOPLE WITH DISABILITIES. SPECIAL NEEDS EDUCATION FROM THE LENS OF INTERDISCIPLINARY DIALOGUE: *EINE FESTSCHRIFT ZU EHREN VON PROF. EMEKA D. OZOJI*, 2(1).
- Fabian, E. S. & Pebdani, R. (2013). The Career Development of Youth and Young Adults With Disabilities. In S. D. Brown & R. W. Lent: *Career Development and Counselling: Putting Theory and Research to Work* (2. Aufl., S. 357-384). Hoboken, N.J.: Wiley.
- Fliedl, R., Damm, L., Katzenschläger, P., Ernst, T., & Brigitte, W. (2012). *Handbuch zur Netzwerk-Entwicklung - Für soziale Netzwerke von Helfern und Helfersystemen für Kinder und Jugendliche in psychosozialen Schwierigkeiten*. https://www.karl-landsteiner.at/pdf/institute/Fliedl_HandbuchNetzwerkentwicklung.pdf
- Hartung-Ziehlke J. (2020). *Inklusion durch digitale Medien in der beruflichen Bildung*. Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-31750-8>
- Hötten, R., & Hirsch, T. (2014). *Jobcoaching: Die betriebliche Inklusion von Menschen mit Behinderung gestalten*. Balance-Buch+und-Medien-Verlag.
- Keller, S., Körtek, Y. & Schulz, J. (2024a). *Inclusion of people with intellectual disabilities into the labour market in Europe –Legal framework, sheltered workshop system and good practice in Belgium, Cyprus, Germany and Slovenia WP2 / Activity 1, praxis-oriented, transnational report* https://include3.eu/wp-content/uploads/2024/07/Include_3_Transnational_report.pdf
- Keller, S., Körtek, Y., & Schulz, J. (2024b). *Transition from sheltered employment to the general labour market: current training and counselling practice implementation, results and implications from focus group interviews in Belgium, Cyprus, Germany and Slovenia. WP3 / Activity 1 Focus Groups & Report*. https://include3.eu/wp-content/uploads/2024/07/Include_3_FOCUS_GROUP_Report_EN.pdf
- Knorr, K., & Schmidt, S. (2006). *Qualitätsentwicklung und Vernetzung in der Gesundheitsförderung-Der Arbeitskreis „Älter werden im Bremer Westen“* <https://gtp-west.de/wp-content/uploads/2018/11/Brosch%C3%B>

- Kranert H.W., Stein R., & Riedl A. (2021). *Berufliche Bildung in Werkstätten für Menschen mit Behinderung*. WBV Publikation.
- Landeswohlfahrtsverband Hessen (2023, April). *18 | Jobcoaching - Eine Information für schwerbehinderte Menschen und ihre Arbeitgeber*. https://www.integrationsamt-hessen.de/fileadmin/user_upload/daten/faltblattreihe/Faltblatt_18_Job_Coaching.pdf
- Lent, R. W. & Brown, S. D. (2013). Understanding and Facilitating Career Development in the 21st Century. In S. D. Brown & R. W. Lent: *Career Development and Counselling: Putting Theory and Research to Work* (2. Aufl., S. 1-26). Hoboken, N.J.: Wiley.
- Lenz, A. (2011). *Empowerment: Handbuch für die ressourcenorientierte Praxis*. Dgvt-Verlag.
- Quilling, E., Nicolini, H.J., Graf, C., & Starke, D. (2013). *Praxiswissen Netzwerkarbeit: Gemeinnützige Netzwerke erfolgreich gestalten*. Springer VS.
- Schiersmann, C., Bachmann, M., Dauner, A. & Weber, P. (2008). *Qualität und Professionalität in der Bildungs- und Berufsberatung*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Smart, J. F. & Smart, D. W. (2006). Models of Disability: Implications for the Counselling Profession. *Journal of Counselling & Development* (84), S. 29-40.
- Theunissen, G. (2020). *Behindertenarbeit vom Menschen aus, Unterstützungssysteme und Assistenzleistungen für Menschen mit Lernschwierigkeiten und komplexer Behinderung*. Lambertus.
- Theunissen, G. (2022). *Empowerment: Wegweiser für Inklusion und Teilhabe behinderter Menschen*. Lambertus-Verlag.
- Zahn, E., Röer, G., Bollwien, A., Rübner, M. & Sprengard, B. (2010). *Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit, Band III: Handbuch für Beraterinnen und Berater behinderter Menschen*. Nürnberg: Zentrale der Bundesagentur für Arbeit.

Anhang

Zusammenfassung in einfacher Sprache

Artikel 27 des UN-Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen gibt Menschen mit Behinderungen das Recht auf Arbeit.

Menschen mit Behinderungen sollten auf einem offenen und fairen Arbeitsmarkt arbeiten.

Es gibt Arbeitsplätze auf dem Arbeitsmarkt.

Geschützte Werkstätten bereiten Menschen mit Behinderungen auf den Arbeitsmarkt vor.

Geschützte Werkstätten sollen den Übergang zu normalen Arbeitsplätzen erleichtern.

Es gibt ein Projekt, das von 2022 bis 2025 läuft.

Es wird Include³ genannt.

In diesem Projekt wird eine Methode entwickelt.

Die Methode hilft Beratern in geschützten Werkstätten.

Die Berater nutzen die Methode, um den Übergang von der Werkstatt zum normalen Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Für das Projekt gibt es Leitlinien.

Die Leitlinien sagen etwas über Beratung, berufliche Bildung und Netzwerke aus.

Die Leitlinien zeigen, wie Menschen mit Behinderungen gut auf den Arbeitsmarkt vorbereitet werden können.

Die Leitlinien für Include³ werden gemeinsam mit Menschen mit Behinderungen entwickelt.

Die Meinung von Menschen mit Behinderungen ist für Include³ wichtig.

Die Leitlinien enthalten drei wichtige Punkte:

Beratung:

- Menschen mit Behinderungen sollten eine gute Beratung erhalten.
- Sie sollten ihre Stärken kennen und sich an Entscheidungen beteiligen.
- Das nennt man Empowerment und Partizipation.
- Der Beratungsprozess besteht aus mehreren Phasen.
- Die Person mit einer Behinderung und eine feste Kontaktperson sprechen während der Phasen.
- Die Phasen sind: Orientierung, Erprobung, Entscheidungsfindung und Reflexion.

Bildung:

- Menschen mit Behinderungen sollten gut ausgebildet sein.
- Sie lernen in geschützten Werkstätten und machen Praktika.
- Menschen mit Behinderungen sollten in der beruflichen Bildung lernen:
- Was sind Arbeits-Tugenden?
- Wie verhalte ich mich am Arbeitsplatz?
- Welche Berufe gibt es?
- Welche Fähigkeiten brauche ich für die Stellen?
- Wie gehe ich mit Ängsten und Stress bei der Arbeit um?

Vernetzung:

- Netzwerkarbeit bedeutet, dass verschiedene Personen und Gruppen auf ein gemeinsames Ziel hinarbeiten.
- Zum Beispiel Arbeitgeber, Berater und Menschen mit Behinderungen.
- Alle Netzwerkpartner sollten sich untereinander kennen und gut zusammenarbeiten.
- Dadurch wird der Übergang in den Arbeitsmarkt erleichtert.

Die Include³-Leitlinien helfen Menschen mit Behinderungen dabei, erfolgreich in den Arbeitsmarkt einzutreten.

Sie sind auch die Grundlage für einen Lehrplan.

Wir entwickeln den Lehrplan im Rahmen des Include³-Projekts.

[Die Hochschule der Bundesagentur für Arbeit \(HdBA\)](#) verfügt als bundesweit zuständige Einrichtung für die Ausbildung von Fachkräften für die Bundesagentur für Arbeit über eine besondere Expertise in Fragen der beruflichen Bildung und der diesbezüglichen Beratung. Dazu gehört auch die Aus- und Weiterbildung der Beraterinnen und Berater in den Fachabteilungen der Behindertenhilfe, die u.a. für die Zuweisung von Klienten in den Berufsbildungsbereich von Werkstätten zuständig sind. Die HdBA verfügt über einen Fachlehrstuhl für Inklusionsforschung und hat in den letzten Jahren Ressourcen auf diesen Bereich konzentriert.



Kontaktperson: Silvia Keller, Silvia.Keller@hdba.de

Das Dienstleistungs- und Behindertenunternehmen [OZARA](#) d.o.o. ist einer der wichtigsten nationalen Dienstleistungsanbieter im Bereich der beruflichen Rehabilitation und der sozialen Eingliederung. OZARA d.o.o. genießt den unbestrittenen Status einer professionellen Autorität im Bereich der Ausbildung, der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, der sozialen Eingliederung, der beruflichen Rehabilitation und Beschäftigung in Slowenien und bringt entscheidende Ressourcen in das Konsortium ein, indem es sein Wissen bezüglich der im Rahmen des Projektvorschlags identifizierten Bedürfnisse weitergibt. Es verfügt über etwa 150 potenzielle Endnutzer*innen und Dutzende von Fachkräften und Mentor*innen, die diese benachteiligten Gruppen unterstützen.



Kontaktperson: Gregor Cerar, gregor.cerar@ozara.si

[Das VHS Bildungsinstitut](#) ist der Bildungsdienst der Christlichen Arbeiterbewegung (CAB) in Ostbelgien, in der deutschsprachigen Gemeinschaft. Die CAB ist die größte soziale Bewegung in Belgien. Das VHS engagiert sich vor allem in sozialpolitischen Lernaktivitäten, wie z.B. Schulungen für Projektkoordinatoren für kulturelle und soziale Projekte, und in der ACADEMY 50+ in der Ausbildung für ältere Menschen in verschiedenen Fächern wie Politikwissenschaften, Soziologie, Philosophie, Geschichte, kognitive Stimulation, usw. Seit 2015 koordiniert die VHS den Integrationsweg in Ostbelgien mit Sprachkursen (Deutsch) auf verschiedenen Niveaus und Staatsbürgerkundeunterricht für alle Menschen, die in die deutschsprachige Gemeinschaft kommen. Die VHS beteiligt sich auch an Schulungen für Arbeitslose zu Bewerbungstechniken und zur Integration in den Arbeitsmarkt. Dies sind auch Themen, die in mehreren Erasmus+ Projekten diskutiert werden.



Kontaktperson: Liliane Mreyen, l.mreyen@vhs-dg.be

[SYNTHESIS](#) Center for Research and Education Ltd ist eine Pionierorganisation, die Projekte mit positiver sozialer Wirkung initiiert und umsetzt, wobei der Schwerpunkt auf sozialer Eingliederung und Zugänglichkeit von Dienstleistungen und Produkten für jedermann liegt. SYNTHESIS ist eine der führenden Institutionen in Zypern auf dem Gebiet des sozialen Unternehmertums und der sozialen Innovation. Sie gründete und leitet HUB NICOSIA, ein Bildungszentrum und eine Gemeinschaft von Organisationen mit kulturellen, ökologischen und sozialen Zielen. Die Hauptzielgruppen von SYNTHESIS sind Menschen aus den marginalisierten/benachteiligten/gefährdeten Teilen der Gesellschaft, wie Jugendliche, Erwachsene und die



alternde Bevölkerung, Migranten, Flüchtlinge und Asylbewerber sowie Menschen mit körperlichen und geistigen Behinderungen.

Kontaktperson: Irene Kamba, irene.k@synthesis-center.com

VšĮ "eMundus" verfügt über ein breites Fachwissen bei der Entwicklung verschiedener IKT-Anwendungen. Die Aufgabe von eMundus besteht darin, die Entwicklung der Wissensgesellschaft aktiv zu fördern, indem es Dienstleistungen im Zusammenhang mit Bildungsaktivitäten, Informationstechnologie, Innovation und praktischen Anwendungen in den Bereichen Bildung und soziale Aktivitäten, Ökologie, gesunde Lebensweise und harmonische Bildung entwickelt, um eine hochwertige Zusammenarbeit zu gewährleisten.



Kontaktperson: Vida Drąsutė, info@emundus.lt