

# Transnationaler Report

Community Engagement Events als Feedbackschleife zur Einschätzung von  
Bedürfnissen in Beratung, beruflicher Bildung und Netzwerkarbeit  
beim Übergang aus geschützter Beschäftigung in den allgemeinen Arbeitsmarkt

*Jenny Schulz, Ursula Meyer,  
Georgia Karaoli, Moira Kobše*

*WP3 A3 / Oktober 2024 / Mannheim*

**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.

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

This work is licensed under a [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/)



## Contents

1	Einleitung.....	4
1.	Belgien: Präsentation des Include <sup>3</sup> -Projektes und Workshop .....	6
1.1	Aufgaben und Ziele.....	6
1.2	Bisherige Projektergebnisse .....	6
1.3	Diskussion .....	7
1.4	Workshop .....	8
2	Zypern: Include <sup>3</sup> Informationstag.....	11
2.1	Einführung .....	11
2.2	Ablauf.....	11
2.3	Ergebnisse und zukünftige Richtungen .....	11
2.4	Materialien und Ressourcen.....	12
2.5	Berufliche Bildung zur Vorbereitung des Übergangs .....	12
2.6	Netzwerke.....	12
2.7	Schlussfolgerung.....	12
3	Deutschland: Include <sup>3</sup> Informations- und Aktionstag mit Workshop .....	14
3.1	Kurzbeschreibung .....	14
3.2	Ergebnisse.....	15
3.2.1	Gruppe A: Expert*innen der Leistungsträger.....	15
3.2.2	Gruppe B: Expert*innen Werkstatt.....	18
3.2.3	Gruppe C: Expert*innen aus dem Bereich Übergang Werkstatt in Arbeit.....	23
4	Slowenien: Informationstag und angeregter Austausch.....	27
5	Fazit.....	29

## Tabellenverzeichnis

Tabela 1: Übersicht über die Community Engagement Events .....	5
Tabela 2: Gruppe A: Expert*innen der Leistungsträger über Ergebnisse zur Beratung .....	16
Tabela 3: Gruppe A: Expert*innen der Leistungsträger über Ergebnisse zur beruflichen Bildung .....	16
Tabela 4: Gruppe A: Expert*innen der Leistungsträger über Ergebnisse zur Vernetzung .....	17
Tabela 5: Gruppe B: Expert*innen Werkstatt über Ergebnisse zur Beratung .....	20
Tabela 6: Gruppe B: Expert*innen Werkstatt über Ergebnisse zur beruflichen Bildung.....	21
Tabela 7: Gruppe B: Expert*innen Werkstatt über Ergebnisse zur Vernetzung.....	22
Tabela 8: Expert*innen aus dem Bereich Übergang Werkstatt in Arbeit über Ergebnisse zur Beratung .....	24
Tabela 9: Expert*innen aus dem Bereich Übergang Werkstatt in Arbeit über Ergebnisse zur beruflichen Bildung.....	25
Tabela 10: Expert*innen aus dem Bereich Übergang Werkstatt in Arbeit über Ergebnisse zur Vernetzung.....	26

## 1 Einleitung

*Jenny Schulz*

Die Durchführung von Community Engagement Events sind Teil des WP3 des Erasmus+ Projektes „Include<sup>3</sup>“. Include<sup>3</sup> ist ein europäisches Projekt, das von September 2022 bis August 2025 durchgeführt wird und den Übergang von Menschen mit kognitiven Behinderungen aus geschützter Beschäftigung in den allgemeinen Arbeitsmarkt beleuchtet. Das Projekt möchte gute Praxis in beruflicher Bildung und Beratung in geschützten Werkstätten als Vorbereitung sowie beim Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt identifizieren und verbreiten. Zudem soll im Projekt ein Curriculum erstellt werden, das Beratungspraktiker\*innen in einem inklusiven Prozess dabei unterstützt, Menschen mit kognitiven Behinderungen, Betriebe und die berufliche Bildung in Werkstätten zusammenzubringen, um einen Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Am Projekt sind die Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (Deutschland), das VHS Bildungsinstitut VoG (Belgien), Synthesis Center for Research and Education (Zypern), eMundus (Litauen) und Ozara d.o.o. (Slowenien) beteiligt.

Das Ziel der Community Engagement Events bestand einerseits darin, Engagierte im Bereich der Inklusion über das Projekt „Include<sup>3</sup>“ zu informieren und so die Reichweite der Projektergebnisse zu erhöhen. Andererseits sollten die Teilnehmenden zu einem gezielten Austausch zusammenkommen, um Feedback zu den Ergebnissen aus Fokusgruppeninterviews und Guidelines zu geben. Die Community Engagement Events stellen so für unser Projekt sicher, dass die Ergebnisse praxisrelevant sind und die Bedürfnisse und Erfahrungen der Engagierten berücksichtigen. Darüber hinaus stellten wir fest, dass die Engagierten im Bereich der Inklusion über unsere Präsentationsthemen hinaus wichtige Themen und Gedanken einbrachten, die sie aktuell in der Praxis beschäftigen.

Insgesamt fanden zwischen dem 23. Februar 2024 und dem 15. März 2024 vier Community Engagement Events in Belgien, Zypern, Deutschland und Slowenien mit insgesamt 70 Präsenzteilnehmenden statt.

Die folgenden Einzelberichte aus den Ländern beleuchten die vielfältigen Impulse, die das Include<sup>3</sup>-Team den Anwesenden mitgegeben hat, und die entsprechenden Rückmeldungen von den Engagierten im Bereich der Inklusion. Zudem werden auch die einzelnen Beitragenden und die Abläufe des Tages kurz beleuchtet. Insofern Workshops stattfanden, werden die Struktur und die Ergebnisse der Workshops vorgestellt. Während die

Veranstaltungen in Zypern und Slowenien insbesondere einen Informationscharakter hatten, wurden in Deutschland und Belgien darüber hinaus auch Workshops angeboten.

Kategorie	Belgien	Zypern	Deutschland	Slowenien
Datum	28. Februar 2024	23. Februar 2024	27. Februar 2024	15. März 2024
Teilnehmer*innen	13	10	27	20

*Tabela 1: Übersicht über die Community Engagement Events*

## 1. Belgien: Präsentation des Include<sup>3</sup>-Projektes und Workshop

*Ursula Meyer*

Am 28. Februar 2024 fand im Rahmen des Include<sup>3</sup>-Projektes ein Community Engagement Event in Eupen statt. Als Teilnehmer\*innen konnten verschiedene Inklusionsexpert\*innen, Arbeitgeber\*innen aus Sozialbetrieben, Mitarbeitende der Förderschulen und eine Person mit Beeinträchtigungen begrüßt werden. Insgesamt waren 13 Teilnehmende anwesend.

Das von der VHS-Bildungsinstitut erstellte Programm sah eine allgemeine Einführung in das Include<sup>3</sup>-Projekt vor, eine etwas ausführlichere Präsentation der bisherigen Arbeitsfortschritte und einen Workshop zum Thema Inklusion in den ersten Arbeitsmarkt.

### 1.1 Aufgaben und Ziele

Da nicht alle Anwesenden bereits am Multiplier Event teilgenommen hatten, stellte Liliane Mreyen von der VHS die Zielsetzung des Include<sup>3</sup>-Projektes vor. Herausgehoben wurde vor allem der Aspekt, Beratung und Training der Personen mit Beeinträchtigungen in eine Hand zu geben und dafür entsprechendes Schulungsmaterial anzubieten. Als weitere wichtige Zielsetzung wurde betont, die Arbeitgeber\*innen und die zukünftigen Kolleg\*innen der Personen mit Beeinträchtigung auf die neue Situation vorzubereiten und auch dafür entsprechende Materialien oder Schulungen zu entwickeln.

Besonders interessant fanden die Teilnehmenden den internationalen Aspekt, wodurch sich neue Impulse für die eigenen Überlegungen ergeben können. Da in Belgien eine Trennung zwischen Beratung und Training besteht, müsste hier eine weitreichende Veränderung in Gang gesetzt werden.

### 1.2 Bisherige Projektergebnisse

Im Anschluss stellte Ursula Meyer die Erkenntnisse aus den Fokus-Gruppen vor, die im letzten Jahr zusammen mit Personen mit Beeinträchtigungen und Inklusionsexpert\*innen durchgeführt worden waren. Als wichtigste Kriterien bei der Inklusion in den ersten Arbeitsmarkt waren von den betroffenen Personen Stressminderung, Konfliktvermeidung und Entfaltungsmöglichkeiten für ihre besonderen Fähigkeiten genannt worden. Für die Mitarbeitenden aus den beschützenden Werkstätten stand im Vordergrund, die bessere Vernetzung mit Arbeitgeber\*innen des ersten Arbeitsmarktes und mehr Anreize für Inklusion zu schaffen. Wichtig sei es auch, den privaten Sektor als aktiven Part einzubeziehen und insgesamt eine stärkere Vernetzung aller Beteiligten zu erreichen.

Auf besonderes Interesse stieß die Präsentation der Guidelines, soweit diese bis zum Termin verfügbar waren. Ihr Ziel ist es, die Grundlage für ein inhaltliches und methodisches Gesamtkonzept für Beratung und Training von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen zu liefern. Die Guidelines sollen dabei, wie Leitplanken fungieren, um eine Orientierung für die Arbeit aller am Inklusionsprozess Beteiligten zu liefern.

Die Grundprinzipien zeigt die folgende Grafik:

## 4. Bisherige Ergebnisse: Guidelines Phasen und Grundprinzipien der Beratung



Abbildung 1: Bisherige Ergebnisse der Guidelines

Als besonders wichtigen Aspekt, gerade für die Situation in Belgien, stellte Ursula Meyer die Reflexion im Beratungszyklus heraus. Dabei geht es nicht nur um die Überlegung, wie gut der Person ein Praktikum gefallen hat, sondern vor allem, ob sich daraus neue Erkenntnisse oder Fertigkeiten eröffnet haben. Möglicherweise ist dann auch ein erneuter Durchlauf des Prozesses nötig, auf jeden Fall sollte das möglich sein.

Um das zu gewährleisten, muss auch die Rolle der Beratenden an den Prozess angepasst werden. Nach der Include<sup>3</sup>-Methode soll die Arbeit der Trainer\*innen mit der der Berater\*innen kombiniert und so ein enges Vertrauensverhältnis aufgebaut werden. Ursula Meyer betonte auch, dass die Include<sup>3</sup>-Methode nicht alles neu erfinden will und kann, sondern die bestehenden Verfahren oder Tools auf ihren Nutzen hin überprüfen und in ein methodisches Gesamtkonzept integrieren.

### 1.3 Diskussion

Sehr schnell entstand nach diesen Ausführungen eine angeregte Diskussion, in der die Ergebnisse der Guidelines auf die besondere Situation in Belgien übertragen wurden. Dort liegt die Beratung für Personen mit Behinderungen in den Händen der DSL (Dienststelle für selbstbestimmtes Leben), während für Trainings die beschützenden Werkstätten zuständig sind.

In der Diskussion wurde die Kategorisierung in mit und ohne Behinderung generell hinterfragt. Im Grunde bestehe bei jedem Menschen schon im Kindesalter in irgendeiner Hinsicht ein Förderbedarf und dieser müsste in den Blick genommen werden. Ohne die Zuschreibung einer Behinderung könnten auch die Hemmungen der Menschen ohne Behinderung wegfallen. Solange diese jedoch bestehen, müsste mehr Wert auf die Aufklärungsarbeit gelegt werden.

Und die Betriebe müssten besser auf Personen mit Einschränkungen vorbereitet werden. Diese sind schwer einzuarbeiten und müssen betreut werden. Und es braucht personelle Ressourcen, wie Jobcoaches, die sich um alle

Mitarbeitenden bemühen. Um hier mehr Interesse zu wecken, müsste der politische Druck auf die Arbeitgeber\*innen erhöht werden, z.B. durch Sozialklauseln, wie diese im öffentlichen Dienst bestehen.

Aber auch durch eine bessere Vernetzung und Kommunikation könnte viel getan werden, allerdings fehlt oft die Information. Deshalb wurde sehr begrüßt, dass die Include<sup>3</sup>-Methode auch Lernvideos und ähnliches Informationsmaterial eingeplant hat. Es gibt bereits viele Maßnahmen und in Ostbelgien arbeiten schon 350 Betriebe mit Menschen mit Behinderungen. Die Erfahrung einer körperbehinderten Teilnehmerin zeigt, dass die Kolleg\*innen sehr positiv reagierten und hilfsbereit waren. Das kann allerdings bei Personen mit kognitiven Einschränkungen anders sein.

#### 1.4 Workshop

Im zweiten Teil des Community Engagement Events folgte ein Workshop, der die Erfahrungen und Ideen der Teilnehmenden bündeln sollte. Geplant war eine Kombination aus zwei Methoden: dem World Café und der Walt Disney-Methode. Vom World Café wurden die Kaffeehaus-Atmosphäre, die Tischdecken, auf die alle schreiben konnten, und die konkreten Fragestellungen übernommen. Die Walt-Disney-Methode besteht darin, die Teilnehmenden in drei Gruppen zu teilen, die Träumer\*innen, die Realist\*innen und die Kritiker\*innen. Jede Gruppe bekam eine Fragestellung und 20 Minuten Zeit, diese zu diskutieren. Eine Person moderierte den Tisch, schrieb die wichtigsten Punkte auf Moderationskarten und trug später die Ergebnisse vor.

Insgesamt entstand ein sehr angeregter Austausch zu den folgenden Fragen:

- Wie könnte Inklusion in der DG im Jahr 2050 aussehen? (Träumer\*in)
- Wie könnte man die Inklusion heute verbessern? (Realist\*in)
- Welche Probleme stellen sich bei der Inklusion? (Kritiker\*in)

Die folgenden zentralen Punkte wurden von den Teilnehmenden erarbeitet:



Abbildung 2: Ergebnisse des Workshops

#### Träumer\*in

- Gestärktes Miteinander
- Unterschiede in den Fähigkeiten sind egal, jeder Mensch kann etwas und das wird auch gewürdigt
- Offene Kommunikation
- Gemeinschaftsprojekte, die Unterschiede nicht betonen
- Negative Energie ist positiv gewandelt
- Intersektionalität wird wahrgenommen und mehrfache Ausgrenzung beseitigt

#### Realist\*in

- Soziale Skills könnten schon in der Schule besser gefördert werden
- Entstigmatisierung der Dienste und beschützenden Werkstätten
- Support im Betrieb durch interkulturelle Mediatoren
- Sozialklauseln schaffen, die Unternehmen belohnen, wenn sie eine Person mit Unterstützungsbedarf einstellen und nicht bestrafen, falls sie es nicht tun
- Mehr Informationen in leichter Sprache
- Inklusion leben heißt, die Förderbedürftigkeit der anderen zu akzeptieren
- Gesellschaftliche Normen und Werte überdenken

#### Kritiker\*in

- Mangelnde gesellschaftliche Akzeptanz und Berührungängste
- Überforderung mit dem, was nicht der Norm entspricht
- Langfristige Unterstützung der Betriebe nicht finanzierbar
- Unterstützung der Personen mit Unterstützungsbedarf in der Privatwirtschaft viel aufwändiger als in einer beschützenden Werkstätte

Um die Mittagszeit fand die angeregte Diskussion ihr Ende, mit dem Versprechen der Teilnehmenden, weiterhin den Fortgang des Include<sup>3</sup>-Projektes zu beobachten und mit dem Wunsch nach einer ausführlichen Dokumentation der Veranstaltung. Auch wurde das VHS-Bildungsinstitut aufgefordert, die Medien, auch klassische Printmedien, noch stärker einzubeziehen, um mehr Öffentlichkeit für das Thema Inklusion herzustellen.

## 2 Zypern: Include<sup>3</sup> Informationstag

*Georgia Karaoli*

### 2.1 Einführung

Am Vormittag des 23. Februar 2024 war das Include<sup>3</sup>-Projektteam Gastgeber einer wichtigen Veranstaltung im „The View Cafe“, das zur Christou Steliou Ioannou Foundation gehört. Die Veranstaltung, die zwischen 10:30 und 12:15 Uhr stattfand, hatte zum Ziel, die Integration von Menschen mit geistiger Behinderung in die Arbeitswelt und die Gesellschaft im Allgemeinen zu diskutieren. Die Veranstaltung zog zahlreiche Teilnehmer\*innen an, darunter Spezialist\*innen für Inklusion, Psycholog\*innen, Ergotherapeut\*innen, Berater\*innen und Berufsberater\*innen. An der Veranstaltung nahmen auch Vertreter\*innen der Self-Advocacy Group teil, einer Gruppe geistig behinderter Menschen, die in verschiedenen Entscheidungskontexten für sich selbst eintreten.

### 2.2 Ablauf

Die Veranstaltung begann mit der Ankunft und Registrierung der Teilnehmer\*innen von 10:30 bis 10:40 Uhr, gefolgt von einer herzlichen Begrüßung durch Georgia Karaoli von SYNTHESIS. Die erste Präsentation, die von der Selbstvertretungsgruppe gehalten wurde, umriss ihre Identität, Ziele, Aktionen und zukünftigen Schritte. Diese Präsentation gab den Ton für die Veranstaltung an und betonte die Bedeutung der Selbstvertretung und Autonomie für Menschen mit geistiger Behinderung.

Anschließend betrat Georgia Karaoli erneut die Bühne, um das Projekt Include<sup>3</sup> vorzustellen. Dieses Projekt, das auf die Eingliederung von Menschen mit geistiger Behinderung in den Arbeitsmarkt und den breiteren sozialen Kontext abzielt, wurde eingehend erörtert. Die Präsentation umfasste einen Überblick über das Projekt und seine künftige Ausrichtung. Ziel des Projekts ist es, unterstützende Materialien wie Podcasts, Videos und grafische Darstellungen zu erstellen, um die reibungslose Integration von Menschen mit geistigen Behinderungen in den offenen Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Karaoli nannte auch Ziele, die sich an Expert\*innen und Integrationsberater\*innen richten. Dazu gehört die Entwicklung eines Leitfadens mit theoretischen Methoden, praktischen Anwendungen und bewährten Verfahren zur Unterstützung des Übergangs. Ein speziell für Berufsberater\*innen konzipiertes Bildungsprogramm ist ebenfalls in Arbeit, das die notwendigen Instrumente und Methoden für eine wirksame Eingliederung vermitteln soll.

### 2.3 Ergebnisse und zukünftige Richtungen

Das Include<sup>3</sup>-Projekt hat mehrere wichtige Ergebnisse hervorgebracht, darunter einen internationalen Bericht über bewährte Verfahren in Europa und die laufende Entwicklung von Leitlinien für die Umsetzung einer Include<sup>3</sup>-Methode. Künftige Schritte umfassen die Erstellung eines Schulungsprogramms für Berater\*innen und eine Online-Plattform mit offenen Bildungsressourcen.

In Zypern wurde in den Fokusgruppendifkussionen der derzeitige Zustand des Arbeitsmarktes hervorgehoben, der aufgrund der Größe des Landes besonders begrenzt ist, was zu unzureichenden Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit kognitiven Schwierigkeiten führt. Die Schaffung einer integrativen Kultur wurde als entscheidender Teil des Beratungsprozesses hervorgehoben, der sowohl für die rehabilitierten Erwachsenen als auch für ihre zukünftigen Kolleg\*innen Schulungen erfordert.

Der Beratungsprozess sollte darauf abzielen, Stereotypen zu beseitigen und effektive Kommunikationsstrategien zu vermitteln. Ein weiterer Punkt, der angesprochen wurde, war die emotionale und psychologische Belastbarkeit von Rehabilitanden und die Frage, wie sie bei der Entwicklung entsprechender Fähigkeiten und Kompetenzen unterstützt werden können.

## **2.4 Materialien und Ressourcen**

Die von den Expert\*innen und Berater\*innen empfohlenen Bildungsmaterialien sollten aktuell, benutzerfreundlich und kontextbezogen sein. Offene Kommunikationskanäle zwischen allen Beteiligten, einschließlich Rehabilitanden, Familien, Arbeitgeber\*innen, Arbeitnehmer\*innen, Berater\*innen und anderen relevanten Fachleuten, sind unerlässlich.

## **2.5 Berufliche Bildung zur Vorbereitung des Übergangs**

Expert\*innen im Bereich der Eingliederung arbeiten eng mit der „Eingliederungsabteilung“ der Cyprus Career Counseling Association zusammen. Der Schwerpunkt liegt darauf, Wege zu finden, um rehabilitierte Personen so zu unterstützen, dass ihr Wunsch und ihr Bemühen um mehr Autonomie in ihrem beruflichen und wirtschaftlichen Leben gefördert werden.

## **2.6 Netzwerke**

Der Bedarf an einer Plattform, auf der interessierte Arbeitgeber\*innen und Arbeitnehmer\*innen oder Eingliederungsexpert\*innen kommunizieren können, um den Bedarf mit dem verfügbaren Personal abzugleichen, wurde hervorgehoben. Die Include<sup>3</sup>-Methodik und der Lehrplan sollten die Netzwerkfähigkeit fördern.

## **2.7 Schlussfolgerung**

Die Include<sup>3</sup>-Veranstaltung in der Christou Steliou Ioannou Foundation war ein entscheidender Moment für alle Teilnehmer\*innen, einschließlich des dynamischen Teams der Self-Advocacy Group. In den Diskussionen und Präsentationen wurden nicht nur die aktuellen Bemühungen und Erfolge des Include<sup>3</sup>-Projekts hervorgehoben, sondern auch die Weichen für künftige Kooperationen gestellt, insbesondere mit der Christou Steliou Ioannou Special School, die großes Interesse an einer künftigen Zusammenarbeit bekundete.

Die Veranstaltung endete mit einem zwanglosen Beisammensein bei Getränken und Snacks, bei dem die Teilnehmer\*innen die Gelegenheit hatten, Kontakte zu knüpfen, Ideen auszutauschen und sich gegenseitig zu

respektieren. Dieser soziale Aspekt der Veranstaltung unterstrich die Bedeutung von Gemeinschaft und Zusammenarbeit auf dem Weg zu einer inklusiven Beschäftigung und gesellschaftlichen Integration von Menschen mit geistiger Behinderung.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Include<sup>3</sup>-Projektveranstaltung eine umfassende und aufschlussreiche Veranstaltung war, die nicht nur wertvolle Informationen über den aktuellen Stand und die künftige Ausrichtung der Inklusionsbemühungen lieferte, sondern auch das Gemeinschaftsgefühl und die gemeinsame Zielsetzung aller Teilnehmer\*innen förderte.

### 3 Deutschland: Include<sup>3</sup> Informations- und Aktionstag mit Workshop

Jenny Schulz

#### 3.1 Kurzbeschreibung

Am 27. Februar 2024 fand in den Räumen der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) eine Fachveranstaltung im EU-geförderten Projekt "Include3" statt.

27 Expert\*innen folgten der Einladung von Prof. Dr. Silvia Keller, Prof. Dr. Yasemin Körtek und Jenny Schulz.

In ihren Begrüßungsreden betonten Prof. Dr. Silvia Keller und Antonia Lesle, Leiterin der Berufsbildung der Diakoniewerkstätten Rhein-Neckar, die besondere Bedeutung von Menschen mit Behinderungen für den ersten Arbeitsmarkt in Zeiten des Fachkräftemangels.

Anschließend informierte Jenny Schulz die Anwesenden über die Projektziele (u.a. die Erstellung eines Curriculums zur Unterstützung von Bildung und Beratung beim Übergang von geschützter Beschäftigung in den allgemeinen Arbeitsmarkt) und die Arbeitspakete im Projekt. Außerdem gab sie einen kurzen Einblick in bereits fertiggestellte Podcasts, Erklärvideos und Berichte.

Prof. Dr. Yasemin Körtek sprach über den Übergang von geschützter Beschäftigung in den allgemeinen Arbeitsmarkt aus der Perspektive der aktuellen Beratungs- und Bildungspraxis in Belgien, Zypern, Deutschland und Slowenien. Sie präsentierte Ergebnisse aus mehreren Fokusgruppeninterviews mit Expert\*innen aus den Bereichen Inklusion, Berufsbildung, Unternehmen und Expert\*innen in eigener Sache.

Prof. Dr. Silvia Keller ging anschließend der Frage nach, was in der beruflichen Bildung und Beratung beim Übergang von geschützter Beschäftigung in den allgemeinen Arbeitsmarkt benötigt wird. Sie stellte Leitlinien vor, die im Rahmen des Projekts Include3 entwickelt werden und als Grundlage für die Entwicklung eines Curriculums für die Ausbildung von Berater\*innen und Berufsbildungspersonal dienen.

Anschließend hatten die Teilnehmer\*innen die Möglichkeit, in drei Workshop-Gruppen ihr Fachwissen und ihre Ansichten zu den Hauptaussagen der Include3-Leitlinien auszutauschen. Diese Expertise liefert dem Projekt wertvolles Feedback für die weitere Entwicklung der Leitlinien.

Marlene Schleicher von der Elterninitiative Rhein-Neckar e.V. schilderte anschließend in bewegenden Worten, wie ihr Sohn Kai einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gefunden hat. Sie wies auf Herausforderungen und begünstigende Faktoren hin.

Abschließend verabschiedete sich Prof. Dr. Silvia Keller von den Anwesenden und gab einen Ausblick auf das Curriculum und die nächsten Schritte im Projekt.

Das Include3-Team bedankt sich bei allen Anwesenden für den gelungenen Austausch.

## 3.2 Ergebnisse

### 3.2.1 Gruppe A: Expert\*innen der Leistungsträger

Beratung beim Übergang aus der Werkstatt für Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt	Wie gefallen Ihnen die Aussagen?	Das möchte ich zu den Aussagen noch ergänzen:	Welche Erfahrungen/Ideen für die Umsetzung haben Sie?
Durch die Beratung sollen die Menschen mit Behinderungen ihre Stärken und Kräfte entdecken. Und damit entscheiden und Ziele erreichen (Empowerment).	😊	Abhängig vom Verständnis von Beratung	Entwicklungsplanung, Blick zum Arbeitsmarkt  Einbindung: EUTB und AA
Bei der Beratung sollen die Menschen mit Behinderung ihre eigene Meinung sagen und mitbestimmen (Partizipation).	😊		Reflexion, Individuell, Selbstwirksamkeit, Partizipation
Es soll eine feste Ansprechperson für den Menschen mit Behinderung geben. Die Ansprechperson berät. Und unterstützt beim Übergang aus der Werkstatt in den Arbeitsmarkt.	😊	Umsetzung schwierig	Übergangmanagement, Vernetzung, offene Hierarchiestruktur
In der Beratung gibt es mehrere Schritte. Der Mensch mit Behinderung und die Ansprechperson sprechen gemeinsam in den Schritten. Die Schritte sind: Orientieren, Ausprobieren, Entscheiden und Überlegen.	😊	Perspektivwechsel, stärkenorientiert, Kompetenzorientierung	Entwicklungsprozess ermöglichen (Ehrlichkeit), entwicklungsorientiert
In der Beratung soll eine Eignungs-Feststellung gemacht werden. Eignungs-Feststellung bedeutet: Man schaut, welche Aufgaben zu einer Person mit Behinderung passen.	😊	Stärkenorientiert, Kompetenzorientiert, Jobcarving	Entwicklungsorientiert, Einsatzmöglichkeiten, Kompetenzorientiert

Beratung beim Übergang aus der Werkstatt für Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt	Wie gefallen Ihnen die Aussagen?	Das möchte ich zu den Aussagen noch ergänzen:	Welche Erfahrungen/Ideen für die Umsetzung haben Sie?
Am Anfang soll die Ansprechperson die Person mit Behinderung im Betrieb oft sehen und eng begleiten. Später soll die Begleitung dann weniger werden.	☹️	Begleitstrukturen situativ, Personalentwicklung (nachhaltig)	Anmerkung: Später kann die Begleitung weniger werden.
Die Methode sollte den Umgang mit Doppelrollen thematisieren (z. B. Berater*innen vermitteln zeitgleich berufliche Bildungsinhalte und ist Netzwerkkoordinator*in).	😊	Mental Health, Kompetenzerwartung	

Tabela 2: Gruppe A: Expert\*innen der Leistungsträger über Ergebnisse zur Beratung

Berufliche Bildung in den Werkstätten zur Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt	Wie gefallen Ihnen die Aussagen?	Das möchte ich zu den Aussagen noch ergänzen:	Welche Erfahrungen/Ideen für die Umsetzung haben Sie?
In der beruflichen Bildung soll der Mensch mit Behinderung lernen: Was sind Arbeits-Tugenden? Wie verhalte ich mich im Betrieb?	😊	Erwartungen Kulturkreis, Soziales Umfeld, Umfang Peer Support	Sensibilisierung im Betrieb
In der beruflichen Bildung soll der Mensch mit Behinderung lernen: Welche Berufe gibt es? Was muss man für die Berufe können?	😊	Erwartungen Kulturkreis, Soziales Umfeld, Umfang Peer Support	Sensibilisierung im Betrieb, Anmerkung: anstelle Berufe, welche Tätigkeiten gibt es?
In der beruflichen Bildung soll der Mensch mit Behinderung lernen: Wie gehe ich mit Angst bei der Arbeit um? Wie kann ich stresslos werden? Wie gehe ich mit Konflikten um?	😊	Erwartungen Kulturkreis, Soziales Umfeld, Umfang Peer Support	Sensibilisierung im Betrieb

Tabela 3: Gruppe A: Expert\*innen der Leistungsträger über Ergebnisse zur beruflichen Bildung

Netzwerke beim Übergang	Wie gefallen Ihnen die Aussagen?	Das möchte ich zu den Aussagen noch ergänzen:	Welche Erfahrungen/Ideen für die Umsetzung haben Sie?
Beim Übergang aus der Werkstatt in den allgemeinen Arbeitsmarkt gibt es unterschiedliche Netzwerkpartner. Netzwerkpartner sind zum Beispiel Arbeitgeber, Betreuer, die Agentur für Arbeit, der Jobcoach. Alle Netzwerkpartner sollten sich kennen und gut zusammenarbeiten.	☹️ Vision	Grenzen aufzeigen (Familie, Dritte), Rollenklärung, Pflege der Netzwerke/Strukturen, Zeitmanagement	Speeddating
Der Jobcoach oder der Berater soll den Überblick über das Netzwerk haben.	☹️ Vision	Umgang mit Ergebnissen (lösungsorientiert) und Führung im Netzwerk	Individueller Mehrwert, operative Ebene als Spezialisten, Austausch/Evaluation, Rahmen und Zeit
Jobcoaches und Berater*innen sollen Netzwerkkompetenzen für die Verwaltung des Inklusionsnetzwerkes für den Übergang erlernen und mitbringen.	😊 Vision		

Tabela 4: Gruppe A: Expert\*innen der Leistungsträger über Ergebnisse zur Vernetzung

### 3.2.2 Gruppe B: Expert\*innen Werkstatt

Beratung beim Übergang aus der Werkstatt für Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt	Wie gefallen Ihnen die Aussagen?	Das möchte ich zu den Aussagen noch ergänzen:	Welche Erfahrungen/Ideen für die Umsetzung haben Sie?
Durch die Beratung sollen die Menschen mit Behinderungen ihre Stärken und Kräfte entdecken. Und damit entscheiden und Ziele erreichen (Empowerment).	😊	Es kommt auf den Berater an. Beratung und Empowerment sollte schon viel eher beginnen.	Für Empowerment ist das Netzwerk wichtig. Ergebnisse aus vorherigen Beratungen müssen einbezogen werden. Und persönliches Netzwerk einbeziehen.
Bei der Beratung sollen die Menschen mit Behinderung ihre eigene Meinung sagen und mitbestimmen (Partizipation).	😊😊	Kritikpunkt: Erfahrung. Berater hört sich die Wünsche an, aber hilft nicht entsprechend (Einbahnstraße). Arbeitgeber nehmen keine Menschen mit Behinderung oder haben wenig Geduld. Lange Wartelisten zum Beispiel beim Jobcoaching.	Beratung der Arbeitgeber hinsichtlich flexibler Arbeitszeit, Teilzeit, Aufstockung von Stunden, hinter einem Praktikumsangebot sollte eine Stelle stehen.
Es soll eine feste Ansprechperson für den Menschen mit Behinderung geben. Die Ansprechperson berät. Und unterstützt beim Übergang aus der Werkstatt in den Arbeitsmarkt.	😊	Kritik: Erfahrung mit wechselnden Ansprechpersonen gemacht. Man muss die Ansprechperson wählen können, die man mag.	Ansprechperson muss auch wirklich fest sein. Die Chemie muss stimmen. Es sollte eine Wahlmöglichkeit aus mehreren Ansprechpersonen geben. Wunsch: mind. 3 Personen zur Auswahl.
In der Beratung gibt es mehrere Schritte. Der Mensch mit Behinderung und die Ansprechperson sprechen gemeinsam in	😊	Die Ergänzung: es ist keine reine Abfolge. Kein abgeschlossener Prozess und die	Wirklich ernstgemeinte Praktikumsplätze, Berater sollte prüfen, enge Begleitung,

Beratung beim Übergang aus der Werkstatt für Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt	Wie gefallen Ihnen die Aussagen?	Das möchte ich zu den Aussagen noch ergänzen:	Welche Erfahrungen/Ideen für die Umsetzung haben Sie?
den Schritten. Die Schritte sind: Orientieren, Ausprobieren, Entscheiden und Überlegen.		Entscheidungsphase sollte in der Hand des Menschen mit Behinderung liegen. Es muss in einem Kreis weiterlaufen (kein linearer Prozess). Arbeitgeber muss in die Beratung einbezogen werden. Arbeitgeber und Menschen mit Behinderung sollten ihre Entscheidung transparent und fair formulieren. Kritik: in der Praxis Arbeitgeber oft ohne echtes Einstellungsinteresse. Dilemma des Fehlanreizes im Rentensystem	auch Beratung für Wege zurück in die Werkstatt, finanzielle Beratung für Menschen mit Behinderung
In der Beratung soll eine Eignungs-Feststellung gemacht werden. Eignungs-Feststellung bedeutet: Man schaut welche Aufgaben zu einer Person mit Behinderung passen.	😊 😊	Kann Angst machen: Prüfungssituation. Eignung ändert sich in der Zeit.	Eine individuelle Eignungsfeststellung anbieten: ein Praktikum, eine Probeaufgabe, eine Testsituation, ein Gutachten. Daraus auswählen, wo sich der Mensch mit Behinderung am besten präsentieren kann. Es muss ein Gesamtbild auf lange Zeit erhoben werden. Es muss die Möglichkeit geben, die Eignungsfeststellung zu wiederholen.

Beratung beim Übergang aus der Werkstatt für Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt	Wie gefallen Ihnen die Aussagen?	Das möchte ich zu den Aussagen noch ergänzen:	Welche Erfahrungen/Ideen für die Umsetzung haben Sie?
Am Anfang soll die Ansprechperson die Person mit Behinderung im Betrieb oft sehen und eng begleiten. Später soll die Begleitung dann weniger werden.	😊	Positiv. Gutes Gefühl, wenn man etwas alleine ohne den Berater/Ansprechperson kann.	
Die Methode sollte den Umgang mit Doppelrollen thematisieren (z. B. Berater*innen vermitteln zeitgleich berufliche Bildungsinhalte und ist Netzwerkkoordinator*in).	Wurde in der Gruppe nicht abgefragt.	Wurde in der Gruppe nicht abgefragt.	Wurde in der Gruppe nicht abgefragt.

Tabela 5: Gruppe B: Expert\*innen Werkstatt über Ergebnisse zur Beratung

Berufliche Bildung in den Werkstätten zur Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt	Wie gefallen Ihnen die Aussagen?	Das möchte ich zu den Aussagen noch ergänzen:	Welche Erfahrungen/Ideen für die Umsetzung haben Sie?
In der beruflichen Bildung soll der Mensch mit Behinderung lernen: Was sind Arbeits-Tugenden? Wie verhalte ich mich im Betrieb?	😊	Ergänzung: Kunden gegenüber Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Pausen einhalten.	Trainieren: Uhr lesen, lebenspraktischer Unterricht, Fortbildung, Fortbildungskontingent: Module, aus denen man, wie aus einem Buffet wählen kann. Einzelfortbildung.

Berufliche Bildung in den Werkstätten zur Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt	Wie gefallen Ihnen die Aussagen?	Das möchte ich zu den Aussagen noch ergänzen:	Welche Erfahrungen/Ideen für die Umsetzung haben Sie?
In der beruflichen Bildung soll der Mensch mit Behinderung lernen: Welche Berufe gibt es? Was muss man für die Berufe können?	😊😞	Kein Bereich von vornherein festlegen. Niemanden zu einem Bereich zwingen, den er/sie nicht möchte.	lebenspraktischer Unterricht, Fortbildung, Fortbildungskontingent: Module, aus denen man, wie aus einem Buffet wählen kann. Einzelfortbildung.
In der beruflichen Bildung soll der Mensch mit Behinderung lernen: Wie gehe ich mit Angst bei der Arbeit um? Wie kann ich stresslos werden? Wie gehe ich mit Konflikten um?	😊	Aktuell in der Umsetzung schwierig, sollte aber mehr gemacht werden.	Schreien, Entspannungsrituale, Gruppengrößen reduzieren.

*Tabela 6: Gruppe B: Expert\*innen Werkstatt über Ergebnisse zur beruflichen Bildung*

Netzwerke beim Übergang	Wie gefallen Ihnen die Aussagen?	Das möchte ich zu den Aussagen noch ergänzen:	Welche Erfahrungen/Ideen für die Umsetzung haben Sie?
Beim Übergang aus der Werkstatt in den allgemeinen Arbeitsmarkt gibt es unterschiedliche Netzwerkpartner. Netzwerkpartner sind zum Beispiel Arbeitgeber, Betreuer, die Agentur für Arbeit, der Jobcoach. Alle Netzwerkpartner sollten sich kennen und gut zusammenarbeiten.	😊😞	Wenn vom Menschen mit Behinderung gewünscht, dass die Partner einbezogen werden. Kompetenz der Netzwerkpartner muss stimmen.	Chemie zwischen Mensch mit Behinderung und Netzwerkpartner muss stimmen. Jeder hat eine individuelle Netzwerkkarte.

Netzwerke beim Übergang	Wie gefallen Ihnen die Aussagen?	Das möchte ich zu den Aussagen noch ergänzen:	Welche Erfahrungen/Ideen für die Umsetzung haben Sie?
Der Jobcoach oder der Berater soll den Überblick über das Netzwerk haben.	😊 😐	Bisherige Netzwerke müssen mit beachtet werden. Mehr Mitsprache der Menschen mit Behinderung, Vertrauensbasis	Keine Äußerung
Jobcoaches und Berater*innen sollen Netzwerkkompetenzen für die Verwaltung des Inklusionsnetzwerkes für den Übergang erlernen und mitbringen.	Wurde in der Gruppe nicht abgefragt.	Wurde in der Gruppe nicht abgefragt.	Wurde in der Gruppe nicht abgefragt.

*Tabela 7: Gruppe B: Expert\*innen Werkstatt über Ergebnisse zur Vernetzung*

### 3.2.3 Gruppe C: Expert\*innen aus dem Bereich Übergang Werkstatt in Arbeit

Beratung beim Übergang aus der Werkstatt für Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt	Wie gefallen Ihnen die Aussagen?	Das möchte ich zu den Aussagen noch ergänzen:	Welche Erfahrungen/Ideen für die Umsetzung haben Sie?
Durch die Beratung sollen die Menschen mit Behinderungen ihre Stärken und Kräfte entdecken. Und damit entscheiden und Ziele erreichen (Empowerment).	😊	Trifft auch für andere Gruppen von Menschen mit Behinderungen zu.  Es geht um den Menschen, der möchte. Wunsch- und Wahlrecht.	Kein Anmerkungen
Bei der Beratung sollen die Menschen mit Behinderung ihre eigene Meinung sagen und mitbestimmen (Partizipation).	😊	Beratung als partizipativer Prozess. Beratung bedeutet auch, Wege aufzuzeigen.	Kein Anmerkungen
Es soll eine feste Ansprechperson für den Menschen mit Behinderung geben. Die Ansprechperson berät. Und unterstützt beim Übergang aus der Werkstatt in den Arbeitsmarkt.	😊	Beratende Person soll sensibilisiert sein – für Klienten und Umfeld. Vertrauen, Transparenz, Aufklärung.	Kein Anmerkungen
In der Beratung gibt es mehrere Schritte. Der Mensch mit Behinderung und die Ansprechperson sprechen gemeinsam in den Schritten. Die Schritte sind: Orientieren, Ausprobieren, Entscheiden und Überlegen.	😊	Schritte sind stets dem Betroffenen anzupassen.	Kein Anmerkungen

Beratung beim Übergang aus der Werkstatt für Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt	Wie gefallen Ihnen die Aussagen?	Das möchte ich zu den Aussagen noch ergänzen:	Welche Erfahrungen/Ideen für die Umsetzung haben Sie?
In der Beratung soll eine Eignungs-Feststellung gemacht werden. Eignungs-Feststellung bedeutet: Man schaut welche Aufgaben zu einer Person mit Behinderung passen.	😊	Auswertung der Leistungen und Beobachtungen im Praktikum.  Schlüssige, verfügbare, lückenlose Dokumentation von Erprobungen/Eignungsdiagnostik	Kein Anmerkungen
Am Anfang soll die Ansprechperson die Person mit Behinderung im Betrieb oft sehen und eng begleiten. Später soll die Begleitung dann weniger werden.	😊	Hilfsmittel, Finanzierung/Förderung, Schaffen von barrierefreien Arbeitsplätzen.	Materialien zum Arbeitsschutz, Hygienevorschriften in einfacher oder leichter Sprache (Visualisierung), Profiling des Betroffenen (Fähigkeiten, Kompetenzen, Bedarfe), Laufzettel für Arbeitgeber (bzgl. Hilfsmittel, Behinderungsbilder, möglicher Einsatzorte).
Die Methode sollte den Umgang mit Doppelrollen thematisieren (z. B. Berater*innen vermitteln zeitgleich berufliche Bildungsinhalte und ist Netzwerkkordinator*in).	😊	Rolle und Verantwortung des Beratenden mit Berücksichtigung der Perspektiven.	Keine Anmerkungen

Tabela 8: Expert\*innen aus dem Bereich Übergang Werkstatt in Arbeit über Ergebnisse zur Beratung

Berufliche Bildung in den Werkstätten zur Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt	Wie gefallen Ihnen die Aussagen?	Das möchte ich zu den Aussagen noch ergänzen:	Welche Erfahrungen/Ideen für die Umsetzung haben Sie?
In der beruflichen Bildung soll der Mensch mit Behinderung lernen: Was sind Arbeits-Tugenden? Wie verhalte ich mich im Betrieb?	😊	Adressatenspezifische Angebote: Pünktlichkeit, Durchhaltevermögen	Keine Anmerkung.
In der beruflichen Bildung soll der Mensch mit Behinderung lernen: Welche Berufe gibt es? Was muss man für die Berufe können?	😊	Was braucht der Arbeitsmarkt?	Faktor Zeit: Personenzentrierung geht nicht zum Null-Tarif. Empfehlung den Bildungsbereich auf drei Jahre auszuweiten (Gleichstellung)
In der beruflichen Bildung soll der Mensch mit Behinderung lernen: Wie gehe ich mit Angst bei der Arbeit um? Wie kann ich stresslos werden? Wie gehe ich mit Konflikten um?	😊	Soziale Kompetenzen, Soft-Skills, Zuverlässigkeit, Kommunikation	Berufsvorbereitung (SRH): 40 Punkte-Programm – Austausch möglich  Schulungsprogramm KuKuK: Inhalte u.a. Angst- und Stressabbau  und InAcoach – digitaler Coach zur Erledigung von Arbeitsaufgaben

Tabela 9: Expert\*innen aus dem Bereich Übergang Werkstatt in Arbeit über Ergebnisse zur beruflichen Bildung

Netzwerke beim Übergang	Wie gefallen Ihnen die Aussagen?	Das möchte ich zu den Aussagen noch ergänzen:	Welche Erfahrungen/Ideen für die Umsetzung haben Sie?
<p>Beim Übergang aus der Werkstatt in den allgemeinen Arbeitsmarkt gibt es unterschiedliche Netzwerkpartner. Netzwerkpartner sind zum Beispiel Arbeitgeber, Betreuer, die Agentur für Arbeit, der Jobcoach. Alle Netzwerkpartner sollten sich kennen und gut zusammenarbeiten.</p>	<p>😊</p>	<p>Netzwerk um folgende Partner ergänzen: Schulen(SBBZ), Berufsschulen, Schwerbehindertenvertretung der Unternehmen, IFD, Kostenträger von Maßnahmen.</p> <p>Ansprechpartner in der Werkstatt in engem Austausch mit betrieblichem Ansprechpartner</p>	<p>Roadmap AG-BA: Förderfähigkeiten aufzeigen, Abläufe/Checklisten</p> <p>Inklusives Unternehmensnetzwerk NRW: Schnittstelle Übergang – fehlende Ressource</p>
<p>Der Jobcoach oder der Berater soll den Überblick über das Netzwerk haben.</p>	<p>😊</p>	<p>Arbeitgeberservice: Möglichkeiten abrufen</p> <p>BA: Förderfähigkeit Praktika (DRV, IFD) - Transparenz</p>	<p>Leistungen überlappend</p> <p>Ansprechpartner/Berater muss nach Einstellung präsent/abrufbar sein.</p>
<p>Jobcoaches und Berater*innen sollen Netzwerkkompetenzen für die Verwaltung des Inklusionsnetzwerkes für den Übergang erlernen und mitbringen.</p>	<p>😊</p>		<p>Erstellen einer Netzwerkkarte</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) institutionsbezogen</li> <li>b) personenbezogen</li> </ul>

Tabela 10: Expert\*innen aus dem Bereich Übergang Werkstatt in Arbeit über Ergebnisse zur Vernetzung

Anmerkung: Nicht alle Aussagen enthalten eine gegenderte Form. Dies liegt an einer leichten Sprache der Originalaussagen, die in dieser Tabelle wiedergegeben werden.

## 4 Slowenien: Informationstag und angeregter Austausch

*Moira Kobše*

Am 15. März 2024 präsentierte OZARA d.o.o., der slowenische Partner des Include<sup>3</sup>-Projekts, der Öffentlichkeit die fortschreitenden Ergebnisse und Entwicklungen des Projekts. Das Hauptaugenmerk der Multiplikatorenveranstaltung lag auf der Präsentation der Entwicklungen innerhalb des Projekts, die im letzten Jahr stattgefunden haben, da eine Menge neues Material erarbeitet wurde.

Insgesamt nahmen 20 externe Teilnehmer\*innen aus dem öffentlichen und privaten Bereich an der Veranstaltung teil: Arbeitsverwaltungen, das Zentrum für die Wiederverwendung von Sozialunternehmen, das Institut für die Entwicklung alternativer Praktiken für Sozialunternehmen, die lokale Hochschule, private Unternehmen und Medienberatungsorganisationen. Die Veranstaltung war auch für Teilnehmer\*innen des Programms für soziale Eingliederung von OZARA d.o.o. offen.

Die Veranstaltung wurde mit einer Eröffnungsdebatte über den ersten Entwurf des Lehrplans der Include<sup>3</sup>-Methode und die Konzentration auf bestimmte Themen abgeschlossen. Die Diskussion unter den Teilnehmer\*innen konzentrierte sich auf allgemeine Rückmeldungen, die sich wie folgt zusammenfassen lassen:

- Beschäftigung und/oder Rückkehr in den Arbeitsmarkt: hängt von vielen äußeren Faktoren ab (Verfügbarkeit eines unterstützenden Umfelds, nicht-diskriminierende Praktiken, Verständnis für den sinnvollen Beitrag der Zielgruppen zum Arbeitsmarkt, Perspektivwechsel, der nicht nur auf gesellschaftlicher, sondern auch auf systemischer Ebene stattfindet - z. B. das kürzlich wiedererlangte Wahlrecht).
- Das Netz der Rehabilitationsdienste muss gestärkt werden, um mehr Raum und vor allem Zeit für einen individualisierten Ansatz zu bieten.
- Das Konzept des unabhängigen Wohnens, das Dienstleistungen und die Förderung des Wohnens außerhalb von Einrichtungen umfasst, um die Selbstständigkeit zu fördern (das Wohnen als solches bezieht sich auf alle Aspekte des Lebens, einschließlich des Übergangs in den Arbeitsmarkt).
- Die wichtigste Schlussfolgerung aus den eingegangenen Rückmeldungen kann mit nationalen oder systemischen Veränderungen in Verbindung gebracht werden, die in den letzten Jahren stattgefunden haben oder stattfinden (insbesondere seit 2018, als die EntschlieÙung zum Nationalen Programm für psychische Gesundheit 2018-2028 entwickelt wurde). Beschäftigung, das Recht auf Arbeit, wenn auch unter unterstützten Bedingungen, ist eines der wichtigsten Elemente eines unabhängigen Lebens. Das sogenannte „Mitspracherecht“ der am meisten gefährdeten gesellschaftlichen Gruppen muss in den Entscheidungsfindungsprozessen der verschiedenen Dienste berücksichtigt werden. Der Rehabilitationsprozess ist nach wie vor einer der wichtigsten Prozesse, um Arbeitgeber\*innen und potenzielle Arbeitnehmer\*innen zusammenzubringen, denn die Anpassung des Arbeitsplatzes ist eine Notwendigkeit, ein Recht und bietet Dienstleistungen, die es beiden Parteien ermöglichen, die bestmögliche Lösung zu finden.

Eine der verbleibenden Herausforderungen für die Gegenwart und die Zukunft ist die Realität des Arbeitsmarktes als solcher und die flexiblen Beschäftigungsmöglichkeiten - die Diskrepanz zwischen dem Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften in bestimmten Geschäftsbereichen, der Struktur des Arbeitstages und der Struktur der Aufgaben, die für Menschen mit Behinderungen geeignet sind.

Die Typologie der Arbeit, die für Menschen mit geistigen Behinderungen anpassungsfähig ist und auch weitgehend ihren Fähigkeiten entspricht, ist in den Arbeitsverwaltungen besser durchführbar, da es viel mehr Flexibilität gibt, um auch die Arbeitsverfahren an die individuellen Fähigkeiten der/des Beschäftigten anzupassen, der in diesem Sinne Einschränkungen hat.

## 5 Fazit

*Jenny Schulz*

Die einzelnen Berichte über die Community Engagement Events zeigen, dass die Ergebnisse aus den Fokusgruppen und den Guidelines in den einzelnen Ländern auf großes Interesse innerhalb der Anwesenden stießen und interessante Diskussionen anregten.

Nachfolgend werden die zentralen Ergebnisse der Community Engagement Events für die einzelnen Länder zusammengefasst.

- Belgien: Im Community Engagement Event wurde betont, dass die Ergebnisse der Guidelines auf den nationalen und lokalen Kontext angepasst werden müssen. Betriebe müssen besser auf Mitarbeitende mit Behinderungen vorbereitet werden und zur Inklusion muss generell eine bessere Vernetzung und Information der beteiligten Akteure stattfinden.
- Zypern: Auch die Teilnehmenden in Zypern hoben die Wichtigkeit von Vernetzung und Austausch relevanter Akteure und Gruppen für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen hervor.
- Deutschland: Die Anwesenden stimmten in Workshops der Aussage zu, dass es für den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt eine individuelle Beratung, Netzwerken des Beraters, viel Reflexion im Prozess und abgestimmte Bildungsinhalte benötigt.
- Slowenien: Die Stärkung des Netzwerks der Rehabilitationsanbieter stand auch in den Diskussionen in Slowenien im Vordergrund. Darüber hinaus hängt die Beschäftigung auf oder die Rückkehr in den allgemeinen Arbeitsmarkt von einer Vielzahl von Faktoren ab. Die Anwesenden betonten zudem, dass die Unabhängigkeit der Menschen mit Behinderungen wichtig ist. Empowerment kann zum Beispiel durch die Unabhängigkeit fördernde Wohnformen erreicht werden.

Die Ergebnisse der Diskussionen dienen als Feedback aus der Praxis und von Expert\*innen in eigener Sache und fließen direkt in die Erstellung der Guidelines im Include<sup>3</sup>-Projekt ein.

[HdBA – the University of Applied Labour Studies](#), as the national institution responsible for the education of specialists to work in the Federal Employment Agency, has a particular expertise on questions of vocational education and training (VET) and counselling with regards to such questions. This includes the education and training of counsellors working in the specialist departments for supporting people with disabilities who are, among other things, responsible for assigning clients into the VET section of sheltered workshops. HdBA has a specialised chair for inclusion studies and focused resources on this area over recent years.



**Contact person: Silvia Keller, [Silvia.Keller@hdba.de](mailto:Silvia.Keller@hdba.de)**

[OZARA](#) service and disability company d.o.o. is one of the national key service providers in the field of vocational rehabilitation and social inclusion. Enjoying indisputable status of professional authority in the field of training, employment of persons with disabilities, social inclusion, vocational and employment rehabilitation in Slovenia, OZARA d.o.o. brings crucial resources to the consortium by transferring its knowledge regarding the needs identified in the scope of project proposal. It has around 150 potential end users, and tens of professional workers and mentors, supporting these disadvantaged groups.



**Contact person: Gregor Cerar, [gregor.cerar@ozara.si](mailto:gregor.cerar@ozara.si)**

[The VHS Bildungsinstitut](#) (Adult Education Centre) is the educational service of the Christian Labour Movement (CAB) in East Belgium, in the German speaking Community. The CAB is the largest social movement in Belgium. The VHS is engaged mainly in social-political learning activities, such as trainings for project coordinators for cultural and social projects, and in the ACADEMY 50+ in training for elderly people in different subjects such as politic sciences, sociology, philosophy, history, cognitive stimulation, etc. After 2015, the VHS coordinated the integration pathway in East Belgium with language classes (German) on different levels and civic lessons for all people coming to the German speaking Community. The VHS is also involved in trainings for unemployed persons in application techniques, and integration into the labour market. These are also topics that are discussed in several Erasmus+ projects.



**Contact person: Liliane Mreyen, [l.mreyen@vhs-dg.be](mailto:l.mreyen@vhs-dg.be)**

[SYNTHESIS](#) Center for Research and Education Ltd is a pioneering organisation which initiates and implements projects of positive social impact, with a focus on social inclusion and accessibility of services and products for everyone. SYNTHESIS is one of the leading institutions in Cyprus in the fields of social entrepreneurship and social innovation. It founded and manages HUB NICOSIA, an educational centre and a community of organisations with cultural, environmental and social aims. SYNTHESIS main target groups are people from the marginalised/ disadvantaged / vulnerable parts of the society, such as youth, adults and the aging population, migrants, refugees and asylum seekers, people with physical and mental disabilities.



Contact person: Irene Kamba, [irene.k@synthesis-center.com](mailto:irene.k@synthesis-center.com)

[VšĮ "eMundus"](#) has a broad expertise in the development of various ICT applications. The mission of eMundus is to actively promote the development of the knowledge society by developing services related to educational activities, information technology, innovation and practical applications in education and social activities, ecology, healthy lifestyles and harmonious education in order to ensure quality cooperation.



Contact person: Vida Drąsutė, [info@emundus.lt](mailto:info@emundus.lt)