

## Sachbericht zum Verwendungsnachweis

(gemäß Anlage 4 zum Zuwendungsbescheid, Nr. 6.1 und Nr. 6.2 der ANBest-P bzw. Nr. 7.2 und Nr. 7.3 der AN-Best-P-Kosten)

<b>Projekt:</b>	<b>ISOS Main-Rhön ( Inklusive Sozialraumorientierung für schwerbehinderte Menschen in der Region Main-Rhön)</b>
<b>Förderkennzeichen:</b>	01KM149203
<b>Zuwendungsempfänger:</b>	Jobcenter im Landkreis Rhön-Grabfeld
<b>Projektleitung:</b>	Jobcenter im Landkreis Rhön-Grabfeld
<b>Laufzeit des Projekts:</b>	01.01.2015 – 31.12.2017
<b>Fördersumme:</b>	1.017.270,-EUR



## Sachbericht zum Verwendungsnachweis

(gemäß Anlage 4 zum Zuwendungsbescheid, Nr. 6.1 und Nr. 6.2 der ANBest-P bzw. Nr. 7.2 und Nr. 7.3 der AN-Best-P-Kosten)

### Inhalt

<b>1. Zusammenfassung</b> .....	3
<b>2. Einleitung</b> .....	3
a) Ausgangslage und Aufgabenstellung des Projekts, Ziele und Erwartungen .....	3
b) Projektstruktur (Projektaufbau, Strukturen, Verantwortlichkeiten, Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern, ggf. Besonderheiten in der Projektstruktur).....	4
c) Beitrag des Projekts zu den förderpolitischen Zielen des Förderprogramms/-schwerpunkts/-konzepts des BMAS .....	7
<b>3. Durchführung, Arbeits-, Zeit- und Finanzierungsplan</b> .....	8
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.....	8
b) Sind während der Durchführung des Projekts Ergebnisse von dritter Seite bekannt geworden, die einen Einfluss auf das Projekt hatten? .....	8
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.....	8
<b>4. Ergebnisse</b> .....	10
a) Darstellung der Ergebnisse.....	10
b) Interpretation der Ergebnisse hinsichtlich der im Antrag formulierten Projektziele .....	10
c) Welche Erkenntnisse konnten Sie bzgl. des Nutzens der erprobten Maßnahmen zur Vermittlung schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewinnen? Welche Ansätze haben sich als besonders erfolgreich herauskristallisiert?.....	11
d) Gab es im Berichtszeitraum frühzeitige Teilnahmeabbrüche ohne erfolgreiche Vermittlung in Arbeit? Bitte beschreiben, begründen und quantifizieren Sie diese. ....	11
f) Welchen Beitrag leistete der Projektverlauf zur Verwirklichung von Inklusion? .....	13
g) Gab es schwerbehinderte Menschen, die besonders von der Projektteilnahme profitiert haben? Zu welchen Verbesserungen führte die Projektteilnahme? .....	14
h) Falls zutreffend: Gab es schwerbehinderte Menschen, die von der Projektteilnahme weniger profitiert haben? .....	14
i) Sonstiges .....	15
j) 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. ...	15
<b>5. Nachhaltigkeit der Projektergebnisse</b> .....	15
<b>6. Öffentlichkeitsarbeit</b> .....	16

## **Sachbericht zum Verwendungsnachweis**

(gemäß Anlage 4 zum Zuwendungsbescheid, Nr. 6.1 und Nr. 6.2 der ANBest-P bzw. Nr. 7.2 und Nr. 7.3 der AN-Best-P-Kosten)

### **1. Zusammenfassung**

Das Projekt „ISOS Main- Rhön“ hat es sich zur Aufgabe gemacht, Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung oder einer Gleichstellung aus den Rechtskreisen SGB II und SGB III auf dem Weg zu mehr Arbeitsmarktnähe zu unterstützen.

Die Struktur des Projektes wurde dabei sehr offen gehalten, um den Bedürfnissen jedes Einzelnen gerecht zu werden. Nach einer genauen Standortbestimmung der Kunden wurde versucht durch eine Kombination aus Einzelfallarbeit und sozialraumorientiertem Handeln eine nachhaltige sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu finden.

Dabei wurde gerade das sehr offene Vorgehen dem Umstand gerecht, dass Kunden mit gesundheitlichen Einschränkungen eine intensive Begleitung und Unterstützung benötigen.

Gerade vor dem Hintergrund der Arbeitsmarktzahlen weisen Kunden oft multiple Vermittlungshemmnisse auf, die mit standardisierten Maßnahmen nicht ausreichend unterstützt werden können.

### **2. Einleitung**

#### **a) Ausgangslage und Aufgabenstellung des Projekts, Ziele und Erwartungen**

Ausgangslage für das Projekt war der überdurchschnittliche Anteil der Schwerbehinderten an der Gesamtzahl der Arbeitslosen. Im Jahr 2011 war der Anteil der arbeitslosen bei 7,9%. Demgegenüber stand die Anzahl der Schwerbehinderten Arbeitslosen mit einem Anteil von 8,9%. Prognosen sagen zudem voraus, dass der Anteil der Schwerbehinderten arbeitslosen Menschen noch steigen wird. Der überwiegende Anteil der Erkrankungen, die zu einer Schwerbehinderung führen, ist erworben. Die Wahrscheinlichkeit für eine erworbene Erkrankung steigt mit dem Alter. Durch den demographischen Wandel und den verspäteten Renteneintritt wird sich voraussichtlich auch der Anteil der gesundheitlich eingeschränkten Kunden erhöhen.

Dabei sind die Aufnahme und die nachhaltige Ausübung einer Beschäftigung deutlich erschwert und eine intensivere Unterstützung ist notwendig.

Vor diesem Hintergrund war die Aufgabenstellung genau für diesen Personenkreis Konzepte für eine nachhaltige Integration zu entwickeln, um so dem Trend entgegenzuwirken. Auch vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels sollten diese Potenziale nicht brach liegen. Gerade in dieser Zielgruppe sind auch Menschen mit einer hohen Qualifikation, denen es dennoch schwer fällt auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

So war die Zielsetzung, die vorhandenen Ressourcen der Personen zu mobilisieren und sie wieder im sozialen Umfeld einzubinden. Das Projekt hat dabei den Sozialraum der einzelnen Person als Ausgangspunkt aller Bemühungen genutzt. Hier wurden Unterstützungsnetzwerke und Strukturen bis hin zu entsprechenden Arbeitgeberkontakten geschlossen. Dabei stand neben einem individuellen personenzentrierten Ansatz vor allem die Vernetzung mit Fachärzten, Fachstellen und Beratungsstellen im Fokus. So konnten bei Bedarf neue Kontakte geknüpft werden, um nachhaltige Strukturen auch über das Projekt hinaus zu initiieren. Das Projekt berücksichtigte bei seiner Methodik die vielfältigen Problemlagen der Zielgruppe, in dem es sich von festgelegten zeitlichen und inhaltlichen

## Sachbericht zum Verwendungsnachweis

(gemäß Anlage 4 zum Zuwendungsbescheid, Nr. 6.1 und Nr. 6.2 der ANBest-P bzw. Nr. 7.2 und Nr. 7.3 der AN-Best-P-Kosten)

Phasen löst, ohne ziellos zu sein. Dadurch wurde ein individueller Projektverlauf für jeden Teilnehmer gewährleistet, der aktuelle oder dauerhafte Defizite berücksichtigt, sich aber an den Ressourcen orientiert. Die offene Projektstruktur sollte dabei Vertrauen schaffen, regionale Probleme einer eingeschränkten Mobilität berücksichtigen und bestehende oder auch neu zu schaffende Netzwerke zum Wohl der behinderten Menschen nutzen. Das Projekt ISOS Main-Rhön hatte bewusst diesen ganzheitlichen Ansatz, um Kompetenzen rund um das Thema zu bündeln und somit den Projektteilnehmern eine neue Chance für eine Rückkehr ins Erwerbsleben zu geben, die auf fundierten Erkenntnissen, Vertrauen und gemeinsam erarbeiteten Zielen gründet.

Über die Projektdauer von drei Jahren, mit einer durchschnittlichen Verweildauer von ca. 9-12 Monaten pro Teilnehmer, konnten wir 202 Personen unterstützen.

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

Das Projekt war so aufgebaut, dass die Fallmanager, Arbeitsvermittler und Reha Berater der Träger der Arbeitsvermittlung Personen mit besonderem Unterstützungsbedarf auf dieses Angebot aufmerksam machen und die Struktur und den Ablauf erklären. Ein Folgegespräch fand dann meist schon mit den Fallmanagern des Letzt-Zuwendungsempfängers statt. So konnten Ziele übereinstimmend definiert werden und der Kunde hatte das Gefühl ein Unterstützungssystem „wie aus einer Hand“ zu erhalten. Die Verantwortlichkeiten für den weiteren Prozess lagen weiterhin bei den Trägern der Arbeitsvermittlung. Die Zielsetzung und die weiteren Schritte wurden engmaschig zwischen den Trägern der Arbeitsvermittlung und den Mitarbeitern des Letzt-Zuwendungsempfängers – den Job Coaches- abgestimmt. Darüber hinaus fanden auch regelmäßige Abstimmungstreffen zwischen den Beteiligten statt. Auch gemeinsame Veranstaltungen dienten dem Austausch und einer ggf. notwendigen Fallbesprechung.

Zu Beginn jeder Unterstützung fand zunächst eine Standortbestimmung in der sogenannten **Startphase** statt. Hier wurden noch mal die bereits vorliegenden Informationen zusammengetragen und durch ergänzende Informationen der Betroffenen vervollständigt. Zeigte sich in diesem Gespräch, dass ärztliche Gutachten veraltet waren oder sich der Gesundheitszustand verbessert oder verschlechtert hatte, wurden weitere Testungen durchgeführt oder die fachärztliche Begleitung für die Teilnehmer in die Wege geleitet.

Vor dem aktuellen Hintergrund der arbeitsmarktpolitischen Lage benötigten die Personen die dem Rechtskreis der Agentur für Arbeit und Jobcenter angehören eine intensive Unterstützung, um wieder dem ersten Arbeitsmarkt zugeführt werden zu können. Oft ging es um eine Unterstützung, die zunächst im privaten Umfeld der Betroffenen ansetzen musste, um grundsätzliche Rahmenbedingungen zu schaffen, damit darauf aufbauend eine Arbeitsaufnahme gelingen konnte. Flankierende Themen der Betroffenen binden oft viele Ressourcen und Zeit. Durch die freie Struktur des vorliegenden Projektes und die – im Vergleich zu anderen arbeitsmarktpolitischen Konzepten- lange Unterstützungsdauer konnten diese flankierenden Themen erst aufgearbeitet werden, um damit die Grundlagen für eine Arbeitsaufnahme zu ermöglichen.

## Sachbericht zum Verwendungsnachweis

(gemäß Anlage 4 zum Zuwendungsbescheid, Nr. 6.1 und Nr. 6.2 der ANBest-P bzw. Nr. 7.2 und Nr. 7.3 der AN-Best-P-Kosten)

Nach dieser Standortbestimmung konnten aufgrund der vorliegenden Informationen konkrete Schritte mit den Kunden vereinbart werden (Integrationsplan). Diese Phase haben wir unter den Begriff der **Aktivierungsphase** gestellt.

Wie bereits erwähnt, war bei einigen Personen ein notwendiges Zwischenziel die erneute oder auch erstmalige Konsultierung eines Facharztes nötig. Bei anderen Kunden war es wichtiger, Beratungsstellen mit in den Prozess zu involvieren z.B. Schuldnerberatung, Drogenberatung, Sozialpsychiatrische Dienst usw.

Neben diesen eher auf die gesundheitlichen Aspekte abzielende Unterstützung war es auch wichtig mit den einzelnen Kunden über ihr äußeres Erscheinungsbild sowohl hinsichtlich Gestik und Mimik, aber auch was Körperhygiene betraf zu sprechen. Wenn soweit alle zumindest offensichtlichen Vermittlungshemmnisse mit den Kunden angesprochen wurden, fanden die ersten Akquise Tätigkeiten bzgl. potenzieller Arbeitgeber statt. Hier wurden die Teilnehmer auch intensiv dabei unterstützt, ihr Leistungsprofil mit dem Anforderungsprofil der Stelle in Einklang zu bringen. Dabei war ein wichtiger Baustein natürlich auch die Bewerbungen so aufzubereiten, dass sie aktuell und optisch ansprechend für potenzielle Arbeitgeber sind. Auch die Kommunikation in möglichen Vorstellungsgesprächen und die Körperhaltung waren Themen, die immer wieder besprochen wurden.

In dieser Aktivierungsphase wurden neben den oben genannten allgemeinen Qualifizierungsbausteinen wie Bewerbungstraining auch weitere Themenbereiche, ggf. auch als Workshop mit allen Teilnehmern, angeboten. Zum Beispiel:

- Beratung und Hilfestellung zur Förderung der Mobilität und Flexibilität (Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel, Führerschein, Bildung von Fahrgemeinschaften, Umzug, etc.) - Mobilitätstraining
- Erwerb und Ausbau von EDV-Kenntnissen
- Beratung und Optimierung des äußeren Erscheinungsbildes (z. B. durch eine Typ-, Farb- und Stil- und Hygieneberatung)
- Training von arbeitsmarktrelevanten Fähigkeiten (Schlüsselqualifikationen, persönliche, soziale und fachliche Kompetenzen)
- Gesundheitsaspekte wie z.B. gesunde Ernährung und Bewegung oder rückenschonendes Arbeiten

Wenn die beiden vorhergehenden Phasen gut verlaufen waren, stand die Vermittlung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Mittelpunkt. Wenn ein Arbeitsverhältnis geschlossen werden konnte, erfolgte anschließend die **Stabilisierungsphase**. Vorrangiges Ziel dieser Phase war die Einmündung in einen passgenauen, leidensgerechten Arbeitsplatz. In dieser Phase fanden abschließende Gespräche zwischen den Job Coaches und den Kunden und dem Arbeitgeber statt. Offene Fragen zu gesundheitlichen Aspekten wurden geklärt. Für den Kunden wurden die Strukturen geschaffen, damit der Wegfall des Job Coaches kein Risiko für die Stabilität des Arbeitsverhältnisses bedeutet. Mit dem Arbeitgeber wurden in dieser Phase die weiteren Unterstützungsmöglichkeiten

## **Sachbericht zum Verwendungsnachweis**

(gemäß Anlage 4 zum Zuwendungsbescheid, Nr. 6.1 und Nr. 6.2 der ANBest-P bzw. Nr. 7.2 und Nr. 7.3 der AN-Best-P-Kosten)

erwähnt und der Berater des Integrationsfachdienstes vorgestellt. Um auch auf Seiten des Arbeitgebers die Bereitschaft zu stärken, seinen Mitarbeiter nachhaltig zu beschäftigen und sich bei auftauchenden Problemen externe Hilfe holen zu können.

Bei allen Kontakten zu Arbeitgebern bestand das Angebot, eine Beratung durch den Projektmitarbeiter des Integrationsfachdienstes in Anspruch zu nehmen. Er wurde im Hinblick auf Informationen zum Schwerbehindertenrecht, zu weiteren Unterstützungsleistungen oder Arbeitsplatzausstattung beratend tätig. Außerdem konnte hier die Schnittstelle zum Versorgungsamt oder dem Integrationsamt hergestellt werden. Von dieser Seite bestand auch eine enge Vernetzung zum Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit. Spätestens zum Zeitpunkt der Integration in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis wurde die Fachkraft des Integrationsfachdienstes mit eingebunden.

Eine Stabilisierung durch eine Nachbetreuung wurde durch den Integrationsfachdienst in enger Kooperation mit dem zuständigen Job Coach grundsätzlich gewährleistet. Dabei wurde auf folgende besondere Faktoren von den Mitarbeitern Rücksicht genommen:

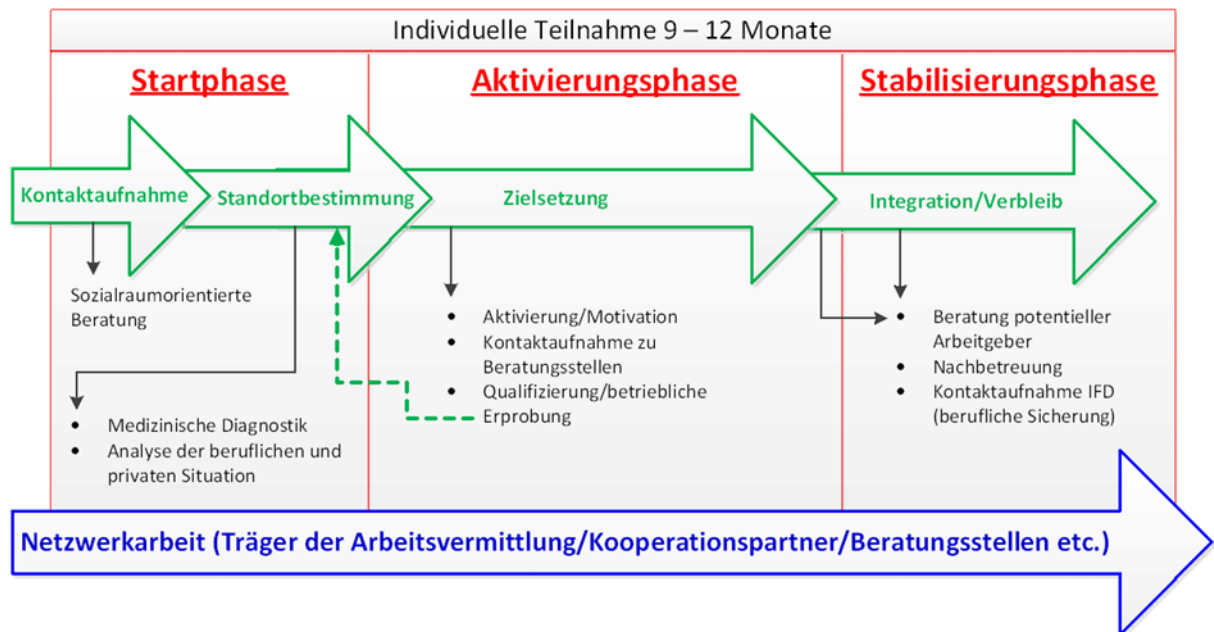
- Beibehaltung der Motivation
- Unterstützung bei auftretenden Krisen
- Berücksichtigung der gesundheitlichen Situation
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Ansprechpartner für Projektteilnehmer und Arbeitgeber als Mediator, der beide Seiten kennt und neutral ist

Darüber hinaus war es auch möglich die nahtlose und (bei Bedarf) dauerhafte Begleitung des Teilnehmers durch den Integrationsfachdienst (IFD) zu initiieren (vgl. § 192 ff. SGB IX). Die Begleitung durch den IFD ist für Schwerbehinderte und denen Gleichgestellte während des Berufslebens möglich. Dabei bietet der Integrationsfachdienst dem Schwerbehinderten und dem Arbeitgeber gleichermaßen Unterstützung. Hier leitet die IFD-Fachkraft an ihre Kollegen der beruflichen Sicherung über, die diese besondere Aufgabe im Rahmen ihrer Beauftragung durch das Integrationsamt und damit für das Projekt kostenneutral zur Verfügung stellen.

Im Folgenden ist ein exemplarischer Projektverlauf grafisch aufbereitet:

## Sachbericht zum Verwendungsnachweis

(gemäß Anlage 4 zum Zuwendungsbescheid, Nr. 6.1 und Nr. 6.2 der ANBest-P bzw. Nr. 7.2 und Nr. 7.3 der AN-Best-P-Kosten)



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

Die Zielsetzung des Förderprogrammes war die Verbesserung der regionalen Bedingungen für schwerbehinderte Menschen mit ihrem Zugang zum Arbeitsmarkt. Dabei sollte ein besonderes Augenmerk auf die Umsetzbarkeit für beide Rechtskreise gelegt werden. Die Zielgruppe der langzeitarbeitslosen Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen stand im besonderen Fokus.

Das vorliegende Konzept und die anschließende Durchführung wurden in Kooperation mit fünf Jobcentern und der Agentur für Arbeit durchgeführt. Alle Jobcenter und Agenturen der Region Main-Rhön waren an dem Projekt beteiligt. Es fanden enge Abstimmungen zur Umsetzung des Konzeptes und zur Besetzung der Plätze statt. Um alle beteiligten Vermittler, Fallmanager und Job Coaches auch inhaltlich mit den förderpolitischen Zielen vertraut zu machen, wurden in Form von Workshops oder Symposien auch Abstimmungstreffen mit einem fachlichen Inhalt organisiert. Gerade die zwei Symposien dienten darüber hinaus öffentlichkeitswirksamen Zwecken, um auf das Projekt und die damit verbundenen Ziele und Erfolge aufmerksam zu machen, sowie geeignete Arbeitgeber für die Inklusion von behinderten Menschen zu sensibilisieren.

Die Zielgruppe der langzeitarbeitslosen Schwerbehinderten zeichnet sich oft insbesondere durch eine besondere Arbeitsmarktferne aus. Erschwerend kommt häufig eine schwere chronische Erkrankung hinzu oder mehrere Erkrankungen, die durch ihre Kombination das Leistungsvermögen der betroffenen Personen deutlich einschränken. Diesem Umstand haben wir versucht gerecht zu werden, indem auch ärztliche/gesundheitliche Aspekte mit in das Konzept integriert wurden. Darüber hinaus wurde der Konzeptansatz sehr offen gehalten, um an die Ziele und an die realistischen Möglichkeiten des einzelnen Kunden angepasst werden zu können.

## Sachbericht zum Verwendungsnachweis

(gemäß Anlage 4 zum Zuwendungsbescheid, Nr. 6.1 und Nr. 6.2 der ANBest-P bzw. Nr. 7.2 und Nr. 7.3 der AN-Best-P-Kosten)

Bei allen Bemühungen, diese Kunden wieder in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu integrieren, stand die Nachhaltigkeit der Integration immer im Fokus.

### 3. 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.

Die inhaltliche Ausgestaltung des Projektes laut Projektantrag konnte umgesetzt werden. Der gewählte Ansatz von einer sehr individualisierten Unterstützung in der Kombination mit einer Ausrichtung am Sozialraum hat sich als richtig und zielführend erwiesen.

Der gewählte Arbeitsplan konnte entsprechend dem Projektantrag eingehalten werden. Zu Beginn des Projektes wurde ein entsprechender Kooperationsvertrag mit allen Beteiligten Projektpartnern sowie ein Weiterleitungsvertrag geschlossen. Im Anschluss hat sich ein Beirat gegründet, in dem immer wieder Abstimmungen und Fallbesprechungen stattfanden. Dabei war zu Beginn des Projektes mehr Abstimmung notwendig. Mit zeitlichem Verlauf des Projektes waren Abläufe, Strukturen und Verantwortlichkeiten immer klarer und somit wurde die Häufigkeit für Abstimmungstreffen ebenfalls reduziert. Der inhaltliche Fokus der Abstimmungstreffen verlagerte sich zu einem fachspezifischen Austausch in Form von Workshops und Fachsymposien für alle Beteiligten.

Der beschriebene Zeitplan fußend auf der Meilensteinplanung konnte entsprechend umgesetzt werden. Der Punkt der Nachhaltigkeit des erarbeiteten Netzwerkes wird eine Aufgabe sein, die uns dauerhaft begleitet und sicherlich als nie abgeschlossen gelten kann.

Dennoch kann bereits jetzt festgestellt werden, dass das aufgebaute Netzwerk und alle Kooperationspartner weiterhin zusammenarbeiten werden, um dem Projektziel, mehr schwerbehinderte Menschen ins Arbeitsleben zu integrieren, gerecht zu werden. Die aufgebaute Struktur und die positiven Erfahrungen in der Kooperation untereinander werden sicherlich auch nachhaltig weiter zum Wohl der Zielgruppe genutzt werden.

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

Nein, uns sind keine Einflüsse von dritter Seite bekannt.

- 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.



## Sachbericht zum Verwendungsnachweis

(gemäß Anlage 4 zum Zuwendungsbescheid, Nr. 6.1 und Nr. 6.2 der ANBest-P bzw. Nr. 7.2 und Nr. 7.3 der AN-Best-P-Kosten)

Falls zutreffend: Kurze Erläuterung von wesentlichen Abweichungen vom Finanzierungsplan (z.B. erhebliche Mehr- oder Minderausgaben, wesentliche Änderungen in der Personalstruktur).

### Personalausgaben:

Im Projektantrag wurden Mittel in Höhe von 749.083,-€ für die Personalkosten der Letzt-Zuwendungsempfänger beantragt. Wie im beigefügten zahlenmäßigen Bericht ersichtlich wurden die Personalkosten mit 757.364,95 € um 8281,95 € über die dreijährige Projektlaufzeit überschritten. Dies ist vor allem auf die höheren Personalkosten im Bereich des Psychologen, der Sachbearbeitung und des Teamleiters zurückzuführen. Bedingt durch den Fachkräftemangel musste der Letzt-Zuwendungsempfänger hier den gestiegenen Personalkosten Rechnung tragen.

### Sachausgaben:

Bei den Sachausgaben sind größere Abweichungen zum ursprünglichen Projektantrag zu verzeichnen. Bei der **projektbezogenen Verwaltungspauschale** haben sich nur geringfügige Abweichungen ergeben.

Bei den **projektbezogenen Sachausgaben** haben sich größere Einsparungen ergeben. Einerseits konnten wir durch einen deutlich günstigeren Handytarif eine größere Summe einsparen. Ferner hatten wir ursprünglich mit mehr zentral angelegten Workshops und Präsenzzeiten der Kunden beim Letzt- Zuwendungsempfänger gerechnet. Bedingt durch eine deutlich eingeschränkte Mobilität und die sehr unterschiedlichen Bedürfnisse der Kunden konnten nur wenige Workshops und Präsenztage zentral in der Gruppe durchgeführt werden. Die Teilnehmer wurden stattdessen in ihrem Sozialraum überwiegend in Einzelcoaching betreut. Entsprechend entstanden weniger Honorarkosten und Kosten für Schulungsmaterial als ursprünglich geplant. So wurden bewilligte Kosten in Höhe von 11.675,17€ nicht verbraucht.

Auch bei dem Punkt **Dienstreisen** konnten Kosten eingespart werden. Eine große Anzahl von Personen konnte zu den entsprechenden Beratungsräumen gelangen, somit entfielen höher eingeplante Fahrtkosten für die eingeplanten Hausbesuche oder Treffen in wohnortnahen Cafés. Fand ein erstes Treffen beim Kunden zu Hause statt, diente dieses Treffen nur dem ersten Kennenlernen und die Folgetermine konnten dann entsprechend in den Beratungsräumen durchgeführt werden. Dies diente auch dem Zweck, die Teilnehmer aus ihrem Rückzugsort „häusliches Umfeld“ herauszuholen und im Sinne von „Zeigen von Flexibilität“ zur Integration in den Arbeitsmarkt zu mobilisieren. So konnten über die komplette Laufzeit des Projektes 17.295,79€ für geplante Dienstreisekosten eingespart werden.

Auch im Bereich der **Öffentlichkeitsarbeit** konnten entgegen dem Projektantrag Kosten eingespart werden.

So wurden statt 13.830,-€ nur 8333,94 € ausgegeben. Das ist einerseits dem Umstand geschuldet, dass uns die Tagungshotels/Veranstalter vor dem Hintergrund des Projektes geringere Tagungspauschalen in Rechnung gestellt haben. Und andererseits konnten wir auch im Bereich des Catering Kosten einsparen, indem wir auf einen regionalen Direktvermarkter mit zudem recht günstigen Preisen gesetzt haben. So konnten wir die Kosten für einen Zwischenhändler einsparen.

## Sachbericht zum Verwendungsnachweis

(gemäß Anlage 4 zum Zuwendungsbescheid, Nr. 6.1 und Nr. 6.2 der ANBest-P bzw. Nr. 7.2 und Nr. 7.3 der AN-Best-P-Kosten)

Auch die angesetzten Kosten für Plakate und ein Roll-Up waren für den Ausbau des Netzwerkes nicht notwendig. Die vorhandenen Flyer und Visitenkarten sowie ein Roll-Up waren ausreichend.

Die größte Abweichung zeichnet sich bei dem Punkt **Vergabe von Aufträgen** ab. Hier sind im Projektantrag Kosten für notwendige EFL Testungen eingeplant, aber in der Praxis bei weitem nicht ausgeschöpft worden. An dieser Stelle hat sich gezeigt, dass entweder ergänzende Informationen zum Gesundheitszustand vom behandelten Arzt nachgeliefert wurden oder die Diagnostik nicht so großen Einfluss auf die Arbeitslosigkeit hatte wie zu Beginn vermutet. Einem nicht unwesentlichen Teil der Betroffenen fehlte es auch an Wissen über ihr positives Leistungsbild. Durch die Aufnahme von nicht leidensgerechten Beschäftigungen in der Vergangenheit, entstand bei den Betroffenen der Eindruck sie könnten nicht mehr arbeiten. Durch ein intensives Coaching sowohl der Betroffenen und einer umfassenden Aufklärung der Arbeitgeber konnten Anforderungs- und Leistungsprofil häufig in Einklang gebracht werden. Deshalb wurde die EFL-Testung nicht pauschal bei allen Teilnehmern initiiert, sondern nur punktuell bei den Kunden, bei denen diese zusätzliche Austestung auch sinnvoll war.

## 4. Ergebnisse

### a) Darstellung der Ergebnisse

Im Projektantrag hatten wir beschrieben, dass wir ca. 200 Personen über die Projektdauer von 3 Jahren unterstützen möchten und dabei eine Vermittlungsquote von 20% erreichen wollen.

Mit 330 Personen wurden entsprechende Informationsgespräche geführt um Ihnen das Projekt vorzustellen. In diesen Gesprächen wurden die persönlichen Voraussetzungen, der Gesundheitszustand und die Motivation der Kunden abgeklärt. Von den 330 Personen wurden 202 aktiv durch dieses Projekt unterstützt und 69 in Arbeit integriert. Von den 69 Kunden arbeiten aktuell 60 in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Laut unserem Kenntnisstand wurden bis zum Projektende lediglich **3** Beschäftigungsverhältnisse aufgelöst.

Ein weiteres im Projektantrag genanntes Ziel war die Ansprache von Arbeitgebern um einerseits natürlich Kunden in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen zu vermitteln, aber auch auf der anderen Seite um sie generell für das Thema „Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen als Arbeitnehmer“ zu sensibilisieren.

Im Rahmen des Projektes fanden 1505 Arbeitgeberkontakte statt. Im Rahmen dieser Arbeitgeberkontakte wurden auch allgemeine Fragestellungen zur Einstellung von Schwerbehinderten und der Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten für Arbeitgeber beantwortet.

### b) Interpretation der Ergebnisse hinsichtlich der im Antrag formulierten Projektziele

Im Projektantrag wurde von einer Anzahl von 200 unterstützten Personen gesprochen, davon sollten 20% in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung integriert werden. Nach Ende des Projektes waren es 202 unterstützte und davon 69 vermittelte Personen. Dies entspricht einer Vermittlungsquote von knapp 34%.

## Sachbericht zum Verwendungsnachweis

(gemäß Anlage 4 zum Zuwendungsbescheid, Nr. 6.1 und Nr. 6.2 der ANBest-P bzw. Nr. 7.2 und Nr. 7.3 der AN-Best-P-Kosten)

Vor dem Hintergrund der Zielgruppe der langzeitarbeitslosen Schwerbehinderten Menschen können wir mit den erzielten Ergebnissen zufrieden sein.

- c) Welche Erkenntnisse konnten Sie bzgl. des Nutzens der erprobten Maßnahmen zur Vermittlung schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewinnen? Welche Ansätze haben sich als besonders erfolgreich herauskristallisiert?

Das Einzugsgebiet des Projektes, die Region Main-Rhön, ist ländlich geprägt. Große Ballungsräume mit einer guten Verkehrsanbindung gibt es nicht. In vielen Regionen ist die Anbindung an öffentliche Verkehrsmittel schlecht bis gar nicht vorhanden. Ein arbeitsmarktpolitisches Konzept mit festen Präsenzzeiten ist für viele der Arbeitslosen nicht realisierbar. Auch ist bei der Zielgruppe zu beachten, dass aus gesundheitlichen Gründen ein in Vollzeit durchgeführter Präsenztag häufig zu anstrengend ist.

Vor dem Hintergrund der besonderen Thematik der gesundheitlichen Situation und der eingeschränkten Mobilität war der vorliegende Ansatz passend gewählt. Durch die Einzelfallarbeit konnten wir genau auf die Personen eingehen und auch Absprachen/ den Integrationsplan nachprüfen und auch im Einzelfall nachjustieren. So wurde auch nach einer gewissen Zeit Verantwortung an die Kunden wieder abgegeben, was zu Beginn der Unterstützung ggf. zu einer Überforderung geführt hätte. Während der Betreuung zeigten sich die Kunden immer flexibler und mobiler, da sie ihren Fokus von „ich bin zu krank“ aus „ich muss flexibler werden, wenn ich arbeiten möchte“ verlegen konnten. So haben wir auch hier konsequent den Ansatz des Empowerments umgesetzt.

Der Ansatz der Sozialraumorientierung und die ausschließliche Orientierung an der Person, zeigte sich als besonders zielführenden Ansatz. Durch die Einbindung eines neutralen Job-Coaches, der nicht beim Leistungsträger angesiedelt war, zeigte sich, dass die Kunden schneller Vertrauen aufbauen konnten und ihre Problemlagen detaillierter und offener benannten. Außerdem war die Betreuung durch einen Job-Coach natürlich wesentlich intensiver, als die üblichen Kontakte zum Arbeitsvermittler bzw. Fallmanager des Jobcenters. Gleichzeitig war durch die gute Kooperation und die monatlichen Berichte der Leistungsträger immer auf dem aktuellen Informationsstand.

- d) Gab es im Berichtszeitraum frühzeitige Teilnahmeabbrüche ohne erfolgreiche Vermittlung in Arbeit? Bitte beschreiben, begründen und quantifizieren Sie diese.

Von den oben genannten Teilnehmer seit Projektstart sind Kunden aus folgenden Gründen vorzeitig ausgetreten:

- 6 Personen sind aus Gründen der fehlenden Voraussetzungen ausgeschieden (z.B. mangelnde Motivation oder der Schwerbehindertenstatus ist weggefallen)
- 4 Personen wegen der Bewilligung einer Erwerbsminderungsrente
- 18 Personen aus gesundheitlichen Gründen
- 14 Personen aus persönlichen Gründen (z.B. Umzug)
- 9 haben während der Unterstützungsdauer in eine andere Maßnahme gewechselt
- 1 Kunde ist gestorben

## Sachbericht zum Verwendungsnachweis

(gemäß Anlage 4 zum Zuwendungsbescheid, Nr. 6.1 und Nr. 6.2 der ANBest-P bzw. Nr. 7.2 und Nr. 7.3 der AN-Best-P-Kosten)

Bei den Personen, die aus gesundheitlichen Gründen abgebrochen haben, stellte sich heraus, dass die Gesundheit längerfristig so stark eingeschränkt war, dass eine Teilnahme am Projekt zu diesem Zeitpunkt nicht sinnvoll war. Denn selbst wenn der Job Coach auch in Bezug auf die Gesundheit und fachärztliche Betreuung den Kunden beraten hat, so war bei längerfristigen Erkrankungen klar, dass man innerhalb der Projektteilnahme nicht zu dem Status kommt, dass es eine Annäherung an den Arbeitsmarkt realistisch wäre. Da die Teilnahme an dem Projekt zudem für den Kunden freiwillig war, wurde die Entscheidung, die Teilnahme abzubrechen immer in enger Absprache zwischen dem Job Coach, dem Fallmanager/Vermittler des Leistungsträgers und dem Kunden selbst getroffen. Es gab durchaus Kunden, die zwischendurch mal drei Wochen auf medizinischer Reha waren, danach aber dem Arbeitsmarkt wieder zur Verfügung standen. Bei diesen Projektteilnehmern wurde die Maßnahme nicht abgebrochen. Im Gegenteil, der Job Coach hielt auch während der Rehabilitationsmaßnahme intensiven Kontakt, um alle nötigen Informationen für eine adäquate und passgenaue Weiterbetreuung zu erhalten. Die Personen, die das Projekt vorzeitig aus gesundheitlichen Gründen beendeten, waren in ihrer Gesundheit tatsächlich so sehr eingeschränkt (zum Beispiel längerfristige Psychische Erkrankung, ein Antrag auf Erwerbsminderung konnte aber nicht so kurzfristig entschieden werden oder zum Beispiel eine Suchterkrankung, die mit Entzug und anschließender recht langer Wartezeit auf einen Rehabilitationsplatz einherging), dass dieser Teilnehmerplatz für einen anderen Kunden geöffnet wurde.

Bei den 14 Personen, die aus persönlichen Gründen vorzeitig beendet haben, handelte es sich meist um Personen, die aus dem Agenturbezirk weggezogen sind, aber auch um Personen, die familiär in solch schwierigen Strukturen steckten, dass sie von sich aus nach einer gewissen Zeit die Unterstützung durch den Job Coach als wenig hilfreich empfanden. Der Job Coach hat natürlich in solchen Fällen immer versucht, Lösungsmöglichkeiten aus der aktuell schwierigen Situation für den Kunden aufzuzeigen. Dennoch musste nach etlichen Monaten des Bemühens dann oft festgestellt werden, dass der Kunde jegliche Hilfe verweigert, nicht mehr zu den Treffen erscheint oder die Tür bei Hausbesuchen nicht aufmachte. So kam man dann letztlich übereinkam, dass eine Weiterbetreuung in der Maßnahme keinen Sinn mehr macht. In Einzelfällen kam es auch vor, dass der Kunde die Pflege für einen Angehörigen übernahm und somit seinen Aufgabenschwerpunkt eher auf die Familie statt auf die Integration in den Arbeitsmarkt verlegte.

Die Anzahl der Personen, die aus mangelnder Motivation ausgeschieden sind, war überraschender Weise nur sehr gering. Das lag sicherlich daran, dass die Teilnahme an dem Projekt von Seiten des Jobcenters oder der Agentur für Arbeit dem Kunden freigestellt wurde und der Kunde immer freiwillig nach dem ersten Beratungsgespräch und dem Kennenlernen des Job Coaches entschied, ob er an dem Projekt teilnehmen möchte oder nicht. Trotzdem kam es bei Einzelfällen dazu, dass nach anfänglicher Motivation und zuverlässigen Treffen mit dem Job Coach der Kunde plötzlich „abgetaucht“ war und unentschuldig nicht mehr zu den vereinbarten Terminen erschien. Auch hier bemühte sich der Job Coach hartnäckig und längerfristig um eine Wiederaufnahme des Kontaktes. Wenn allerdings absehbar war, dass keine Projektteilnahme von Seiten des Kunden gewünscht war, wurde die Teilnahme nach Rücksprache mit dem Leistungsträger abgebrochen.

Bei den Personen, die während der Projektdauer in eine andere Maßnahme gewechselt haben, handelte es sich entweder um Umschulungen, längerfristige Weiterbildungen oder

## Sachbericht zum Verwendungsnachweis

(gemäß Anlage 4 zum Zuwendungsbescheid, Nr. 6.1 und Nr. 6.2 der ANBest-P bzw. Nr. 7.2 und Nr. 7.3 der AN-Best-P-Kosten)

eine noch engmaschigere und intensivere Maßnahme, wie zum Beispiel Unterstützte Beschäftigung oder Eingangsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen.

- e) Gab es im Berichtszeitraum Abbrüche aus Beschäftigungsverhältnissen, die im Rahmen der Projektteilnahme vermittelt wurden? Bitte beschreiben, begründen und quantifizieren Sie diese. Haben die Personen nach Abbruch des Beschäftigungsverhältnisses noch weiter an dem Projekt teilgenommen?

Von den vermittelten Personen sind 4 Personen innerhalb der ersten 12 Monate wieder aus dem Berufsleben ausgeschieden.

Bei einer Person gab es zu viele persönliche Differenzen und Teamkonflikte beim Arbeitgeber, die auch durch intensives Agieren des Job Coaches sowie späterer Einschaltung des Integrationsfachdienstes leider nicht gelöst werden konnten. Bei einer weiteren Person waren trotz vorheriger Arbeitserprobung die gesundheitlichen Einschränkungen für das Stellenprofil nicht kompatibel und der Arbeitgeber konnte keine andere Stelle zur Verfügung stellen. Zwei weitere Arbeitgeber begründeten die schnelle Kündigung mit Rückgang der Aufträge, was aus unserer Sicht eher fraglich ist, aber nicht näher erörtert werden konnte.

Allen vier Personen wurde die Teilnahme am Projekt wieder angeboten, wobei nur zwei Personen dieses Angebot angenommen haben. Hier konnte das Misserfolgserlebnis pädagogisch aufgearbeitet und eine neue berufliche Perspektive erarbeitet werden.

- f) Welchen Beitrag leistete der Projektverlauf zur Verwirklichung von Inklusion?

Im Rahmen des Projektes wurden 1505 Arbeitgeber angesprochen und für die Integration und die Beschäftigung von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen geworben. In den Gesprächen wurde versucht, die Arbeitgeber zu sensibilisieren und Ihnen verschiedenste Unterstützungsmöglichkeiten vorgestellt.

Durch diese Ansprache der Arbeitgeber konnten in vielen Fällen Unsicherheiten abgebaut werden und durch eine mögliche Arbeitserprobung häufig auch positive Erfahrungen verknüpft werden. Vor diesem Hintergrund kann man sagen, dass dieses Projekt einen Beitrag zu mehr Inklusion von Schwerbehinderten geleistet hat.

Und für die Kunden die teilgenommen haben, haben sich in der überwiegenden Anzahl der Fälle ebenfalls Verbesserungen für eine verstärkte Teilhabe ergeben.

Gerade wenn man die Teilhabe auch auf die soziale, gesellschaftliche und kulturelle Teilhabe ausweitet. Hier konnten für viele Kunden positive Effekte erzielt werden und durch eine verstärkte Teilhabe an der Gesellschaft konnte auch ein wichtiger Schritt auf dem Weg zur Inklusion erreicht werden. Selbst wenn im Laufe der Unterstützung sich gezeigt hat, dass die berufliche Inklusion nicht erreichbar ist, konnten in anderen Bereichen Fortschritte erzielt werden, z.B. durch die Suche nach einem Verein oder durch die weitergehende Unterstützung durch ambulant betreutes Wohnen o.ä.

## Sachbericht zum Verwendungsnachweis

(gemäß Anlage 4 zum Zuwendungsbescheid, Nr. 6.1 und Nr. 6.2 der ANBest-P bzw. Nr. 7.2 und Nr. 7.3 der AN-Best-P-Kosten)

Durch entsprechende Öffentlichkeitsarbeit wurde zudem versucht, auch in der Gesellschaft das Thema in den Blickpunkt der Diskussion zu stellen. Durch Zeitungsartikel und Arbeitskreise wurde auf das Thema aufmerksam gemacht und im Zuge dessen auch auf die Barrieren die nach wie vor im täglichen Leben für Betroffene existieren. Durch die beiden Fachsymposien konnte das Thema Inklusion durch konkrete erfolgreiche Praxisbeispiele einer breiten Öffentlichkeit dargestellt werden. Die positiven Erfahrungsberichte von beschäftigten behinderten Menschen und Arbeitgebern, die schwerbehinderte Menschen beschäftigen, aber auch die Hürden, die dabei zu nehmen sind, zeigten das Thema Inklusion in der Gesellschaft realistisch auf und ermutigten hoffentlich zur Nachahmung.

Auf der Medienbühne der Unterfrankenschau, wo sich ein wissenschaftlicher Lehrstuhl mit dem Thema Inklusion beschäftigt hat, wurde das Projekt sowie konkrete Praxisbeispiele ebenfalls medienwirksam vorgestellt und es kam während des Beitrag auch zu Diskussionen mit dem Publikum über die positiven Aspekte, aber auch die Hürden, die Menschen mit Behinderungen in der Gesellschaft nehmen müssen.

Deshalb kann abschließend gesagt werden, dass der Projektverlauf durchaus zur Verwirklichung von Inklusion beigetragen hat. Aber natürlich kann das nur als kleiner Beitrag gewertet werden. Die Bemühungen auf dem Weg zu einer gleichberechtigten Teilhabe werden vermutlich eine dauerhafte Aufgabe darstellen.

- g) Gab es schwerbehinderte Menschen, die besonders von der Projektteilnahme profitiert haben? Zu welchen Verbesserungen führte die Projektteilnahme?

Wie bereits erwähnt gibt es eine Gruppe von Kunden die mit standardisierten Instrumenten nicht erreicht werden können. Gerade für diese Gruppe war die Projektteilnahme ein Gewinn. Die intensive und einzelfallbezogene Unterstützung ermöglichte eine verstärkte soziale Teilhabe und bei 69 Personen auch eine berufliche Teilhabe. Aus vielen Studien lässt sich belegen, dass sich bei Menschen, die an der Gesellschaft partizipieren, viele positive Effekte ergeben. Von daher ist es für die Gesellschaft nicht nur interessant, dass diese Kunden aus dem Leistungsbezug herausfallen, sondern dass sich daraus ggf. auch weniger Krankheitsphasen und evtl. auch ein bürgerschaftliches Engagement ergeben. Somit hat unserer Ansicht nach der Großteil der Kunden von der Projektteilnahme profitiert. Manche positiven Effekte sind vermutlich auch erst nach einer gewissen Zeit feststellbar.

- h) Falls zutreffend: Gab es schwerbehinderte Menschen, die von der Projektteilnahme weniger profitiert haben?

Unabhängig von den bereits oben erwähnten Abbrüchen aus unterschiedlichen Gründen, gab es auch einige Teilnehmer die weniger von der Projektteilnahme profitierten. Dabei handelte es sich oft um Menschen die unmotiviert waren und keinerlei Veränderungsbereitschaft zeigten. Es gibt einen (geringen) Anteil an Personen die sich sozusagen in ihrer Situation „eingrichtet“ haben. Die z.B. mit ihrem ALG II Anspruch gut leben können und

## **Sachbericht zum Verwendungsnachweis**

(gemäß Anlage 4 zum Zuwendungsbescheid, Nr. 6.1 und Nr. 6.2 der ANBest-P bzw. Nr. 7.2 und Nr. 7.3 der AN-Best-P-Kosten)

denen die Aufnahme einer Tätigkeit die Anstrengungen nicht wert sind. Dies hatten die Kunden teilweise auch verbalisiert.

### **i) Sonstiges**

Es hat sich als positiv erwiesen, dass für die Tätigkeit der Job Coaches ein externer Träger beauftragt wurde und die Job Coaches nicht direkt beim Jobcenter oder der Agentur für Arbeit angesiedelt waren. Unserer Einschätzung nach konnten die Kunden somit viel schneller ein Vertrauensverhältnis zu ihrem Job Coach aufbauen und erzählten viel offener über die eigentlichen Problemlagen und Diagnosen. Der Austausch zwischen den externen Job Coaches und den Fallmanagern/Arbeitsvermittlern war sehr intensiv, dennoch betraf das nur die Informationen, die für den Leistungsträger auch relevant waren. Dieses Wissen, dass vertraulich mit den persönlichen Informationen umgegangen wird und die engmaschige Betreuung während der Projektteilnahme, ermutigte viele schwerbehinderte Menschen, sich mehr als üblich bezüglich ihrer persönlichen und gesundheitlichen Situation zu äußern, was der Annäherung an den Arbeitsmarkt zu Gute kam. Man kann nämlich nur einen Schritt zur Inklusion leisten, wenn man die Problemlagen sehr genau kennt. Auch wenn ein Job Coach, der beim Leistungsträger angesiedelt wäre, genauso dem Datenschutz unterliegen würde, fällt es vielen Menschen jedoch schwer, diese inhaltliche Trennung zu vollziehen, wenn letztendlich der gleiche Arbeitgeber hinter dem „Sozialpädagogen/Job Coach“ und „Fallmanager“, der auch Einfluss auf die finanziellen Leistungen hat, steht.

### **j) 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.**

Uns ist nicht bekannt, dass einer der Job Coaches des Letzt-Zuwendungsempfängers eine anerkannte Schwerbehinderung oder Gleichstellung hatte.

## **5. 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 Projektergebnisse zeigen auf, dass eine engmaschige und langfristige Betreuung von schwerbehinderten, langzeitarbeitslosen Menschen nötig ist, um sie dauerhaft in die Gesellschaft und das Arbeitsleben inkludieren zu können. Dabei darf der Fokus nicht nur auf die sofortige Integration ins Arbeitsleben gelegt werden, sondern es muss viel niederschwelliger bei den akuten Problemlagen, wie zum Beispiel verschimmelte Wohnung, Ärger mit dem Vermieter, familiäre Probleme, Schulden, ungeklärte gesundheitliche Einschränkungen, Mobilität u.ä. angesetzt werden, bevor der schwerbehinderte Mensch sich überhaupt auf den Weg in die (Wieder-)Eingliederung ins Arbeitsleben machen kann. Dies

## **Sachbericht zum Verwendungsnachweis**

(gemäß Anlage 4 zum Zuwendungsbescheid, Nr. 6.1 und Nr. 6.2 der ANBest-P bzw. Nr. 7.2 und Nr. 7.3 der AN-Best-P-Kosten)

geht nur mit einer intensiven und vertrauenswürdigen, wertschätzenden Begleitperson, so wie mit einem sehr breiten Netzwerk, das für alle Problemlagen des Betroffenen einen Ansprechpartner nennen kann.

Durch das Projekt ISOS Main-Rhön konnte eine sehr breite Netzwerk- und Kooperationsstruktur mit unterschiedlichsten Einrichtungen aufgebaut werden, die weiter gepflegt werden soll, sofern das die personellen und finanziellen Ressourcen zulassen. Besonders positiv haben sich die inhaltlichen Austauschtreffen und Fachimpulse verschiedenster Experten (Leistungsträger, Beratungsstellen, Bildungseinrichtungen, wissenschaftliche Einrichtungen, Arbeitgeber und betroffene Menschen) hervorgehoben. Sofern die finanziellen und personellen Ressourcen dafür da sind, sollen solche Fachforen weitergeführt werden, da man hier gemeinsam einen Schritt weiter Richtung ganzheitlicher Inklusion von Menschen mit Behinderungen kommt. Durch das kürzlich verabschiedete Bundesteilhabegesetz wurden hier gute Ansätze entwickelt, für die aufgrund der Erfahrungen des ISOS-Projektes in der Region Main-Rhön bereits gute Strukturen vorhanden sind, um die Inklusion fortzuführen und nicht erst „bei null“ anzufangen.

Um die Ergebnisse des Projektes nachhaltig zu nutzen, ist daran gedacht, die Zusammenarbeit mit Leistungserbringern zu verändern und den Kunden eher intensives Einzelcoaching, statt standardisierten Gruppenmaßnahmen zukommen zu lassen. Durch den bereits als Regelleistung eingesetzten Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein (AVGS) gibt es hierfür ein adäquates Instrument. Die inhaltliche Ausgestaltung des Projektes kann und wird über einen zertifizierten AVGS mit genau den Projekthaltungen (intensives Einzelcoaching, sozialraumorientiertes Arbeiten, themenspezifische Workshops, diagnostische Verfahren über die Instrumente der Agentur für Arbeit/Jobcenter hinaus) fortgesetzt werden.

Hierfür können die geförderten Personalstellen zumindest teilweise genutzt werden (je nach verfügbarem Budget für diese Regelleistung).

Die Kooperation mit dem Letzt-Zuwendungsempfänger und die aufgebauten Netzwerkstrukturen sollen ebenfalls weiter gepflegt werden, zum Beispiel durch gemeinsame Veranstaltungen zum Thema Inklusion, durch kürzere Kommunikationswege zwischen Fachleuten und Vermittlern, dadurch dass man sich durch das Projekt nun persönlich kennt und hinter der Telefonnummer auch ein Gesicht vor Augen hat.

## **6. Öffentlichkeitsarbeit**

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

Durch verschiedene medienwirksame Auftritte, wie Zeitungsartikel, Berichte und Einladungen zu Fachforen, Internetauftritt, Flyer, Auftritt auf der Medienbühne der ufra (Unterfrankenschau) und Teilnahme der Projektmitarbeiter an themenspezifischen Messen, Veranstaltungen und Fortbildungen wurde das Projekt in die Öffentlichkeit getragen. Neben einer Auftaktveranstaltung zu Beginn des Projektes gab es noch mehrere Expertenworkshops, über die in der Presse berichtet wurde, sowie zwei Fachsymposien mit jeweils ca. 60 Teilnehmern, die sowohl vorher als auch nachher in der Presse sowie im Internet veröffentlicht wurden.

Positive Resonanz zu diesem Projekt gab es von unterschiedlichen Seiten aus. So meldeten sich zum Beispiel betroffene Menschen, die durch die Presse von dem Projekt erfah-



## **Sachbericht zum Verwendungsnachweis**

(gemäß Anlage 4 zum Zuwendungsbescheid, Nr. 6.1 und Nr. 6.2 der ANBest-P bzw. Nr. 7.2 und Nr. 7.3 der AN-Best-P-Kosten)

ren hatten, direkt bei den Projektmitarbeitern, um sich näher über die Inhalte und Zugangsmöglichkeiten des Projektes zu informieren. Ein regionaler Radiosender (Radio Primaton) hat sich gemeldet und wollte gerne einen Beitrag zum Thema „Inklusion von hörgeschädigten Menschen im Arbeitsleben“ bringen. Leider hat sich dieser Beitrag zunächst durch Erkrankung des zu interviewenden Teilnehmers und später durch Wechsel des Redaktionsleiters mit dem Fokus auf andere Themenschwerpunkte wieder zerschlagen. Diese Resonanz zeigt aber, dass das Thema Inklusion von behinderten Menschen weiterhin Thema in unserer Gesellschaft ist, nicht nur für Betroffene. Deshalb sollen die positiven Erfahrungen mit dem Projekt auch weiterhin in der Öffentlichkeit präsentiert werden, zum Beispiel durch weitere Nutzung des Roll Ups auf Messen, durch Berichte und Nutzen der Ergebnisse des Projektes bei weiteren Maßnahmen und Projekten mit dieser Zielgruppe und dadurch, dass die Präsentationen und Presseberichte über ISOS weiterhin im Internet unter den Schlagwörtern „Inklusion, ISOS, Vernetzung, schwerbehinderte Menschen,...) präsent sind.