

# LEBENSBEGLEITENDE BERATUNG FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

## Jüngste politische und praktische Maßnahmen zur Verbesserung des Bildungs- und Arbeitsmarkterfolgs aller auf dem Prüfstand des Cedefop

In der Europäischen Union leben schätzungsweise 87 Millionen Menschen mit Behinderungen <sup>(1)</sup> <sup>(2)</sup>. Ihr eingeschränkter Zugang zu allgemeiner und beruflicher Bildung, Karrierebegleitung und Arbeitsplätzen, die ihren Interessen und Fähigkeiten entsprechen, sind nur einige der Hindernisse, auf die sie tagtäglich in einer Welt stoßen, der es an inklusiven und leicht zugänglichen Dienstleistungen mangelt. 2021 betrug das [Beschäftigungsgefälle zwischen Menschen mit Behinderungen und Nichtbehinderten](#) in allen EU-Mitgliedstaaten **23 Prozentpunkte**. Nur wenige Personen mit Behinderungen erlangen einen Hochschulabschluss, und solche, die eine Berufsausbildung machen, werden häufig auf Sonderschulen verwiesen. Ihre Teilnahmequote an Erwachsenenbildung liegt unter dem Durchschnitt, während ihre Schulabbruchs- und -misserfolgsquote darüber liegt.

## Jüngste politische Entwicklungen

Aus diesem Grund hat die EU inklusive Bildung und Berufsbildung und gleichberechtigten Arbeitsmarktzugang für Menschen mit Behinderungen verstärkt in den Blick genommen. Zusammen mit dem [Aktionsplan der Europäischen Säule sozialer Rechte](#) nahm die Europäische Kommission im März 2021 die [EU-Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021-30 an](#), die prioritäre Aktionsbereiche festlegt. Hierzu gehören der Ausbau von Dienstleistungen, die Menschen mit Behinderungen dabei helfen, einen Arbeitsplatz zu finden und zu halten. Dies setzt die Erschließung von mehr Wegen in Beschäf-

tigungsverhältnissen, die bedarfsgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen ([angemessene Vorkehrungen](#)) und die frühzeitige Entwicklung ihrer Fähigkeit zur Planung der eigenen Karriere voraus. Der Rat hat mit seinen [Schlussfolgerungen von 2022 zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt](#) die Kommission und die EU-Mitgliedstaaten aufgefordert, weitere derartige Maßnahmen zu treffen <sup>(3)</sup>.

## Was passiert vor Ort?

Um diesen erneuerten politischen Prozess zu begleiten, hat das Cedefop zusammen mit seinen [Careers-Net-Partnern](#) in den EU-Mitgliedstaaten und darüber hinaus Beispiele lebensbegleitender Beratungsstrategien gesammelt, die die Rechte und die Chancengleichheit von Menschen mit Behinderungen fördern. Sie werden im [Online-Verzeichnis lebensbegleitender Beratungssysteme und -maßnahmen](#) des Cedefop vorgestellt, das die Fortschritte in wichtigen Politikbereichen mitverfolgt und Politikern, praktisch Tätigen und Forschenden Informationen zu den unterschiedlichen Ansätzen liefert.<sup>(4)</sup>

Im vorliegenden Kurzbericht werden einige dieser Initiativen vorgestellt, die als Anregung für weitere Maßnahmen dienen mögen <sup>(5)</sup>. Die Berufsberatung für Menschen mit Behinderungen hat sich in den letzten Jahren weiterentwickelt und ist mit einer immer breiteren Palette von Karriereförderungsmaßnahmen verknüpft: Kompetenzbewertung und -entwicklung,

<sup>(1)</sup> Wie in der [Europäischen Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021-2023](#) zitiert, die sich u. a. auf Daten aus Eurostat-Quellen stützt. [EU SILC](#) (Statistiken über Einkommen und Lebensbedingungen) und [AKE](#) (Arbeitskräfteerhebung) 2020.

<sup>(2)</sup> Von den Menschen mit Behinderungen über 16 sind **24,7 %** in ihren Aktivitäten eingeschränkt, **17,7 %** haben mäßige und **7 %** schwere Einschränkungen.

<sup>(3)</sup> Projekte im Bereich der sozialen Eingliederung und des Zugangs zu Dienstleistungen wie z. B. der Karriereförderung werden aus dem Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+) finanziert. Zu den Projekten, die bewährte Praktiken in der Berufsberatung vorstellen, gehören das Projekt [Youth Transition](#) (SI), das den Übergang junger Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt unterstützt, und [De Groeneweg](#) (BE), ein Zentrum für Autismus-Coaching. Das ESF+-Budget beläuft sich auf fast 99,3 Mrd. Euro für den Zeitraum 2021-2027.

<sup>(4)</sup> Es wird ergänzt durch das [Cedefop-Tool zur Übertragbarkeit](#), das die Entscheidungsfindung in diesem Bereich erleichtert.

<sup>(5)</sup> Er wurde von der [Plattform für Menschen mit Behinderungen](#) und ihrer [Expertengruppe](#) überprüft.

Job-Coaching, Vertrauensbildung, Laufbahnplanung, angemessene Anpassung des Arbeitsplatzes und unterstützte Beschäftigung <sup>(6)</sup>. Sie alle zielen darauf ab, Menschen mit besonderen Bedürfnissen in die Lage zu versetzen, an Lernangeboten und letztlich am offenen Arbeitsmarkt teilzunehmen. Geschützte Beschäftigung wird so weit wie möglich als Übergangsmaßnahme auf dem Weg zu diesem Ziel betrachtet. So genannte zweigleisige Ansätze bieten zweierlei Dienstleistungen: speziell auf die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen zugeschnittene und universellere, konzeptionell inklusive Maßnahmen in „normalen“ Lern- und Arbeitsumgebungen.

## Barrierefreie Berufsberatung für alle

Neben den leicht zugänglichen Vor-Ort-Diensten für alle werden Berufsberatung und berufliche Unterstützung in verschiedenen virtuellen Formaten angeboten. Zunehmend werden Portale eingerichtet, die Kunden mit Behinderungen und ihren Ausbildern, Arbeitgebern und Berufsberatern die selben Zugriffsmöglichkeiten bieten. Die Portale enthalten häufig Selbsthilfevideos in nationaler Gebärdensprache oder mit Untertiteln in einfacher Sprache. Einige bieten speziell zugeschnittene digitale Ressourcen und Instrumente für Familienmitglieder an, die Menschen mit Behinderungen unterstützen.

Um diese inklusiven virtuellen Dienste zu stärken, hat die Kommission kürzlich ihre [Richtlinie über den barrierefreien Web-Zugang](#) <sup>(7)</sup> überarbeitet. Potenzielle Diskriminierungsrisiken, die Selbsthilfedienste und andere digitale Instrumente mit sich bringen können, werden durch das [Europäische Gesetz über künstliche Intelligenz](#) minimiert.

Einige Beratungsinstrumente werden mit oder von Menschen mit Behinderungen entwickelt, z. B. in zivilgesellschaftlichen Projekten, die durch nationale oder europäische Programme finanziert werden. Dies trägt dazu bei, Vertrauen in die Benutzerfreundlichkeit und Relevanz der Instrumente aufzubauen.

### Kasten 1. Berufliche Laufbahnen in Österreich und anderen Ländern

[CareersPaths Inclusive](#) ist eine Online-Plattform, die jungen Menschen mit Hörbehinderungen Berufsorientierungstests, Anleitungen zur Bewerbung und Berufs-

<sup>(6)</sup> Von der Europäischen Kommission definiert als ein System, das „Menschen mit Behinderungen oder andere benachteiligte Gruppen dabei unterstützt, eine bezahlte Beschäftigung auf dem offenen Arbeitsmarkt zu finden und zu behalten. Die Unterstützungsmaßnahmen müssen die Unterstützung des Arbeitnehmers vor, während und nach der Arbeitssuche sowie die Unterstützung des Arbeitgebers umfassen. Entscheidend dafür ist die Funktion des Jobcoaches.“

<sup>(7)</sup> [Zusammenfassende Darstellung](#).

informationsvideos bietet, die von hörgeschädigten Personen aufgenommen wurden, die ihre eigenen Berufserfahrungen in der nationalen Gebärdensprache schildern. Im Rahmen des Projekts werden auch Unterrichtsressourcen entwickelt, die auf die Bedürfnisse von Lernenden mit Hörbehinderungen zugeschnitten sind, und Gebärdensprache-Dolmetschdienste für eigene Veranstaltungen oder die anderer Organisationen bereitgestellt.

Um die Reichweite zu erhöhen, wurde der Inhalt der Plattform in das zentrale Berufsinformationsportal [der österreichischen Industrie- und Handelskammern](#) integriert, das von Arbeitgebern, Arbeitssuchenden und öffentlichen Einrichtungen genutzt wird und ein breites Spektrum an Arbeitsmöglichkeiten bietet.

[Die Gehörlosen-Gesellschaft Irlands](#) hat ähnliche Aktivitäten entwickelt, die von der Interessenvertretung bis zur allgemeinen und beruflichen Bildung, der Gebärdensprachdolmetschung und der Sensibilisierung reichen.

### Kasten 2. Das Piarist Outlook Centre in Ungarn

Das [Piarist Outlook Centre in Vac, Ungarn](#) bietet Berufsberatung, individuelle Qualifikations- und Bedarfsanalysen, Arbeitsmarktinformationen sowie Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten für junge Menschen mit Behinderungen an. Sein benutzerzentrierter Ansatz konzentriert sich auf die Entwicklung einer Gemeinschaft. Das Zentrum ist in einem Kloster des Piaristenordens untergebracht und dient auch als Forschungs- und Dokumentationszentrum. Es arbeitet mit Lehrkräften, Ausbildern, Laufbahnberatern und Arbeitgebern zusammen. Zur Maximierung der Unterstützung stehen die Schulungen des Zentrums auch Familienangehörigen der Begünstigten offen. Die Räumlichkeiten sind für Rollstuhlfahrer zugänglich, und es stehen Transportmittel und Parkplätze zur Verfügung.

### Kasten 3. Virtuelle EURES-Beratung in Griechenland

Die griechische Arbeitsverwaltung (D.Y.P.A) bietet über ihre Plattform [MyOAEDlive](#) Berufsberatung für benachteiligte Arbeitslose, Unternehmen und Fachkräfte an. EURES-Berater bieten Beratung zur beruflichen Mobilität und Unternehmensberatung auf der Plattform an, die auch Videos, Audiobeschreibungen und farbig kodierte Informationen enthält. Dienste für Menschen mit Behinderungen sind in griechischer Gebärdensprache verfügbar, und die Textgröße kann ohne Scrollen auf 200 % erhöht werden.

## Entwicklung von Kenntnissen und Fähigkeiten zum Laufbahnmanagement

Im Mittelpunkt der Berufsberatungsdienste steht die Befähigung der Menschen, ihre Lern- und Berufslauf-

bahnen zu gestalten und sinnvolle Entscheidungen für ihre Zukunft zu treffen. Um auch Menschen mit Behinderungen eine langfristige Perspektive zu bieten, sieht die EU-Strategie Schulungen und individuell zugeschnittene Dienstleistungen vor, die sie auf eine Beschäftigung vorbereiten und/oder sie während der Arbeit begleiten. Kompetenzerwerb und Beschäftigungsfähigkeit sind von zentraler Bedeutung.

Strukturen wie Jobclubs bieten Mitgliedern, auch solchen mit hohem Bedarf, Schulungs- und Coachingmöglichkeiten, Kontakte zu Arbeitgebern und Hilfe bei individuellen Plänen, Bewerbungen usw. Sie sind in einigen Ländern sehr beliebt, darunter [Deutschland](#) und Griechenland.

#### Kasten 4. **VASTE: ein umfassendes Arbeitsmarkt-Eingliederungsprogramm aus Malta**

Das maltesische VASTE-Programm (Vocational Assessment, Training and Employability, endete 2022) bot Menschen mit Behinderungen Beratung, Bewertung ihrer persönlichen Fähigkeiten, Ausbildung und Arbeitserfahrung in einer geschützten Umgebung, mit dem Ziel, sie an den offenen Arbeitsmarkt oder eine selbstständige Tätigkeit heranzuführen. Darüber hinaus wurden Hilfe bei Bewerbungen und ein Training der sozialen Kompetenzen, Die Vermittlung eines besseren Verständnisses der Arbeitsabläufe und ein Coaching am Arbeitsplatz angeboten.

#### Kasten 5. **Eine Organisation in Flandern, die Menschen mit psychischen Gesundheitsproblemen unterstützt**

GTB (*Gespecialiseerd Team Bemiddeling*) ist eine Netzwerkorganisation mit Sitz in Gent, die die Nutzer von Dienstleistungen im Bereich der psychischen Gesundheit bei der Suche nach einem Arbeitsplatz entweder auf dem offenen Arbeitsmarkt oder in einer geschützten Beschäftigung je nach Bedarf unterstützt. Dank ihrer Beratungsdienste, die von gut ausgebildeten Beratern/Mentoren erbracht werden und auf einem sorgfältigen Matching und einer bewährten Methodik beruhen, ihrer Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und umfassenden Dienstleistungen genießt die GTB einen ausgezeichneten Ruf vor Ort und das Vertrauen der Arbeitgeber. Dies liegt auch daran, dass sie von vornherein sowohl ihre Kunden als auch die Unternehmen, die sie eingestellt haben, während ihres Eingliederungsprozesses unterstützt.

## Hochwertige Unterstützung

Die Entwicklung von Berufsberatungssystemen erfordert strategische Führung. Die Zusammenarbeit der wichtigsten Akteure und die Koordinierung von Maßnahmen und Dienstleistungen spielen eine wichtige Rolle.

Es ist von entscheidender Bedeutung, Menschen mit Behinderungen und Organisationen, die sie ver-

treten, in die Gestaltung der sie betreffenden Dienstleistungen, Politiken und Praktiken einzubeziehen, da sie diese am besten kennen. Es könnten spezielle Profile für Behindertenkoordinatoren und andere Berufsberatungsmitarbeiter entwickelt werden, um Menschen mit Behinderungen einzustellen.

Arbeitgeber, Anbieter von allgemeiner und beruflicher Bildung und Berufspraktiker müssen kontinuierlich Kapazitäten erwerben, die sie befähigen, innovativ zu sein, und auf ein integriertes und koordiniertes Dienstleistungsangebot und die Entwicklung eines Systems der lebensbegleitenden Beratung hinzuwirken.

Auf der Ebene der Kunden sollten die Dienstleistungen leicht zugänglich und effizient sein, zum Beispiel durch zentrale Anlaufstellen.

#### Kasten 6. **Agefiph: verschiedene Akteure Zusammenbringen**

Agefiph ist eine vom französischen Staat finanzierte Organisation, die die Arbeitsmarktintegration und die berufliche Entwicklung von Menschen mit Behinderungen unterstützt. Ihre Berufsberater arbeiten in 14 Regionalbüros im ganzen Land und kooperieren mit einem umfangreichen Netz von öffentlichen Diensten und privaten Unternehmen. Agefiph bietet seinen Kunden verschiedene finanzielle Unterstützungsprogramme an und bringt sie mit Beratungsdiensten und potenziellen Arbeitgebern in Kontakt, unter anderem über seine IKT-Plattform für den einheitlichen Zugang. Die Aktivitäten konzentrieren sich auf:

- Verwaltung der Unternehmensbeiträge;
- Gewährung von Finanzhilfen;
- Koordinierung/Moderation des Partnernetzes;
- Erhöhung der Wirkung der öffentlichen Politik für ihre Kunden.

Agefiph hilft auch Arbeitgebern, die ihr Arbeitsumfeld an die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen anpassen wollen. Sie bietet ihnen bei Bedarf rechtliche Beratung, z. B. mit ihrer Initiative [#activateurdeprogrès](#) zur Unterstützung von Unternehmen, die Vielfalt fördern und Menschen mit Behinderungen einstellen wollen. Ziel der Initiative ist es, alle öffentlichen und privaten Unternehmen, Verbände und Institutionen zusammenzubringen, die sich aktiv dafür einsetzen wollen, den Arbeitsmarkt inklusiver zu gestalten.

## Gezielte Schulungen zur Befähigung von Schlüsselakteuren

Angesichts der zunehmenden Unsicherheit auf dem Arbeitsmarkt und der lokalen Auswirkungen globaler Entwicklungen benötigen Berufspraktiker fortschrittliche Instrumente und häufige einschlägige Schulungen, damit sie rasch auf veränderte Anforde-

rungen reagieren können. Jeder, der mit Menschen mit Behinderungen arbeitet, muss über die lokale Nachfrage nach Kompetenzen, Hindernisse auf dem Arbeitsmarkt und die Dienstleistungslandschaft, die Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen einstellen, die Bedeutung der Verbesserung der beruflichen Fähigkeiten im Laufe des Lebens, die einschlägigen evidenzbasierten Methoden, Laufbahntheorien und rechtlichen Rahmenbedingungen, einschließlich des Rechts der Kunden auf finanzielle und nicht finanzielle Unterstützung, sowie über die Möglichkeiten der Verweisung an andere Dienste informiert sein. Je nach den Bedürfnissen der Kunden können von den Laufbahnexperten auch kommunikative Fähigkeiten wie die Beherrschung der (Gebärden-)Sprache verlangt werden.

Das Cedefop hat Beispiele aktueller innovativer Praktiken gesammelt, die sich auf die Stärkung der persönlichen Qualitäten, der Kommunikationsfähigkeiten und der Arbeitsmarktkenntnisse von Schlüsselakteuren konzentrieren, wie z. B. Betreuer am Arbeitsplatz oder Mentoren, die eine entscheidende Rolle bei der Integration von Menschen mit Behinderungen in ihr Arbeitsumfeld spielen.

#### Kasten 7. Ik ben Harrie in den Niederlanden

IK ben Harrie (im Folgenden: I am Harry) ist ein zweitägiges Schulungsmodul, das kürzlich von CNV Jongeren, einem Think-Tank- und Handelsverband, und Enspiratie, einem Privatunternehmen mit Sitz in Utrecht, ins Leben gerufen wurde und die Erwerbsbeteiligung schutzbedürftiger junger Menschen unterstützt. „Harrie“ verkörpert den idealen Kollegen/Mitarbeiter, der Personen mit besonderen Bedürfnissen am Arbeitsplatz unterstützt. Die Schulung richtet sich an betriebliche Mentoren und andere „Harries“, die mit der Integration junger Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz betraut sind.

Die Idee für das Training basiert auf Erkenntnissen, die zeigen, dass die aktive Beteiligung eines Arbeitnehmers mit einer Berufsunfähigkeit am Arbeitsplatz erfolgreicher ist, wenn er/sie von einem Harrie unterstützt wird. Dies hat zur Entwicklung dieser betrieblichen praxisbezogenen Ausbildung geführt, die Folgendes umfasst:

- eine Analyse der von einem Harrie (\*) verlangten Kompetenzen und der Art und Weise, wie sie in der Praxis am Arbeitsplatz zum Tragen kommen;
- eine Einführung in ein praktisches Instrumentarium, das von Kollegen, die für die Integration von Neuankommelingen zuständig sind, genutzt werden soll;
- Gesprächs- und Interaktionstechniken.

(\*) "Harrie" steht für: hilfreich, aufmerksam, realistisch, ruhig, lehrreich, ehrlich.

## Flächendeckende Versorgung und zweigleisige Systeme

Viele Aktivitäten in den europäischen Ländern zielen auf die Entwicklung umfassender Systeme der lebensbegleitenden Beratung ab. Bei Systemen, die eine flächendeckende Versorgung für alle bieten, kann ein allgemeiner Schwerpunkt auf systemischen Veränderungen dazu beitragen, nachhaltige Beratungsdienste aufzubauen, die unabhängig von staatlichen Änderungen oder Ad-hoc-Lösungen ist.

Zweigleisige Systeme <sup>(8)</sup>, die Menschen mit Behinderungen eine gezielte Berufsberatung bieten und gleichzeitig ihren gleichberechtigten Zugang zum offenen Arbeitsmarkt und zu den allgemeinen Beratungsdiensten unterstützen, sind möglicherweise am besten geeignet, den vielen unterschiedlichen Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen – auch individuell – an verschiedenen Punkten ihrer Laufbahn gerecht zu werden. Die Ansätze unterscheiden sich je nach Ressourcen, Dienstleistungslandschaften und Kontext, es ist jedoch eine systemübergreifende Strategie erforderlich.

Die Berufsberatungspolitik muss sich auch mit Diskriminierung im weitesten Sinne befassen, da die soziale Identität der Menschen auf mehreren Merkmalen beruht, zu denen neben Behinderung auch ethnische Zugehörigkeit, Alter, Migrationshintergrund oder Geschlecht gehören können (diskriminierende Intersektionalität <sup>(9)</sup>).

#### Kasten 8. Schwedens universale Eingliederungsstrategie

Die schwedische Arbeitsverwaltung hat ein universales Gestaltungskonzept eingeführt, das alle Arbeitssuchenden von 18 bis 65 Jahren mit oder ohne besondere Bedürfnisse unterstützt: Es hilft ihnen, sich auf eine Arbeitsstelle vorzubereiten, sich auf Stellen zu bewerben und während der Arbeit Unterstützung zu erhalten, je nach ihren individuellen Bedürfnissen. Die Berufsberatung durch die Vermittlung von Fähigkeiten für das Laufbahnmanagement, z. B. durch die Förderung des Bewusstseins von Barrieren, wird als ein Weg gesehen, Menschen zu ermächtigen, mit Diskriminierung aufgrund von Funktionalität, Geschlecht, sozialem oder kulturellem Hintergrund umzugehen und Entscheidungen und Herausforderungen im Zusammenhang mit

<sup>(8)</sup> „Ein zweigleisiger Ansatz erfordert die systematische Integration von Behinderungen in die Gestaltung, Umsetzung, Überwachung und Bewertung aller programmatischen und operativen Politiken, Strategien und Maßnahmen sowie gezielte Initiativen zur Förderung der Befähigung von Menschen mit Behinderungen“ (WHO, 2021).

<sup>(9)</sup> Intersektionalität ist ein analytisches Konzept, auf das in der EU-Strategie (siehe Fußnote 1) Bezug genommen wird und das die Kombination mehrerer, sich überschneidender Diskriminierungsfaktoren bezeichnet (siehe auch Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, Allgemeine Bemerkung Nr. 8, 2022).

ihrem beruflichen Werdegang zu bewältigen. Die Website der Arbeitsverwaltung bietet spezielle Ressourcen zur Selbsthilfe mit Anleitungen und Videos in einfacher schwedischer Sprache sowie Texte in verschiedenen Sprachen. Zu den gezielten Ressourcen gehören Videos, in denen Menschen mit Behinderungen über die Haupthindernisse, die der uneingeschränkten Teilnahme am Erwerbsleben entgegenstehen können, und über die ihnen zur Verfügung stehende Unterstützung informiert werden.

### Kasten 9. Arbeitskapazitätskoordinatoren in Finnland

Finnland hat seine inklusive Beschäftigungsförderung durch die innovative Funktion von „Arbeitsfähigkeitskoordinatoren“ und erfahrenen Spezialisten aus verschiedenen Fachbereichen wie Gesundheit am Arbeitsplatz, Personalmanagement, Bildung, Berufsbildung oder Berufsberatung verstärkt. Ihre Ausbildung konzentriert sich auf das System der Beschäftigungs- und Arbeitsvermittlungsdienste, die Erkennung und Abschwächung von Risiken und Herausforderungen im Bereich der Arbeitsfähigkeit, die Kenntnis von Beratungsinstrumenten und -techniken und das Bewusstsein für die Komplexität der Arbeit als Teil eines Kooperationsnetzwerks. Es wird online von der [Open University of Applied Sciences](#) (Offene Hochschule für angewandte Wissenschaften) bereitgestellt. Die Koordinatoren für Arbeitsfähigkeit arbeiten in den [Büros für Beschäftigung und wirtschaftliche Entwicklung \(TE\)](#) und unterstützen Arbeitsuchende mit Teilerwerbsfähigkeit bei der Suche nach Arbeitgebern, die sie einstellen möchten.

- Arbeitsuchende mit Behinderungen können neben Zulagen auch Dienstleistungen wie Berufsberatung und -unterstützung, Rehabilitation, allgemeine und berufliche Bildung, Jobcoaching, Hilfe bei Bewerbungen, rechtliche Unterstützung, einen Arbeitsplatz oder ein Praktikum in Anspruch nehmen.
- Arbeitgebern wird ein Programm namens „[Kompetent beschäftigen](#)“ angeboten (Informationen über die Einstellung von Arbeitskräften mit Teilerwerbsfähigkeit oder über den Beitritt zu EURES), Unterstützung bei der Einstellung von Arbeitnehmern mit Behinderungen und Lohnzuschüsse bei der Einstellung eines solchen Arbeitnehmers.

Der finnische Staat hat auch das zwischengeschaltete Arbeitsmarktunternehmen [Työkanava Ltd](#) gegründet, das Menschen mit besonders schweren Behinderungen beschäftigt, die besonders viel Unterstützung am Arbeitsmarkt benötigen. Työkanava, eine einzigartige Initiative im Land, verkauft von seinen Mitarbeitern produzierte Waren und Dienstleistungen an seine Kunden. Neben einem Arbeitsplatz bietet dieses Unternehmen seinen Beschäftigten Unterstützung und Weiterbildung in Fragen der beruflichen Entwicklung. Ziel ist es, auf diese Weise die Fähigkeiten der Mitarbeiter zu verbessern, um sie für eine Einstellung auf dem offenen Arbeitsmarkt fit zu machen. Die Arbeitsfähigkeitskoordinatoren in den

sogenannten TE-Büros sind es, die Menschen für eine Stelle bei Työkanava vorschlagen.

## Was haben wir gelernt? Wie geht es weiter?

Trotz der zahlreichen Initiativen, die die Länder ergriffen haben, besteht das Gefälle zwischen Menschen mit und ohne Behinderung in Arbeit und Ausbildung weiter und es wurden nur schleppende Fortschritte erzielt. Investitionen in die Förderung der beruflichen Entwicklung und Beratung sind darauf ausgerichtet, diese Lücke zu schließen und allen einen für sie sinnvollen Zugang zu Laufbahnplanung und Lernpfaden zu ermöglichen. Aus den jüngsten Entwicklungen lassen sich erste Anregungen für weitere Maßnahmen ableiten.

Der Austausch, der Ausbau und das Mainstreaming erfolgreicher Strategien und Praktiken zwischen Regionen und Ländern sollte systematischer unterstützt und gefördert werden. Partnerschaften müssen gut koordiniert sein und den Kundenanforderungen entsprechen und integrierte Maßnahmen für komplexe Bedürfnisse vorsehen, um die Rechte der Kunden zu wahren.

Es sollte darauf geachtet werden, dass Diversitätsstrategien mit einem klaren Konzept der Behinderung alle Beratungsanbieter und Partnerorganisationen integrieren. Die Zugänglichkeit physischer und virtueller Dienstleistungen muss sichergestellt werden. Dies umfasst inklusive, zugängliche Kommunikationsmittel für Menschen mit Behinderungen, einschließlich Menschen mit Seh- oder Hörbeeinträchtigungen und Nutzern von Dienstleistungen im Bereich der psychischen Gesundheit. <sup>(10)</sup>

Forschung und Praxis haben gezeigt, dass der Aufbau von Laufbahnmanagementkompetenzen in Verbindung mit Schlüsselkompetenzen schon früh im Leben beginnen muss. Diese Fähigkeiten unterstützen den Aufbau einer beruflichen Identität, machen auf Stereotypen aufmerksam und wirken falschen Vorstellungen über Berufe entgegen, die häufig die beruflichen Möglichkeiten einschränken. Die Förderung des Selbstbewusstseins und des Selbstvertrauens, der Anpassungsfähigkeit und einer sinnvollen Entscheidungsfindung dient als Brücke zu den beruflichen Erfahrungen und der Beschäftigungsfähigkeit von Erwachsenen, insbesondere dort, wo mit komplexen Barrieren gerechnet werden muss. Dies gilt für alle Menschen.

Um die Weiterentwicklung der Berufsberatungspolitik zu unterstützen, ist mehr Arbeit auf EU- und

<sup>(10)</sup> [Richtlinie \(EU\) 2019/882 des Europäischen Parlaments und des Rates über die Barrierefreiheitsanforderungen für Produkte und Dienstleistungen.](#)

länderübergreifender Ebene erforderlich.

- **Mehr Wissen und Information:** Trotz der verbesserten Kohärenz der nationalen Datenbeschaffung von Eurostat müssen mehr Daten erhoben werden, um die Lücken im länderübergreifenden Wissen und in der Forschung über die Lern- und Arbeitslaufbahnen von Menschen mit Behinderungen zu ermitteln und zu schließen. Die Datenerhebung ist von entscheidender Bedeutung für die Verbesserung der Dienstleistungen, den Austausch von Wissen und bewährten Verfahren und die EU-weite Vergleichbarkeit beruflicher Kompetenzen.
- **Festlegung einer gemeinsamen Terminologie in der gesamten EU:** Das Fehlen eines gemeinsamen, einheitlichen Vokabulars in Europa beeinträchtigt die Erforschung, Überwachung, Verbreitung und Vergleichbarkeit bewährter Verfahren und somit ihre Übertragbarkeit und Mainstreaming. Es ist an der Zeit, eine gemeinsame Terminologie zu entwickeln, um die länderübergreifende Forschung, die Sammlung bewährter Verfahren, die Entwicklung neuer Ansätze und den Wissensaustausch zu erleichtern.

Weitere Hinweise gelten für die nationale Ebene.

- **Förderung der Forschung über die Rolle von Diskriminierung aufgrund von Behinderung und Intersektionalität am Arbeitsplatz, in der allgemeinen und beruflichen Bildung und bei Unterstützungsdiensten.** Eine bessere Kenntnis der Diskriminierungsmechanismen kann dazu beitragen, die präventive und förderliche Rolle der Berufsberatung zu stärken und die Teilnahme von Menschen mit Behinderungen an der beruflichen Aus- und Weiterbildung und der Erwachsenenbildung zu erleichtern. Sie kann zur Sensibilisierung beitragen.
- **Verbesserte nutzerorientierte Ansätze, Feedback und kontinuierliche Überwachung und Evaluierung.** Die Überprüfung von Politik und Praxis in den EU-Ländern durch das Cedefop hat ergeben, dass die Nutzer-/Kundenperspektive bei der Konzeption und Durchführung von Maßnahmen nicht immer genug berücksichtigt wird. Es könnte noch mehr getan werden, um Bewertungsansätze zu entwickeln, die den Zielen und Schritten bei der Berufsberatung der Kunden (Stärkung des Selbstbewusstseins, Selbstwirksamkeit, Management der beruflichen Laufbahn und Selbstbestimmung; Beschaffung von Informationen über die berufliche Laufbahn) sowie ihren beruflichen Fortschritten Rechnung tragen. Die Feedbackschleifen sollten mit einer verbesserten Überwachung und Bewertung einhergehen, einschließlich der Einbeziehung von Berufspraktikern und lokal tätigen Fachkräften sowie gegebenenfalls von Nutzern von Dienstleistungen.

Diese Schlussfolgerungen und Hinweise zur Entwicklung nachhaltiger lebensbegleitender Beratungssysteme beruhen auf einer ersten Auswertung der gesammelten Erkenntnisse. Es gibt Anzeichen dafür, dass sich die nationale Berufsberatungspolitik und -praxis parallel zur Stärkung der EU-Politik und -Koordination einschließlich der Datenerhebung, der Politik zur Förderung der Zugänglichkeit und der Nutzung künstlicher Intelligenz, verändern. [Das Bestandsverzeichnis des Cedefop](#) wird derzeit mit Beispielen von Praktiken in Ländern aktualisiert, die die neuesten Trends in der lebensbegleitenden Beratung widerspiegeln.



**CEDEFOP**

Europäisches Zentrum  
für die Förderung der Berufsbildung

**Kurzbericht** – 9186 DE

Kat.- Nr.: TI-BB-23-004-DE-N

ISBN 978-92-896-3507-3, doi:10.2801/03070

Copyright © Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop), 2023. Creative Commons Attribution 4.0 International.

Die Kurzberichte erscheinen in Englisch, Französisch, Deutsch, Griechisch, Italienisch, Polnisch, Portugiesisch und Spanisch sowie in der Sprache des Landes, das den europäischen Ratsvorsitz innehat. Wenn Sie diese regelmäßig erhalten möchten, registrieren Sie sich bitte unter:

[www.cedefop.europa.eu/de/user/register](http://www.cedefop.europa.eu/de/user/register)

Weitere Kurzberichte und Veröffentlichungen des Cedefop sind abrufbar unter:  
[www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx](http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx)

Europe 123, Thessaloniki (Pylea), GRIECHENLAND

Postanschrift: Cedefop Service Post, 57001, Thermi, GRIECHENLAND

Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020

Email: [info@cedefop.europa.eu](mailto:info@cedefop.europa.eu)

[www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu)