

Projekt: „Leben ist Vielfalt – Arbeit inklusiv – intensive Hilfe für schwerbehinderte Menschen bei der beruflichen Integration in der Altmark (Vielfalter)“

Förderkennzeichen: 01KM159210

Zuwendungsempfänger: Bundesagentur für Arbeit, vertreten durch die Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Stendal (Erstzuwendungsempfänger)

Projektleitung: Agentur für Arbeit Stendal

Laufzeit des Projekts: 15.04.2015 – 14.04.2018

Fördersumme: 677.920 EUR (bewilligt), 545.575 EUR (tatsächliche Ausgaben)

1. Inhaltsverzeichnis

1. Inhaltsverzeichnis.....	1
2. Zusammenfassung.....	2
3. Einleitung	3
4. Durchführung, Arbeits-, Zeit- und Finanzierungsplan.....	5
5. Ergebnisse	8
6. Nachhaltigkeit der Projektergebnisse	21
7. Öffentlichkeitsarbeit.....	23

Bemerkung: Aufgrund der besseren Lesbarkeit wird im folgenden Text die männliche Schreibweise verwendet. Es sind jedoch ausdrücklich beide Geschlechter gemeint.

2. Zusammenfassung

Das Projekt VielFalter war ein innovatives Projekt intensiver Hilfe für Menschen mit Schwerbehinderung in der Altmark.

Wesentliche Ziele waren die Verbesserung der Beschäftigungssituation von Menschen mit Schwerbehinderung (Integration in den ersten Arbeitsmarkt), die Stärkung von Aktivitäten und Teilhabe der Teilnehmer sowie die Sensibilisierung und Information der Öffentlichkeit, insbesondere der Arbeitgeber.

Im Rahmen des Projektes VielFalter kamen neben klassischer sozialpädagogischer Einzelfall- und Gruppenarbeit auch erlebnispädagogische und andere stark erfahrungsorientierte Methoden, wie das Fels- und Wasser-Training nach F. Ykema zur Anwendung. Diese dienten in besonderer Weise der Stärkung des Körperbewusstseins und Selbstvertrauens der Teilnehmenden. Große Bedeutung für das Gelingen des Projektes hat die Etablierung und Ausweitung vorhandener Netzwerkstrukturen. Hierzu wird an anderer Stelle im Bericht ausführlicher Bezug genommen.

Eine weitere Besonderheit des Projektes lag in der Nutzung neuer Möglichkeiten und Medien bei der Ansprache der Arbeitgeber im Bewerbungsprozess. So wurde mit theaterpädagogischer Unterstützung und professioneller mediengestalterischer Begleitung ein individueller Bewerbungsfilm für jeden Teilnehmenden erstellt, der anschließend intensiv im Bewerbungsprozess genutzt wurde. Dabei erhielten die Teilnehmenden umfassende persönliche Unterstützung durch die Projektmitarbeiter, wie z.B. die Vorbereitung und Begleitung von Vorstellungsgesprächen, engmaschige Betreuung in Praktika und entstandenen Arbeitsverhältnissen, sowie sozialpädagogische und psychologische Unterstützung in psychosozialen Problemlagen.

Unter Berücksichtigung der Infrastruktur und regionalen Bedingungen in der weiträumigen und dünnbesiedelten Altmark wurden die Gruppenangebote sowie die individuelle Betreuung in Wohnortnähe bzw. im persönlichen Umfeld der Teilnehmenden durchgeführt und damit neue Wege der aufsuchenden Arbeit beschritten.

Im Ergebnis der gesamten Laufzeit des Projektes konnte eine durchschnittliche Integrationsquote von 44 % erreicht werden. Damit konnte das ursprünglich angestrebte Ziel von einer Integrationsquote von 30 % weit überschritten werden.

3. Einleitung

a) Ausgangslage und Aufgabenstellung des Projekts, Ziele und Erwartungen

Ausgangspunkt der Bemühungen des Projektes war, neben der Verpflichtung Deutschlands, Inklusion in allen Bereichen der Gesellschaft durchzusetzen, auch die Tatsache, dass Menschen mit Schwerbehinderung in wesentlich geringerem Maße von der Zunahme der Beschäftigungsquote profitieren, als dies in der gesamten Bevölkerung der Fall ist. Daher sollte vor allem die Beschäftigungssituation dieser Menschen verbessert werden.

Dafür sollten die betroffenen Teilnehmer in ihrer Motivation, ihrem Selbstvertrauen und in ihren kommunikativen und sozialen Kompetenzen gestärkt werden, um die individuellen Hürden einer Arbeitsaufnahme abzubauen.

Des Weiteren war die Sensibilisierung der Öffentlichkeit eine wesentliche Zielstellung des Projektes, um auch die bestehenden gesellschaftlichen Hürden der Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung zu verringern. Hier war besonders die Information und persönliche Ansprache von Arbeitgebern ein wesentliches Ziel.

Konkret wurde eine Vermittlungsquote von 30% der Teilnehmenden in ein Beschäftigungsverhältnis angestrebt.

b) Projektstruktur (Projektaufbau, Strukturen, Verantwortlichkeiten, Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern, ggf. Besonderheiten in der Projektstruktur)

Das Projekt bestand aus vier Säulen in der Bearbeitung, die Säule Arbeitgeberansprache, die Säule Aktivierung, Integration in Arbeit und Ausbildung, den Bereich Netzwerkarbeit sowie die vierte Säule Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. Die Projektträger Arbeitsagentur Stendal, Jobcenter Stendal und Jobcenter Altmarkkreis Salzwedel brachten ihre besonderen Kompetenzen ein, die in der Arbeit mit dem Personenkreis der schwerbehinderten Menschen bereits erfolgreich genutzt und auch außerhalb des Projektes fortgeführt werden. Im Rahmen des Projektes wurden diese Kompetenzen gezielt eingesetzt und ausgebaut. Der beauftragte Partner Diakoniewerk Osterburg e.V. ist in allen Themen der Projektsäulen fest eingebunden und arbeitet eng mit den Trägern zusammen. Das Hauptaufgabenfeld des Partners lag in der Säule 2, also in der Arbeit mit den schwerbehinderten Menschen.

Dabei waren die Verantwortlichkeiten folgendermaßen definiert

- die **AA Stendal** in Verantwortung für die schwerbehinderten Bewerber des Rechtskreises SGB III
- das **JC Stendal** als gemeinsame Einrichtung der AA und des Landkreises Stendal für die Bezieher der Grundsicherungsleistungen (SGB II) im Landkreis Stendal sowie
- das **JC AMK Salzwedel** als zugelassener kommunaler Träger der Grundsicherungsleistung im Altmarkkreis Salzwedel
- das **Diakoniewerk Osterburg e.V.** als durchführender Träger der Integrationsmaßnahme.

Dabei sind drei Besonderheiten in der Projektstruktur zu nennen, denn das Projekt war

- **rechtskreisübergreifend**
(arbeitslose schwerbehinderte Menschen aus dem Bereich des SGB II und SGB III werden gefördert)
- **landkreisübergreifend**
(beide Landkreise der Altmark sind beteiligt)
- **institutionsübergreifend**
(AA Stendal, JC Stendal und JC Altmarkkreis Salzwedel).

Die praktische Umsetzung der Projektziele im Bereich der Aktivierung der Teilnehmer oblag der Jugendwerkstatt Hindenburg im Diakoniewerk Osterburg e.V. Die Arbeit mit den Teilnehmenden erfolgte hier durch Mitarbeiter aus den Bereichen Sozialpädagogik, Heilpädagogik, Erlebnispädagogik, Handwerk und Ausbildung sowie Rehabilitationspsychologie.

Als Kooperationspartner fungierten das Theater der Altmark Stendal durch die Mitwirkung von Theaterpädagogen sowie der Offene Kanal Stendal durch den Einsatz einer Mediengestalterin bei der Erstellung der Bewerbungsfilme.

c) Beitrag des Projekts zu den förderpolitischen Zielen des Förderprogramms/-schwerpunkts/-konzepts des BMAS

Ein wesentlicher Beitrag des Projekts Vielfalter im Sinne der förderpolitischen Ziele des BMAS bestand vor allem in der Verbesserung der Beschäftigungssituation von schwerbehinderten Menschen.

Dazu musste zunächst deren Beschäftigungsfähigkeit ermittelt und in vielen Fällen im Laufe der Projektaktivitäten entwickelt und gesteigert werden. Die Aktivierung der Teilnehmer im Rahmen der Einzelgespräche und Gruppenangebote war die Voraussetzung für die Anbahnung geeigneter Arbeitsverhältnisse. Die Akquise von Arbeitsplätzen erfolgte durch gezielte Ansprache von Arbeitgebern durch die Mitarbeiter des Projekts in enger Zusammenarbeit mit den jeweiligen Vermittlern und Mitarbeitern des gemeinsamen Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit Stendal und des Jobcenter Stendal (gAGS) bzw. mit dem Arbeitgeberservice des Jobcenter Altmarkkreis Salzwedel, wobei hier besonderer Wert auf die Einbeziehung und Mitwirkung der Teilnehmer gelegt wurde. Ein wesentlicher Bestandteil des Projekts und wichtige Grundlage für die Schaffung von Arbeitsverhältnissen war auch das Aufzeigen von Fördermöglichkeiten für die Arbeitgeber, was ebenfalls in enger Zusammenarbeit der verschiedenen Akteure der vier Säulen des Projekts erfolgte. Die engmaschige Begleitung der Teilnehmer diente der Stabilisierung der neu begründeten Arbeitsverhältnisse, indem besonders in der Anfangsphase kritische Situationen besprochen und Schwierigkeiten abgebaut werden konnten.

Der Umgang auf Augenhöhe zwischen den Teilnehmern und Mitarbeitern leistete in besonderer Weise einen Beitrag zur Umsetzung gelebter Inklusion.

Weiterhin wurde durch eine aktive Netzwerkarbeit sowohl die konkrete Unterstützung der einzelnen Teilnehmer ermöglicht, als auch die Information und Sensibilisierung der Arbeitgeber sowie der Öffentlichkeit in Bezug auf das Thema Inklusion gestärkt, was auch der nachhaltigen Verbesserung der Situation schwerbehinderter Menschen in der Gesellschaft dient.

4. Durchführung, Arbeits-, Zeit- und Finanzierungsplan

a) Darstellung und Analyse der Arbeiten im Vergleich zum ursprünglichen Arbeits- und Zeitplan, Begründung von Abweichungen. Soll-Ist-Vergleich: In welchem Ausmaß wurden die ursprünglichen Projekt(teil)ziele tatsächlich erreicht? Gab es wesentliche Änderungen? Wenn ja, wodurch und welche Konsequenzen ergaben sich hieraus für das Projekt? Gab es Arbeiten, die zu keiner Lösung geführt haben? Darstellung von positiven und negativen Erfahrungen und Problemen.

Im Verlauf des Projekts wurden 11 Kurse mit jeweils 8 Teilnehmern durchgeführt. Diese beinhalteten entsprechend der ursprünglichen Planung und Konzeption folgende identischen Inhalte:

- Treffen zum Kennenlernen zwischen Teilnehmern und Mitarbeitern, teilweise mit den jeweiligen Vermittlern der Arbeitsagentur (AA) bzw. Jobcentern (JC)
- mehrere Arbeitsgespräche zwischen Teilnehmern und Mitarbeitern
- Gruppenangebot: Kennenlern-Tag mit „Fels und Wasser“ – Trainerin
- Gruppenangebot: „Tag der ungeahnten Möglichkeiten“ mit Erlebnispädagogen
- Projektwoche mit Theaterpädagogen und Erstellung der Bewerbungsfilme mit dem „Offenen Kanal“ Stendal
- offensives Bewerben mit dem „Ich-Film“
- regelmäßige Kontakte zu den jeweiligen Arbeitsvermittlern

Dieses Konzept des Projekts bewährte sich und wurde daher wie geplant beibehalten. Die Kurse wurden mit den jeweils identischen Gruppenangeboten entsprechend der Meilensteinplanung durchgeführt. Die aufsuchende Einzelfallhilfe orientierte sich zusätzlich am individuellen Bedarf der Teilnehmer. Ergänzend zur ursprünglichen Planung wurden zusätzliche Gruppentreffen zu Beginn der Kurse sowie nach Fertigstellung der Bewerbungsfilme durchgeführt, was auch den Wünschen der Teilnehmer entsprach.

Insbesondere die Kombination aus Gruppenangeboten und aufsuchender Einzelarbeit sowie die überschaubare Gruppengröße von jeweils 8 Teilnehmern erwiesen sich als besonders günstig für die Bedürfnisse der Teilnehmer.

Einige Teilnehmer konnten aus gesundheitlichen Gründen und wegen z.T. längerer Krankenhausaufenthalte nicht wie geplant an den Gruppenangeboten teilnehmen. In einigen Fällen gelang es, die Erstellung des Bewerbungsfilms in einem der folgenden Kurse nachzuholen.

Schwierig gestaltete sich jedoch die Arbeit mit den Teilnehmern, die aufgrund besonderer psychischer Belastungen komorbid zu der bereits bestehenden chronischen Erkrankung bzw. körperlichen Behinderung eine schwere Selbstwertproblematik und damit einhergehende

Einschränkung der Aktivitäten und Teilhabe entwickelt haben. Es zeigte sich, dass diese Teilnehmer mit multiplen psychosozialen Problemlagen einen größeren und auch langfristig zusätzlichen Betreuungsaufwand im Einzelkontakt benötigten, um eine Vermittlung in Arbeit und nachhaltige Beschäftigungssicherung oder zumindest eine nachhaltige Verbesserung der Motivation für die Aufnahme einer Tätigkeit zu erreichen, wobei auch die Aufnahme einer ehrenamtlichen oder geringfügigen Beschäftigung bereits einen deutlichen Erfolg für manche Teilnehmer darstellten. So profitierten auch Teilnehmer, bei denen die Vermittlung in Arbeit deutlich erschwert war, dennoch sichtbar von der Projektteilnahme, ganz besonders von den Gruppenerfahrungen, die für sie gleichzeitig herausfordernd und unterstützend wirkten. Außerdem erfuhren diese Teilnehmer im Rahmen des Projektes praktische Unterstützung beim Zugang zu anderweitig bestehenden Hilfsangeboten und Netzwerken, wie z.B. sozialpsychiatrischer Dienst, Beratungsstellen, medizinische Versorgungssysteme etc. Dies ist besonders im Sinne der Nachhaltigkeit von Bedeutung.

b) Sind während der Durchführung des Projekts Ergebnisse von dritter Seite bekannt geworden, die einen Einfluss auf das Projekt hatten?

Integraler Bestandteil des Projektes waren eine begleitende formative sowie eine abschließende summative Evaluierung. Diese Leistungen wurden durch die Firma Delphi GmbH in Kooperation mit der Hochschule Magdeburg-Stendal / INVITE e.V. ausgeführt. Die im Rahmen der formativen Evaluierung gewonnenen Ergebnisse wurden regelmäßig im Team des Vielfalter-Projekts ausgewertet und so flossen sowohl die statistischen Erkenntnisse als auch konkrete Anregungen der Teilnehmer in die weitere Projektarbeit ein, indem z.B. zusätzliche Gruppentreffen eingeführt wurden.

Diese Treffen entsprachen dem ausdrücklichen, häufig geäußerten Wunsch der Teilnehmer und dienten besonders der konkreten Ideenfindung für mögliche Beschäftigungsfelder, Arbeitsstellen sowie Arbeits- und Belastungserprobungen für die Teilnehmer. Wesentlicher Effekt war die wiederholte Fokussierung auf die jeweils eigenen Aktivitäten der Teilnehmer bezüglich der Arbeitssuche und die Motivation durch die Erfahrungen der anderen Teilnehmer, besonders aus absolvierten Praktika.

c) Gemäß ANBest-P (Nr. 6.2.1) bzw. ANBest-P-Kosten (Nr. 7.3) ist auf die wichtigsten Positionen des zahlenmäßigen Verwendungsnachweises einzugehen. Die Notwendigkeit und Angemessenheit der geleisteten Arbeit ist zu erläutern. Falls zutreffend: Kurze Erläuterung von wesentlichen Abweichungen vom Finanzierungsplan (z.B. erhebliche Mehr- oder Minderausgaben, wesentliche Änderungen in der Personalstruktur).

Die wichtigsten Positionen entsprechend der zahlenmäßigen Verwendungsnachweise betreffen die Personalkosten und die Reisekosten. In diesen beiden Bereichen sind jeweils Minderausgaben im Vergleich zum Finanzierungsplan zu verzeichnen.

Die geringeren Ausgaben im Rahmen der **Personalkosten** resultieren aus der Abweichung der tatsächlichen Lohnentwicklung gegenüber der ursprünglichen Kalkulation, wodurch die entstandenen Einsparungen möglich wurden.

Im Bereich der **Reisekosten** wurde in der Kalkulation von einer Abrechnungspauschale in Höhe von 0,30 €/km ausgegangen. Tatsächlich erfolgte bei der Abrechnung aber eine Unterscheidung in der Vergütung bei der Nutzung der Privat-PKW, die mit 0,30 €/km abgerechnet wurden und der Dienstfahrzeuge, die lediglich mit 0,20 €/km abgerechnet werden konnten. Des Weiteren erfolgte so oft wie möglich die zeitliche und örtliche Zusammenlegung verschiedener Termine im Rahmen der Einzelkontakte und Arbeitgeberansprache. Zu den Gruppenangeboten wurden die Teilnehmer unter Nutzung der optimalen Streckenführung (natürlich unter Beachtung der Zumutbarkeit für jeden Einzelnen) gemeinsam abgeholt und zur entsprechenden Veranstaltung gebracht. Auch dadurch konnten die Reisekosten deutlich reduziert werden.

Die Position **Aufträge** enthielt u.a. Mittel für die begleitende wissenschaftliche Evaluation, die in Kooperation mit der Hochschule Magdeburg-Stendal / INVITE e.V. durch die Delphi GmbH Berlin durchgeführt wurde. Sie untergliederte sich in eine formative Evaluierung, deren Ergebnisse in regelmäßigen Abständen durch die Delphi GmbH an die Projektpartner übermittelt wurden und der Anpassung der laufenden Projektaktivitäten dienten. Die Ergebnisse der summativen Evaluierung wurden nach Abschluss des Projektes in einem umfassenden Abschlussbericht durch die Delphi GmbH an die Projektpartner dargestellt.

5. Ergebnisse

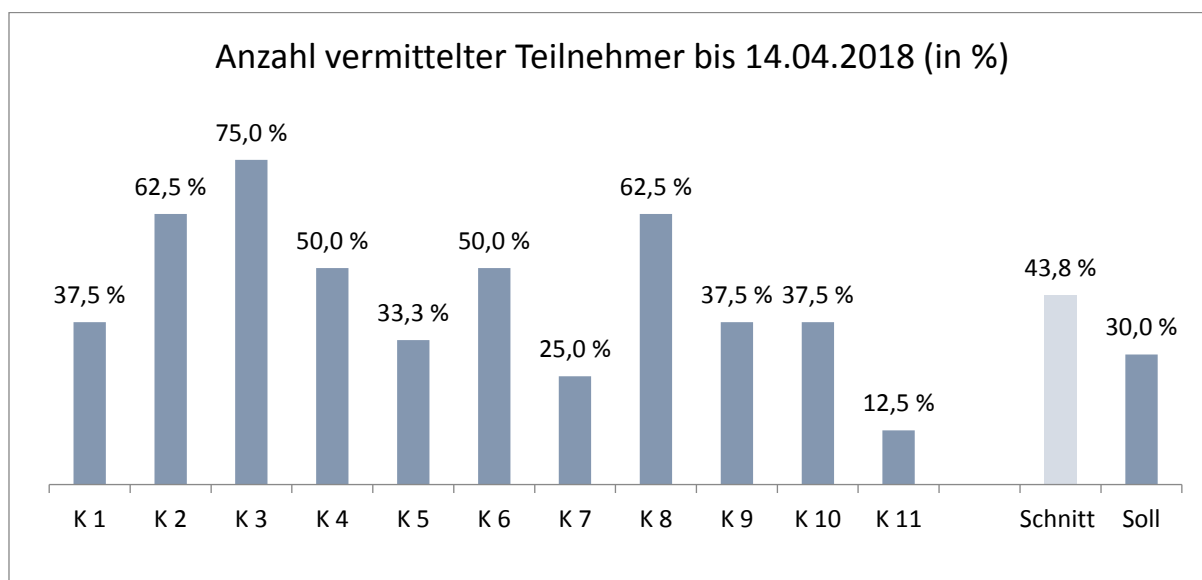
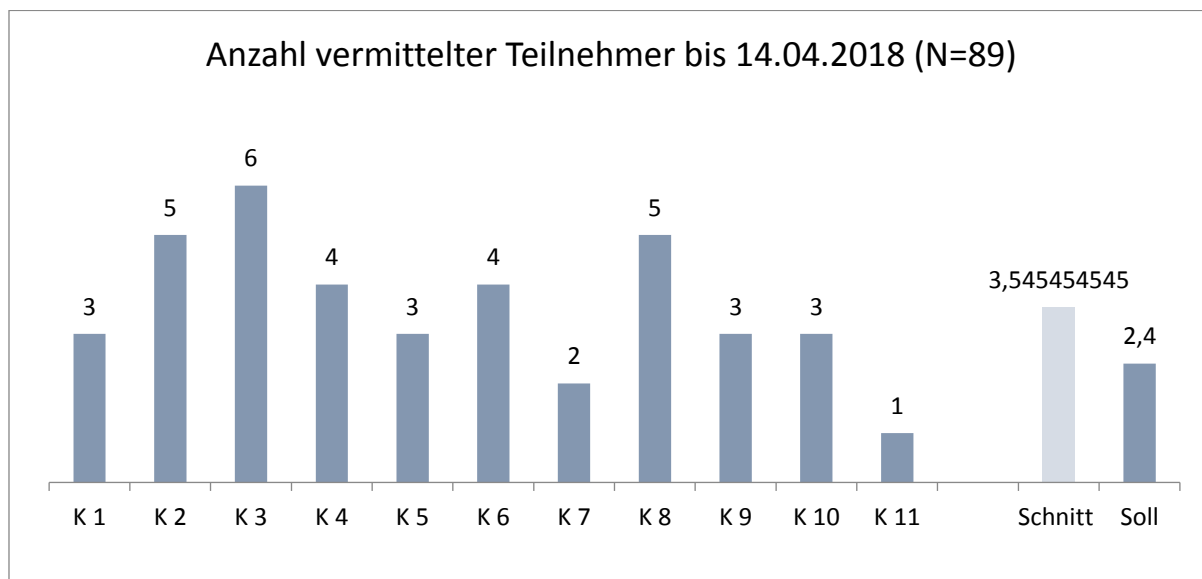
a) Darstellung der Ergebnisse

a1) Ergebnisse im Projektverlauf

Die konkreten wichtigsten Ergebnisse sind im Folgenden stichpunktartig aufgeführt:

- Vermittlung von 36 Teilnehmern in Praktikumsverhältnisse
 - Unterstützung und Begleitung der Teilnehmer während der Praktika
 - Gemeinsame Auswertungsgespräche von Praktika (Teilnehmer, Arbeitgeber, Projektmitarbeiter)
- Vermittlung von 39 Teilnehmern in Arbeitsverhältnisse
 - Unterstützung bei der Kontaktaufnahme zwischen Teilnehmern und Arbeitgebern
 - Begleitung von Teilnehmern bei Vorstellungsgesprächen
- Erstellung professioneller Bewerbungsfilme für 66 Teilnehmer
- Akquise von Arbeitgebern durch direkte Ansprache
 - Anbahnung der Beratung von Arbeitgebern zu Fördermöglichkeiten in Zusammenarbeit mit gAGS und Reha-Team
- Nachbetreuung nach erfolgter Arbeitsaufnahme zur Sicherung von Beschäftigungsverhältnissen
 - Langfristiger Kontakt zu den Teilnehmern, besonders bei persönlichen Problemlagen
 - Kommunikation mit Arbeitgebern bei Schwierigkeiten bei der Integration
- Intensive Zusammenarbeit mit den beteiligten Projekt- und Kooperationspartnern
 - Regelmäßige telefonische Kontakte zu den Arbeitsvermittlern der Agentur für Arbeit und der beiden beteiligten Jobcenter
 - Gemeinsame Fallbesprechungen mit den Arbeitsvermittlern mit und ohne Teilnehmer
 - Intensive Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern des Arbeitgeberservice
 - Gemeinsame Fallbesprechungen mit den Mitwirkenden (Fels und Wasser-Trainerin, Erlebnispädagogen, Sporttrainer, Theaterpädagogen)
 - Fallbesprechungen mit dem Integrationsfachdienst, Übergabe der Begleitung von Teilnehmern, enge Zusammenarbeit bei der Betreuung von Klienten

Die folgenden Diagramme zeigen die Ergebnisse der einzelnen Kurse bezogen auf die Vermittlung der Teilnehmer in Arbeit:



In der folgenden Tabelle sind die durchgeführten Arbeitserprobungen sowie die Integration in Arbeit der männlichen und weiblichen Teilnehmer ersichtlich:

	Arbeitserprobung begonnen		Erprobung erfolgreich		Arbeitserprobung in Betrieben		Integration in Arbeit		Soz-Pflichtig		geringfügig	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
K1	3	1	1	1	3	1	2	1	2	1		
K2	3		3		3		5		5			
K3	3	1	3		3	1	4	2	4	2		
K4	3		1		3		4		3		1	
K5	4	2	2		4	2	2	1	2			1
K6		1		1		1		4		4		
K7	3	1		1	3	1		2		2		
K8	1	1			1	1	3	2	3	2		
K9	1	1			1	1	2	1	2	1		
K10	4	1	3		4	1	3		3			
K11	1	1	1		1	1		1				1
	26	10	14	3	26	10	25	14	24	12	1	2

N=89 (Männer 57 ; Frauen 32)

a2) Ergebnisse der summativen (abschließenden) Evaluation

Da in den drei vorliegenden Zwischenberichten nur zu den Ergebnissen der formativen Evaluation berichtet werden konnte, soll in diesem Schlussbericht auf die Ergebnisse der summativen Evaluation eingegangen werden. Die Evaluation wurde als Dienstleistung durch den Letztzuwendungsempfänger bei dem An-Institut INVITE eingekauft.

Hinweis: Es handelt sich um die wortgleiche Wiedergabe des Summaries des Evaluationsberichtes vom An-Institut INVITE der Hochschule Magdeburg-Stendal in Kooperation mit delphi – Gesellschaft für Forschung, Beratung und Projektentwicklung mbh, Lorenz Kasten, im Auftrag des Diakoniewerks Osterburg e.V., 09.08.2018

„Mit dem Projekt „VIELFALTER“ wurde eine Maßnahme im Rahmen des von der Bundesregierung initiierten Programms zur intensivierten Eingliederung und Beratung von schwerbehinderten Menschen gestartet, die primär zum Ziel hat, Menschen mit Behinderung (wieder) in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Für die Umsetzung des Projekts haben sich die Agentur für Arbeit und das Job Center Stendal, das Job Center AMK Salzwedel sowie das überregional agierende Diakoniewerk Osterburg e.V. zusammengeschlossen.

Die primäre Zielgruppe des Projekts sind arbeitslose Schwerbehinderte (ab GdB 50), sowie Personen, die den Schwerbehinderten gleichgestellt sind (ab GdB 30). Im Rahmen verschiedener Maßnahmen ist es das Ziel, die Selbstwirksamkeitserwartung bzw. den Selbstwert der Teilnehmenden zu erhöhen und sie darüber hinaus mit konkreten Unterstützungsmaßnahmen, wie dem Anfertigen von Bewerbungsunterlagen, zu befähigen, einen Arbeitsplatz am ersten Arbeitsmarkt zu finden. Parallel dazu betreiben die Projektpartner gezielt Öffentlichkeitsarbeit und suchen nach geeigneten Unternehmen. Zu den zentralen Maßnahmen des Projekts zählen Einzelgespräche mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern, das „Fels und Wasser-Training“, der „Tag der ungeahnten Möglichkeiten“ und die Erstellung eines individuellen „Image-Videos“ im Rahmen einer Projekt- bzw. Theaterwoche.

Projektbegleitend wurde die Modellphase des Projekts durch das An-Institut INVITE der Hochschule Magdeburg-Stendal in Kooperation mit der delphi GmbH wissenschaftlich begleitet. Ziel der Evaluation war es zum einen im Rahmen einer formativen Evaluation ein Instrument zur Steuerung zu installieren, um in die konkrete Umsetzung der Maßnahmen bei Bedarf eingreifen zu können. Zum anderen galt es im Rahmen der summativen Evaluation eine Gesamtbewertung des Projektes zu ermöglichen, sowie Hürden beim Einstieg in den Beruf herauszuarbeiten. Um eine umfassende Bearbeitung der formulierten Fragen zu gewährleisten, wurden unter Einbeziehung verschiedener *Untersuchungsebenen* und der Kombination unterschiedlicher quantitativer und qualitativer *Untersuchungsmethoden* (1.) die Teilnehmer bzw. Teilnehmerinnen des Projekts sowie (2.) Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen in die Untersuchung einbezogen.

Insgesamt nahmen 89 Personen in elf Gruppen im Laufe von drei Jahren an „VIELFALTER“ teil. Davon konnten 81 in die Evaluation einbezogen werden. Im Durchschnitt waren die Teilnehmenden 41 Jahre alt und seit über 5 Jahren arbeitslos. Am häufigsten (35 %) lag bei den Teilnehmenden eine Behinderung des Stütz- und Bewegungsapparates vor. Im Schnitt lag der Grad der Behinderung bei etwa 57 GdB. Mit einer Nachbefragungsquote von 60,3 % ist nur etwas mehr als die Hälfte aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer in der Prä-/Postauswertung vertreten. Ein Vergleich der Postbefragungsteilnehmenden mit den Drop-outs ergab, dass sie sich nur in Bezug auf die Bildung statistisch bedeutsam unterscheiden. Von dieser Einschränkung abgesehen, lässt sich festhalten, dass die Teilnehmenden der Nachbefragung die Grundgesamtheit der Untersuchungsgruppe adäquat repräsentieren.

Verbunden mit der Nachbefragungsquote ist die Frage nach dem Umgang mit fehlenden Werten im Datensatz. Um möglichst viele der erfassten Daten und der somit dokumentierten Varianz verwenden zu können, wurde auf eine konservative Methode zur Schätzung fehlender Werte zurückgegriffen. Im Rahmen einer „Single Imputation“ wurde nach der Last-Observation Carried-Forward-Methode (LOCF) ein vervollständigter Datensatz erzeugt, der dem Grundprinzip der Intention-to-treat-Analyse (ITT) folgt. Dabei werden fehlende Werte auf Grund der Annahme geschätzt, dass sich die Situation der Betroffenen nicht verändert hat. Offen bleibt dabei jedoch, ob sich die tatsächlich nicht verändert hat. Denkbar wäre auch, dass die Betroffenen nicht an der zweiten Nachbefragung teilnehmen konnten, weil sie zwischenzeitlich eine Arbeitsstelle gefunden hatten.

Welche Gründe und Motive für die Teilnahme am Projekt haben die Teilnehmenden?

Unter den konkreten Motiven lassen sich zwei übergeordnete Aspekte erkennen. Ein Teil der Befragten nimmt an dem Projekt teil in der Hoffnung, dass sich etwas an der persönlichen Situation zum Positiven verändert. Dabei steht an erster Stelle der Wunsch nach einem Arbeitsplatz. Aber auch der Wunsch, neue soziale Kontakte zu knüpfen oder generell neue Erfahrungen machen zu können, motiviert Personen dieser Gruppe am Projekt teilzunehmen. Dem gegenüber standen jene, die die Aufforderung zur Teilnahme am Projekt passiv hingenommen hatten und auch aus Angst heraus teilnahmen, anderenfalls möglicherweise negative Konsequenzen durch die Agentur für Arbeit bzw. das Job Center hinnehmen zu müssen.

Unterschiedliche Hürden beim Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt

Neben den konkret benannten Aspekten wurde aus den Interviews ebenso deutlich, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bisher mit vielen Hürden auf dem Weg zur Festanstellung konfrontiert waren. Zusammen mit den Ergebnissen der schriftlichen Befragung zum Abschluss des Projekts konnten in der vorliegenden Untersuchung „Einstiegshürden“ in drei übergeordnete Kategorien unterteilt werden. In Anlehnung an die Arbeit von v. Kardorff und Kollegen (2013) wurde zwischen strukturellen und sozialpsychologischen Hürden unterschieden. Ergänzend dazu wurde noch eine Kategorie mit individuellen Hürden gebildet.

Strukturelle Hürden

An erster Stelle wird die generelle Arbeitsmarktsituation in der Region genannt. Diese trifft, nach Meinung der Betroffenen, Menschen mit Behinderung stärker als jene ohne eine Behinderung. Weiterhin können aus der Sicht der Befragten gesetzliche Rahmenbedingungen Hürden darstellen. So befürchten die Betroffenen, dass der Mindestlohn eine Barriere für Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen bei der Einstellung sein kann. Der besondere Kündigungsschutz hingegen ist aus der Sicht der Betroffenen leicht zu umgehen und verfehlt somit die intendierte Schutzwirkung. Auch drohende Ausgleichszahlungen können die Situation der Betroffenen dabei nicht verbessern, da sie die Firmen nicht empfindlich genug trafen und deshalb in Kauf genommen würden.

Menschen mit Behinderung sind auf die Barrierefreiheit der Infrastruktur angewiesen. Insbesondere deshalb, weil viele der Teilnehmenden keinen Führerschein besitzen. Ein eingeschränkt nutzbarer öffentlicher Nahverkehr, wie manchmal im ländlichen Raum gegeben, erschwert die Arbeitsaufnahme.

Das Durchschnittsalter der Teilnehmerinnen und Teilnehmer beträgt etwa 41 Jahre. Es überrascht daher nicht, dass die Befragten befürchten, durch ein „Alters-Raster“ der Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber zu fallen. Aus der Sicht der Betroffenen werden nur junge und „leistungsfähige“ Menschen gesucht.

Auch der Bereich der Arbeitsvermittlung hat aus der Sicht der Interviewten strukturelle Aspekte, die geeignet sind, die Vermittlung in eine dauerhafte Anstellung zu erschweren. Hier wird aus der Sicht der Betroffenen kritisiert, dass nicht eine langfristige Vermittlung basierend auf den Bedürfnissen und Fähigkeiten der Menschen mit Behinderung im Vordergrund steht, sondern anscheinend eher ökonomische Interessen wie mögliche Vermittlungsprovisionen handlungsleitend sind.

Ein zweiter Punkt, der im Zusammenhang mit den Arbeitsagenturen bzw. den Jobcentern kritisiert wird, ist die Unübersichtlichkeit von Angeboten, Entscheidungen und Zuständigkeiten. Die Teilnehmerinnen bzw. Teilnehmer wünschen sich mehr Transparenz in Bezug darauf, nach welchen Richtlinien Fortbildungen bewilligt werden, auf welche staatlichen Unterstützungsangebote Anspruch besteht und wer für den jeweiligen Menschen in der Behörde zuständig ist.

Sozialpsychologische Hürden

Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen werden in ihrem Bemühen, einen Arbeitsplatz zu finden, häufig mit Vorurteilen konfrontiert. Zu den Vorurteilen, denen die Befragten bereits begegnet sind gehört, dass Menschen mit Behinderung schwer zu kündigen

seien, dass sie zusätzliche Kosten verursachten, dass sie häufig krank seien bzw. nicht die erwartete Leistung bringen können oder einfach zu faul seien, um eine Arbeit zu finden. In diesen Vorurteilen sehen die Befragten einen möglichen Grund, warum sich Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen gegen eine Einstellung von Menschen mit Behinderung entscheiden und hoffen deshalb, dass sich die Gesellschaft stärker mit den Menschen und der jeweiligen Behinderung auseinandersetze.

Dieser Wunsch richtet sich auch ganz besonders an die Arbeitsvermittlerinnen und -vermittler. Hier bestand bei einem Teil der Befragten der Eindruck, dass die Beratenden sich nur oberflächlich mit den Kunden und ihren speziellen Bedürfnissen auseinandersetzten. Daraus resultierten dann Jobangebote, die aus der Sicht der Betroffenen absolut unpassend waren und teilweise zur (körperlichen) Überforderung der Betroffenen führte. Bei den Befragten entstand das Gefühl, dass sie den Beratern gleichgültig seien. Diese subtile Form der Abwertung wird für einen Teil der Befragten auch in anderen Situationen spürbar. Zum Beispiel, wenn der Kommunikationsstil das Gefühl vermittele, dumm zu sein oder das bisher Geleistete massiv abgewertet werde.

Individuelle Hürden

Neben Barrieren, die strukturell bedingt sind bzw. die sozialpsychologisch erklärbar sind, bringen die Betroffenen individuelle Einschränkungen mit, die einen Einstieg ins Berufsleben erschweren können. So werden häufig gesundheitliche Einschränkungen benannt, die bei der Arbeitsplatzsuche berücksichtigt werden müssen. Vor allem nennen die Befragten eine eingeschränkte Belastbarkeit. Zusätzliche spezifische, körperliche Einschränkungen aber auch psychische Störungen wirken sich negativ auf die Leistungsfähigkeit aus.

Neben physischen Einschränkungen können auch mentale Aspekte, wie ein geringes Selbstwertgefühl, Ängste oder Resignation, den Einstieg in die Arbeitsplatzsuche erschweren. Die Betroffenen Evaluation beschreiben z. B. im Zusammenhang mit Bewerbungen die Mechanismen einer negativen Spirale von Frustrationen und sinkendem Selbstwertgefühl. Diese Frustration resultiert aus der schwierigen Bewerbungssituation und trifft dabei auf ein generelles Gefühl der Betroffenen, von der Gesellschaft nicht akzeptiert zu werden.

Viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer berichten darüber hinaus von sozialen Ängsten. Der damit verbundene Rückzug führt zur Einsamkeit und zu weiteren Ängsten. Die Kombination aus erhöhter gesundheitlicher Vulnerabilität und einer schwierigen Arbeitsmarktsituation trägt dazu bei, dass viele Betroffene ängstlich in die Zukunft schauen bzw. existenzielle Sorgen entwickeln. Die Ängste und das gesunkene Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten befördern die Resignation der Betroffenen.

Die Anstellung von Menschen mit Behinderung aus der Sicht der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

Hauptmotivation zur Beschäftigung ist der gesetzliche Druck auf die Unternehmen, ab einer Mitarbeiterzahl von 20 Personen mindestens eine Person mit Behinderung einzustellen. Es gibt aber auch etliche Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen, die einfach neugierig auf die Zusammenarbeit mit behinderten Menschen sind oder gar keinen Unterschied zu Menschen ohne Behinderung machen.

Einstellungskriterien sind gleich wie bei Menschen ohne Behinderung

Entscheiden sich Unternehmen, Menschen mit Behinderung einzustellen, steht in einem ersten Schritt die Überlegung, ob die Person in das Unternehmen passt. Dazu gehört, ob ein adäquater Arbeitsplatz bereitgestellt werden kann, der dem Bewerbenden Perspektiven ermöglicht, aber ihn bzw. sie auch nicht überfordert. Auch die Frage, ob er oder sie ins Team passt bzw. bereit ist sich einzugliedern ist für die Entscheidung wichtig. Gleichzeitig sind persönliche Eigenschaften der Bewerberin bzw. des Bewerbers wie eine hohe Motivation und Disziplin den Unternehmen wichtig. Idealerweise bringt der Bewerbende auch noch spezifische Kompetenzen bzw. Qualifikationen mit, die den jeweiligen Anforderungen der Arbeitsstelle entsprechen.

Eine gute wirtschaftliche Lage ist häufig Voraussetzung für die Einstellung

Neben den Kriterien, die den Bewerber bzw. die Bewerberin betreffen, sind es auch wirtschaftliche Überlegungen, die die Entscheidung beeinflussen können. So ist für viele Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen eine gute wirtschaftliche Situation des Unternehmens eine Voraussetzung für die Einstellung von Menschen mit Behinderung. In diesem Zusammenhang wird häufig vermutet, dass Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter mit Behinderung nicht ebenso leistungsfähig seien wie Personen ohne Behinderung. Die daraus resultierenden Mehrkosten seien nur in konjunkturell guten Zeiten zu erwirtschaften. Ansonsten sehen die Interviewpartnerinnen und -partner den Staat in der Pflicht, die vermutete schlechtere Produktivität finanziell auszugleichen.

Gesetzliche Rahmenbedingungen können eine Anstellung erschweren

Bevor über die Einstellung von Menschen mit Behinderung nachgedacht wird, sehen die Befragten ganz konkret Hemmnisse, die eine Einstellung erschweren können. Als konkrete Hemmnisse werden vor allem die Sonderregelungen für Menschen mit Behinderung genannt. Durch Kündigungsschutz und Sonderurlaub könnten zusätzliche Kosten entstehen. Dem steht eine Haltung gegenüber, bei der die speziellen Bedürfnisse der Zielgruppe wahrgenommen werden und als solche akzeptiert werden.

Unterstützung durch Integrationsdienstleister ist wichtig

Insgesamt schätzen die Unternehmen die Unterstützung durch Integrationsdienstleister, ob von staatlicher oder nichtstaatlicher Seite, als sehr wichtig ein. Der Großteil der Befragten gab an, dass vor allem die finanzielle Unterstützung durch den Staat ein wesentlicher Faktor für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sei.

Neben finanziellen Hilfen spielen auch konkrete Hilfsleistungen bei der Beschäftigung eine Rolle. Die Interviewpartnerinnen und -partner gaben an, im Rahmen der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung mit dem Integrationsfachdienst, dem Integrationsamt, der Agentur für Arbeit, der Rentenversicherung und anderen Integrationsdienstleistern wie dem Projekt „VIELFALTER“ zusammenzuarbeiten.

Befragt danach, welche Rolle das Projekt „VIELFALTER“ bei der Einstellung eines Projektteilnehmenden gespielt hatte, wussten nur zwei Gesprächspartner, dass es sich bei der nichtstaatlichen externen Unterstützung um das Projekt „VIELFALTER“ gehandelt hatte.

Insgesamt sehr positiv sind die Rückmeldungen zum Integrationsfachdienst und zum Integrationsamt. Beide Institutionen werden als erster Ansprechpartner bei Fragen im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung wahrgenommen. Dies beginnt im Vorfeld einer Einstellung und wird durch eine Betreuung während der Anstellung fortgesetzt. Die Befragten machten insgesamt vor allem positive Erfahrungen mit diesen Dienstleistern.

Probleme treten meist dann auf, wenn es um Fördermittel bzw. finanzielle Unterstützungsmaßnahmen allgemein geht. Hier fühlen sich die Befragten nach der Einstellung eines Menschen mit Behinderung oft von den staatlichen Stellen allein gelassen. Dies wird im Zusammenhang mit der Agentur für Arbeit und der Rentenversicherung als Problem benannt. Die Unternehmen wünschen sich in diesem Zusammenhang mehr Transparenz in Bezug auf die Verlängerung von Fördermitteln, um eine langfristige Planung gewährleisten zu können. Aber auch weniger Bürokratie und das Wissen um konkrete Ansprechpartner würden die Situation verbessern.

Überwiegend positive Erfahrungen mit Menschen mit Behinderung im Arbeitsalltag

Zu den positiven Erfahrungen gehört, dass Menschen mit Behinderung als sehr motiviert, zuverlässig und dankbar wahrgenommen werden. Hinzu komme, dass sie häufig über eine fachlich gute Ausbildung verfügen. Zudem schien die Integration ins Team in den betreffenden Fällen problemlos von statten gegangen zu sein. Schwierig werde es, wenn persönliche Eigenschaften oder Aspekte der Erkrankung eine Integration ins Team erschweren. Dies wird auch häufig als negative Erfahrung benannt. Umgekehrt sei die Integration auch dann schwer, wenn die Kolleginnen und Kollegen die Behinderung der Betroffenen nicht erkennen können und somit nicht nachvollziehbar sei, dass eine intensivere Betreuung notwendig ist bzw. bestimmte Arbeiten nicht erledigt werden können. Ein Teil der Befragten hat negative Erfahrungen in Bezug auf die Arbeitseinstellung der behinderten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter gemacht. Insbesondere bei Bewerbern von der Agentur für Arbeit wird die Arbeitsmotivation in Frage gestellt.

Kommunikation als Schlüssel zur verbesserten Integration

Die Anregungen zur verbesserten Integration von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt spiegeln vor allem Einzelmeinungen wieder. Es wird gewünscht, dass mehr über positive bzw. negative Aspekte einer Einstellung von Menschen mit Behinderung aufgeklärt wird, um so Berührungsängste seitens der Unternehmen abbauen zu können. Gleichzeitig solle stärker kommuniziert werden, welche Stellen es für Betroffene gibt. Und umgekehrt solle verstärkt der Kontakt zu Menschen mit Behinderung hergestellt werden, die gerne auf dem ersten Arbeitsmarkt arbeiten wollen. Innerhalb der Unternehmen gilt es, die Einschränkungen der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb der Teams transparent zu kommunizieren, um Vorurteile vermeiden bzw. abbauen zu können.

Weiterhin wird gewünscht, die finanzielle Unterstützung zu erhöhen. An einer Stelle wird sogar die komplette Finanzierung der Arbeitsstelle durch den Staat gefordert. Weiterhin würde eine Anstellung erleichtert, wenn es möglich wäre die Betroffenen im Vorfeld noch besser kennenzulernen, z. B. im persönlichen Gespräch.

Indikatoren für den Erfolg des Projekts

Zentral im Rahmen der summativen Evaluation ist die Frage danach, welchen Einfluss das Projekt auf die Teilnehmenden hat. Mit der vorliegenden Arbeit sollte exploriert werden, welchen Erkenntnis- bzw. Erfahrungsgewinn die Teilnehmerinnen und Teilnehmer machen konnten und ob sich Veränderungen in Bezug auf den subjektiven wahrgenommenen Selbstwert, die subjektiv wahrgenommene Selbstwirksamkeit und die psychosoziale Situation allgemein ergaben. Darüber hinaus galt es die Frage zu klären, wie vielen Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt gelungen ist.

Fast die Hälfte aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer findet eine Arbeitsstelle

Zu den (subjektiv) wahrgenommenen Veränderungen gehört, dass ein Teil der Befragten „*eine Arbeitsstelle gefunden*“ hat. Entsprechend der Statistik der Diakonie lag für den gesamten Projektzeit-raum die Eingliederungsquote bei 42,7 %. Insgesamt konnten demnach 38 Personen einen Arbeitsplatz finden. Das entspricht in etwa der Quote, die vergleichbare Projekte erzielt haben (vgl. Bundes-agentur für Arbeit 2017).

Diese Quote konnte in der Evaluation nicht ganz reproduziert werden. Von den 51 Personen, die sich in der Nachbefragung zu diesem Punkt geäußert haben, konnten 16 einen Arbeitsplatz finden. Das entspricht nicht ganz einem Drittel der Befragten (31,4 %). Offen bleibt, wie der Unterschied zur Eingliederungsquote der Diakonie zustande kommt. Denkbar wäre, dass Projektteilnehmende, die eine Arbeitsstelle gefunden hatten, keine Zeit mehr für die Teilnahme an der Nachbefragung aufbringen konnten.

Erfolgreich sind auch jene, die bei Einstieg in das Projekt pessimistischer sind

Ein Vergleich der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die einen Arbeitsplatz finden konnten, mit jenen, denen es nicht gelang, zeigt, dass es in fast allen erfassten Parametern keine signifikanten Unterschiede zwischen den Gruppen gibt. Eine statistische Überprüfung der psychodiagnostischen Kennwerte ergab aber, dass Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die eine Stelle finden konnten bei Einstieg in das Projekt statistisch signifikant pessimistischer waren, als jene, die keinen Arbeitsplatz finden konnten.

Teilnehmer sind nach Abschluss optimistischer

Eine weitere Aufgabe der Begleitforschung war es, eine mögliche Veränderung in Bezug auf psychosoziale Faktoren sichtbar zu machen. Die Auswertung der Daten zeigt, dass der subjektiv wahrgenommene Selbstwert, ebenso wie das Selbstwirksamkeitserleben im Zeitraum der Projektteilnahme zugenommen hat, während der Pessimismus insgesamt abgenommen hat. Statistisch nachweisbar war jedoch nur die Veränderung in Bezug auf den Optimismus, insbesondere den der männlichen Teilnehmer. Was die allgemeine psychische Gesundheit angeht, die mit Hilfe des KPD-38 erfasst wurde, so sind die Unterschiede zwischen den Messzeitpunkten statistisch nicht bedeutsam.

Subjektiv wahrgenommenes stärkeres Selbstbewusstsein

Neben den standardisierten Verfahren zur Erfassung von Veränderungen wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auch direkt gefragt, welche Veränderungen sie bei sich selbst durch die Teilnahme am Projekt wahrgenommen haben. Mindestens ein Viertel der Befragten gab an, dass sich durch die Teilnahme am Projekt etwas bei ihnen verändert habe. An erster Stelle der subjektiv wahrgenommenen Veränderungen steht dabei das Gefühl, dass das Selbstbewusstsein gestärkt wurde. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer beschreiben, dass sie durch die Teilnahme am Projekt selbstbewusster geworden sind, dadurch mehr Selbstsicherheit erlangt haben und insgesamt sich ihr Selbstwertgefühl zum Positiven verändert habe. Im Sinne der Projekt-ziele beschreiben die Befragten, dass es ihnen besser gelingt, die eigenen Stärken aber auch Grenzen zu erkennen, sich „*unbefangener und sicherer*“ zu fühlen, wodurch das Selbstwertgefühl gesteigert wurde.

Die Veränderung im Bereich der Selbstsicherheit bzw. des Selbstbewusstseins zeigt sich auch im Verhalten mit anderen Menschen. Hier beschreiben die Befragten das Gefühl, offener zu sein und besser mit anderen Menschen kommunizieren zu können.

Neue soziale Kontakte

Ein zentraler Effekt der Teilnahme war für die Befragten, dass ihre soziale Isolation durchbrochen werden konnte und sie neue soziale Kontakte knüpfen konnten. Gleichzeitig wurde durch den Kontakt mit Menschen in ähnlicher Situation ein Erfahrungsaustausch möglich, der von den Befragten sehr geschätzt wurde. Als Folge dieser Veränderung verspüren einige Teilnehmerinnen bzw. Teilnehmer auch wieder mehr Lebensfreude.

Verbunden mit einer sozialen Isolation kann auch das Gefühl sein, allein durchs Leben gehen zu müssen. Für die Betroffenen ist es deshalb eine große Veränderung, durch die anderen Teilnehmer und Teilnehmerinnen, vor allem aber auch seitens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen sozialen Rückhalt erfahren zu haben, der auch über die Teilnahme am Projekt hinaus Sicherheit vermittelt. Damit einher geht auch oft das Gefühl, wertgeschätzt zu werden, die Betroffenen werden „*als Person wahrgenommen, nicht als Behinderter*“ (6.G2HJ).

Wie bewerten die Teilnehmenden das Projekt

Über 86 % benoten das Projekt mit „sehr gut“ (Note 1) oder „gut“ (Note 2). Fast die Hälfte gibt „VIELFALTER“ die Note 1. Besonders positiv wird die Projektwoche benotet. Mit 62 % hat diese Maßnahme am häufigsten die Note 1 erhalten. Ein näherer Blick auf die einzelnen Module zeigt, dass die verschiedenen Maßnahmen dem Großteil der Befragten (84 - 95 %) vor allem Spaß gemacht haben. Lobend werden dabei die gute Atmosphäre, die Teamarbeit und die gute Unterstützung durch das Projektteam hervorgehoben.

Die Organisation der einzelnen Module wird gelobt

Befragt nach der Organisation der einzelnen Projektmodule wird diese insgesamt sehr positiv bewertet. Für den Großteil der Teilnehmenden (85 - 96 %) war der Veranstaltungsort gut zu erreichen gewesen. Die meisten (80 - 83 %) gaben zudem an, dass sie an allen Übungen teilnehmen konnten. Noch höher war die Zufriedenheit mit den jeweiligen Modulanbietern. Den Teams wird bestätigt, dass sie gut vorbereitet waren (95 -99 %).

Die Module vermitteln soziale Kompetenzen und geben ein Gefühl für die eigenen Stärken

Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurden auch zu ihren Erfahrungen im Rahmen der einzelnen Module gefragt. Für das „Fels und Wasser-Training“ zeigt es sich, dass insbesondere die sozialen Kompetenzen verbessert wurden. So können die Meisten der Aussage zustimmen, dass es ihnen durch das Training leichter fällt, mit anderen Menschen umzugehen (60 %). Ein Großteil der Befragten bestätigt zudem, dass es nun leichter fällt, sich für die eigenen Anliegen einzusetzen.

Ähnlich sieht die Bewertung des „Tags der ungeahnten Möglichkeiten“ aus. Auch hier steht der Erwerb sozialer Kompetenzen für die Befragten im Vordergrund. Über 60 % gaben an, dass es ihnen durch die Teilnahme an diesem Modul leichter fällt, mit anderen Menschen umzugehen oder mit ihnen zu reden (53 %). In diesem Modul wird aber auch noch ein weiterer Aspekt positiv hervorgehoben. Am zweithäufigsten wird der Aussage zugestimmt, dass durch die Teilnahme die individuellen Grenzen deutlich wurden (57 %) bzw. die eigenen Stärken (55 %). In den Interviews ergänzen die Gesprächspartner bzw. -partnerinnen, dass der „Tag der ungeahnten Möglichkeiten“ Spaß gemacht und den Teamgeist gefördert hat. Ambivalent waren die Rückmeldungen der Interviewpartnerinnen bzw. -partner in Bezug auf die Grenzerfahrung, die im Rahmen des Moduls angestrebt wurde. Während ein Teil der Befragten diese als sehr inspirierend empfand, fühlten sich andere durch die wahrgenommene Überforderung frustriert.

Die Projektwoche hat den positivsten Eindruck bei den Befragten hinterlassen. Bei den Teilnehmenden entstand in der Woche das Gefühl, nicht nur die eigenen Stärken besser erkennen zu können (76 % Zustimmung), sondern dass es ihnen im Anschluss auch leichter fiel, diese zu präsentieren (66 % Zustimmung). Am Ende stimmten mehr als 62 % der Aussage zu, dass sie sich infolge der Teilnahme an der Projektwoche insgesamt mehr zutrauen würden.

Das Image-Video wird kritisch gesehen

Das Kernstück der Projektwoche ist die Erstellung eines Bewerbungsvideos. Das Bewerbungsvideo wird von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern kritisch betrachtet. Fast alle Teilnehmer waren mit ihrem Bewerbungsvideo zufrieden, jedoch zweifelt fast jeder Teilnehmer bzw. jede Teilnehmerin daran, dass das Video für die Bewerbung hilfreich sei. Die Interviewpartnerinnen und -partner vermuten, dass mögliche Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen kein Interesse an dieser Form der Bewerbung haben. Hinzu kommt, dass einige der Befragten das Video als nicht „*authentisch*“ ansehen und sich darin nicht treffend dargestellt finden.

Potentielle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber schätzen die Videos

Die Skepsis bezüglich der Videos wird von den Arbeitgebern bzw. Arbeitgeberinnen nicht geteilt. Aus den Rückmeldungen der Befragten wird deutlich, dass alle diese Art der Bewerbung für sinnvoll erachten. Es helfe bei der Einschätzung der Bewerbenden. So ermögliche der Film, Verständnis für die Situation des Bewerbenden zu entwickeln und Vorurteile abzubauen.

Mit dem Video gelinge es darüber hinaus, das Anliegen der Person im Film zu verdeutlichen und einen positiven ersten Eindruck des Bewerbenden zu vermitteln. Dementsprechend würden 72,7 % die Person aus dem Video zu einem Vorstellungsgespräch einladen. Auch die Qualität der Videos wird sehr positiv beurteilt. Sowohl die Bild- als auch die Tonqualität des Bewerbungsfilms vermittelte den Eindruck eines professionell produzierten Videos.

Die Einzelgespräche können sehr hilfreich sein

Während der Projektteilnahme fanden zwischen dem Team der Diakonie und den Teilnehmenden Einzelgespräche statt. Einerseits ging es dabei um organisatorische Aspekte und andererseits darum, persönliche Themen anzusprechen. Für einen Teil der Befragten waren die Gespräche sehr hilfreich, auch wenn sich mancher gewünscht hätte, die Zeit mit konkreteren Hilfen wie dem Anfertigen von Bewerbungsunterlagen zu nutzen. Teilweise wurden zudem die Hausbesuche kritisch gesehen.

Anregungen zur Veränderung

Ein Ziel der Evaluation ist es, möglichen Optimierungsbedarf zu explorieren. Dafür wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowohl im Rahmen der formativen als auch der summativen Evaluation befragt.

Höhere Intensität wird gewünscht

An erster Stelle der Rückmeldungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer steht der Wunsch nach einer Intensivierung des Programms. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wünschen sich über einen längeren Zeitraum „mehr Gespräche“ führen bzw. sich „öfter treffen“ zu können. Und auch die einzelnen Module könnten nach dem Dafürhalten der Befragten länger und häufiger stattfinden. Gerade in Bezug auf die Module wünschen sich die Teilnehmenden, dass die einzelnen Module nicht zu weit auseinanderliegen, um den sozialen Kontakt zu verbessern.

Bei der Organisation sollen Grenzen stärker beachtet werden

Auch die Organisation der einzelnen Veranstaltungen hat aus der Sicht der Befragten Potential zur Verbesserung. So ist der Tenor beider Befragungen, dass die Bedürfnisse und Grenzen der Betroffenen besser bei der Planung berücksichtigt werden sollten. Zuvorderst ist hier die Anregung, bei der Planung die Barrierefreiheit zu beachten. Das betrifft einerseits die Räumlichkeiten, die so gewählt werden sollten, dass insbesondere Rollstuhlfahrende problemlos teilnehmen können. Eine andere Barriere stellten die Herausforderungen am „Tag der ungeahnten Möglichkeiten“ dar. Hier wird angeregt, die (körperlichen) Grenzen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer stärker bei der Planung zu berücksichtigen.

Ein weiterer Kritikpunkt war, dass für die Teilnehmerinnen und Teilnehmern nicht transparent war, welche Schritte das Projektteam ohne die Betroffenen vollzog. Hier wünschen sie sich mehr Transparenz.

Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung werden gewünscht

Ein dritter Punkt ist die Unterstützung durch die Projektpartner. Zum einen betrifft dies die persönliche Entwicklung bzw. Betreuung der Befragten. So wird mehr Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung gewünscht. Weiterhin erhoffen sich die Betroffenen eine stärkere Qualifizierung und eine Weitervermittlung in andere Hilfeangebote. Zum individuellen Unterstützungsbedarf gehört auch der Wunsch, noch mehr Bewerbungstrainings durchzuführen, gerade auch im Zusammenhang mit Online-Bewerbungen.

Der persönliche Kontakt zu Arbeitgebern wird verstärkt gewünscht

Zum anderen geht es um den Kontakt zu den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern. Die Befragten wünschen sich noch stärker, das direkte Gespräch mit Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern führen zu können, da sie darin die Möglichkeit sehen, sich vorteilhaft präsentieren zu können. Hilfreich könnte aus der Sicht eines Teilnehmers dabei eine Datenbank potentieller Arbeitgeber in der Region sein.

Stärkere Unterstützung durch die staatlichen Institutionen gewünscht

Auch in Bezug auf die Arbeit der Jobcenter bzw. Agenturen für Arbeit sehen die Befragten Möglichkeiten der Verbesserung. Die Interviewpartnerinnen und -partner wünschen sich, dass ihre Problematik stärker aus ihrem Blickwinkel wahrgenommen wird. Dazu gehört auch, dass die Grenzen der Betroffenen ernst genommen und stärker berücksichtigt werden. Dies galt insbesondere bei der Auswahl von Stellenangeboten.

Ein weiterer Wunsch ist, dass die Arbeitsvermittler mehr über „VIELFALter“ aufklären sollten. Die Betroffenen fühlten sich hier vereinzelt nicht ausreichend informiert. Darüber hinaus sollte die Möglichkeit eingeräumt werden, den Bezugsmitarbeiter wechseln zu können. Andererseits sollten die Bezugsberater ohne Einwilligung des Betroffenen nicht ausgetauscht werden können.

Ein dritter Punkt betrifft das Selbsthilfenetzwerk ehemaliger Projektteilnehmender. Hier wünschen sich die Betroffenen Unterstützung bei der Planung und Umsetzung möglicher Netzwerktreffen.“

b) Interpretation der Ergebnisse hinsichtlich der im Antrag formulierten Projektziele

Es kann festgestellt werden, dass die wesentlichen Projektziele erreicht wurden. So konnten 36 der in Arbeit integrierten Teilnehmer eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit aufnehmen und damit ihre Arbeitslosigkeit beenden, drei weitere Teilnehmer nahmen eine geringfügige Beschäftigung auf und konnten damit ihre Hilfebedürftigkeit zumindest verringern. Damit verbesserte sich die Beschäftigungssituation für 43,8 % der Teilnehmer deutlich. Die als Projektziel angestrebte Vermittlungsquote war im Projektantrag mit 30 % definiert worden.

Dieses Ergebnis wurde insbesondere möglich, durch eine Kombination mehrerer Schwerpunkte entsprechend der Projektkonzeption - zum einen durch die Nutzung neuer Medien bei der Ansprache der Arbeitgeber sowie die Umsetzung innovativer Methoden in der Arbeit mit der speziellen Zielgruppe der Teilnehmer.

Des Weiteren sollten die vorhandenen Netzwerke etabliert und stärker verknüpft werden. Dies wurde durch eine intensive Zusammenarbeit der beteiligten Projektpartner umgesetzt, insbesondere mit den Arbeitsvermittlern und dem Integrationsfachdienst, weiterhin mit den Mitarbeitern des AGS, den Verantwortlichen des Integrationsamtes, Behindertenverbänden sowie kommunalen Verantwortungsträgern. Dadurch wurden sowohl konkrete Hilfestellungen für einzelne Teilnehmer ermöglicht, als auch eine verstärkte Information und Sensibilisierung der Arbeitgeber für die Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung am Arbeitsleben.

c) Beitrag des Projekts zur Verwirklichung von Inklusion

Neben den aufgeführten Projektaktivitäten leistete das Projekt auf vielfältige Weise einen Beitrag zur Förderung von Inklusion und zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit für das Thema Inklusion.

Konkrete Beispiele hierfür sind die Mitwirkung von Teilnehmern bei der Erstellung eines Imagefilmes über das VielFalter-Projekt, die Teilnahme an der Arbeitsgruppe „Seehausen barrierefrei“, nach deren Vorbild sich eine weitere Arbeitsgruppe in Tangermünde gründete, sowie die aktive Beteiligung von Projektteilnehmern an den jährlichen Adventsmärkten der Jugendwerkstatt Hindenburg.

d) Wie und in welchem Umfang wirkten schwerbehinderte Menschen im Projekt mit? Falls Personal mit Projektmitteln finanziert wurde: Wie viele Personalstellen für schwerbehinderte Menschen wurden mit dem geplanten Projekt geschaffen bzw. wie viele schwerbehinderte Menschen wurden im Projekt beschäftigt? Bitte geben Sie an, wie viele der geförderten Personalstellen mit weiblichen bzw. männlichen schwerbehinderten Menschen besetzt wurden.

Ein schwerbehinderter Mensch wurde als Trainer auf Honorarbasis beschäftigt. Zusätzlich wirkte er mehrfach ehrenamtlich am Fels und Wasser-Training mit und nahm außerdem an gemeinsamen Auswertungsgesprächen der beteiligten Akteure teil.

6. Nachhaltigkeit der Projektergebnisse

Welche Perspektiven bieten die Projektergebnisse, insbesondere mit Blick auf die Fortschreibung der Nachhaltigkeit bzw. der weiteren Nutzung der Ergebnisse nach Projektende?

Was wird nach Projektende mit den aufgebauten Strukturen passieren? Was wird mit den geförderten Personalstellen geschehen?

Die erreichten Ergebnisse sprechen für eine gute Eignung der angewandten Methoden in der Arbeit mit Menschen mit Schwerbehinderung bei der beruflichen Integration. Wie bereits in Punkt 4a) dargestellt, bewährten sich insbesondere die innovativen Angebote in der Gruppenarbeit und deren Kombination mit aufsuchender Einzelfallarbeit im persönlichen Umfeld der Teilnehmer zur Stärkung des Selbstvertrauens, der Motivation und der sozialen Kompetenzen, weiterhin die persönliche Ansprache der Arbeitgeber unter Einbeziehung der

Videobewerbung sowie die Nutzung und Intensivierung der vorhandenen Netzwerke von Unterstützungsangeboten für die Zielgruppe der Menschen mit Schwerbehinderung.

Die Erfahrungen zeigten, dass Teilnehmer auch nach Ablauf der 6-monatigen Projektlaufzeit bei individuellem Bedarf wieder den Kontakt zu den Projektmitarbeitern suchten, um auf die bekannten und vertrauten Ressourcen zur Unterstützung in persönlichen, beruflichen und organisatorischen Fragen zurückgreifen zu können. Dies war vor allem in Problemsituationen zur Stabilisierung der Teilnehmer hilfreich und diente gleichzeitig zur Sicherung der entstandenen Beschäftigungsverhältnisse, was die Bedeutung und Notwendigkeit einer längerfristigen Nachbetreuung unterstreicht. Dies gilt in besonderer Weise für Teilnehmer mit besonderen psychosozialen Problemlagen.

Die während der Projektlaufzeit aufgebauten Strukturen könnten im günstigsten Fall für die Fortsetzung und Weiterentwicklung der bisherigen erfolgreichen Arbeit im Interesse der betroffenen Menschen mit Schwerbehinderung bei der beruflichen Integration genutzt werden. Dafür wäre jedoch die Sicherung einer auskömmlichen Finanzierung erforderlich, da die positiven Ergebnisse unmittelbar mit der besonderen Art der wohnortnahen und individuellen aufsuchenden Einzelfallarbeit zusammenhängen.

Im Moment stellt sich die Situation so dar, dass (Teil)-module, die sich im VielFalter-Programm bewährt haben, im Rahmen einer Förderung nach §45 SGB III im s. g. Gutscheinverfahren für eine kleinere Gruppe von schwerbehinderten Menschen angewandt werden.

Zwei der geförderten Personalstellen waren auf den Zeitraum des Projektes befristet und endeten mit seinem Ablauf.

7. Öffentlichkeitsarbeit

Wie wurde die Öffentlichkeit über das Projekt informiert? Welche Resonanz gab es? Wie soll die Öffentlichkeit weiter über das Projekt informiert werden?

Bereits im Kapitel zur Projektstruktur wurde auf die große Bedeutung der Öffentlichkeitsarbeit als eigenständige Projektsäule hingewiesen.

Diese Bedeutung wurde im Projektantrag explizit hervorgehoben. So ist ein erklärtes Projektziel: „...nachhaltig die Wahrnehmung der Personengruppe in der Öffentlichkeit insbesondere bei Arbeitgebern positiv zu beeinflussen und diese (damit) für die Einstellung schwerbehinderter Arbeitnehmer zu gewinnen.“

Gleichzeitig wird auf die Wichtigkeit dieses Personenkreises zur Fachkräftesicherung hingewiesen: „Insbesondere die Netzwerk- sowie Presse- und Öffentlichkeitsarbeit soll dazu beitragen, den Personenkreis als potenzielle Fachkräftereserve bei Arbeitgebern ins Bewusstsein zu rücken.“

Im gesamten, dreijährigen Förderzeitraum wurden umfangreiche Aktivitäten zur öffentlichkeitswirksamen Wahrnehmung der Projektinhalte und –ziele entfaltet. Dies beinhaltet verschiedenen Kommunikationskanäle, hier sind zu nennen Veröffentlichungen in der Presse, Veröffentlichungen im Internet sowie im Intranet der Bundesagentur für Arbeit, Flyer zum Projekt sowie Filmveröffentlichungen in Form von kurzen Imagefilmen. Insgesamt sind 19 Presseveröffentlichungen, acht Präsentationen im Internet, zwei Erwähnungen in einem Arbeitgeber-Newsletter sowie zwei Flyer aufzuzählen.

Insgesamt kann damit eingeschätzt werden, dass es gelungen ist, das Projekt „Vielfalter“ mit seinen Projektzielen und der spezifischen methodischen Herangehensweise über der Fachöffentlichkeit hinaus bei Verbänden, Betroffenen sowie generell in der öffentlichen Wahrnehmung zu platzieren.

Desweiteren erfolgte eine Platzierung der Thematik der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen auf verschiedenen Fachtagen (z. B. Teilnahme am Inklusionstag der Agentur für Arbeit Stendal) und Fachworkshops (z. B. „Tag der Menschen mit Behinderung“, initiiert durch Hochschule Stendal Magdeburg und Paritätische Wohlfahrtsverband) und anderen zahlreichen Tagungsformaten. In diesem Zusammenhang sind natürlich die Kick Off-Veranstaltung sowie die Abschlussveranstaltung zu erwähnen.

Über das Projektende hinaus wurde in der Presse ausführlich über die Abschlussveranstaltung berichtet, außerdem erfolgte in 10/2018 eine Presseveröffentlichung zum Projekt und eine weitere Presseinformation in einer kirchenspezifischen Zeitschrift (über den Träger Diakonie) ist in Planung.