

Schlussbericht über den Verlauf des Projektes

„MITTENDRIN“- Integration von schwerbehinderten Menschen

Projekt:	„MITTENDRIN“- Integration von schwerbehinderten Menschen
Förderkennzeichen:	01KM159223
Zuwendungsempfänger:	Beschäftigungsförderung Göttingen (kAöR), Bürgerstraße 48, 38073 Göttingen (Letzt-Zuwendungsempfänger) Bundesagentur für Arbeit/Agentur für Arbeit Göttingen, Bahnhofsallee 5 37081 Göttingen /Erst-Zuwendungsempfänger
Projektleitung:	Barbara Jahns-Hasselmann / Beschäftigungsförderung Göttingen
Laufzeit des Projekts:	01.05.2015 – 30.04.2018
Fördersumme:	1.444.449,00 EUR

Das diesem Bericht zugrundeliegende Vorhaben wurde gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales – aus Mitteln des Ausgleichsfonds.

Inhaltsverzeichnis

- 1. Inhaltsverzeichnis**
- 2. Zusammenfassung**
- 3. Einleitung**
 - 3.1 Ausgangslage und Aufgabenstellung des Projekts, Ziele und Erwartungen
 - 3.2 Projektstruktur:
Projektaufbau, Strukturen, Verantwortlichkeiten und die Zusammenarbeit mit den Kooperationspartnern
 - 3.3 Beitrag des Projekts zu den förderpolitischen Zielen des Förderprogramms/-schwerpunkts/-konzepts des BMAS
- 4. Durchführung, Arbeits-, Zeit- und Finanzplan**
 - 4.1 Stand der Durchführung des Projekts im gesamten Projektverlauf (Soll-Ist-Vergleich)
 - 4.2 Projektergebnisse von dritter Seite, die einen Einfluss auf das Projekt hatten
 - 4.3 Positionen des zahlenmäßigen Verwendungsnachweises mit Abweichungen vom Finanzplan
- 5. Ergebnisse**
 - 5.1 Darstellung und Interpretation der Ergebnisse und Erkenntnisse zum Nutzen der erprobten Maßnahmen
 - 5.2 Frühzeitige Teilnahmeabbrüche ohne erfolgreiche Vermittlung in Arbeit bei MITTENDRIN und Abbrüche aus Beschäftigungsverhältnissen, die im Rahmen der Projektteilnahme vermittelt wurden
 - 5.3 Beitrag des Projekts zur Verwirklichung von Inklusion
 - 5.4 Schwerbehinderte Menschen, die besonders von der Projektteilnahme profitiert haben und schwerbehinderte Menschen, die von der Projektteilnahme weniger profitiert haben
 - 5.5 Schwerbehinderte Menschen im Projekt
- 6. Nachhaltigkeit der Projektergebnisse**
- 7. Öffentlichkeitsarbeit**

Die Zugangsmöglichkeiten zum Projekt MITTENDRIN waren für schwerbehinderte Frauen und Männer gleichermaßen gegeben. Gender Aspekte und Barrierefreiheit waren im Projektkonzept und der anschließenden Durchführung kontinuierlich gesichert (z.B. Inhalte der Angebote, Zugangsvoraussetzungen, Internetauftritt, Veranstaltungsräume).

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl bei beiderlei Geschlecht.

2. Zusammenfassung

Menschen mit Schwerbehinderung sind bundesweit immer noch stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Menschen ohne Behinderung und dies, obwohl sie oftmals über gute bis bessere Qualifikationen für den Arbeitsmarkt verfügen.

Diese Tatsache war ein Auslöser für die Projektidee „MITTENDRIN - Integration von schwerbehinderten Menschen“ in den ersten Arbeitsmarkt. Um die Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen, fanden sich starke Kooperationspartner in der Region Südniedersachsen – die Agentur für Arbeit, der Landkreis Göttingen (mit seinen Jobcenterstandorten Duderstadt, Osterode und Hann. Münden), die Stadt Göttingen sowie weitere Projektpartner - für die Realisierung dieser Idee.

Gefördert aus Mitteln des Ausgleichfonds vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), startete das Modellprojekt „MITTENDRIN - Integration von schwerbehinderten Menschen“ im Mai 2015 mit einer Laufzeit von drei Jahren bis April 2018. Im Hinblick auf die Stärkung der Zusammenarbeit der Rechtskreise hatten die Träger SGB II und SGB III, als Kooperationspartner, den Projektantrag mit der umsetzenden Stelle - der Beschäftigungsförderung Göttingen (kAöR) - konzipiert und durchgeführt, wobei die Agentur für Arbeit Göttingen die Antragstellerin war. Zu den Projektpartnern zählten ein Expertennetzwerk und verschiedene vor Ort ansässige Akteure, wie beispielsweise Partner aus Handwerk, Arbeitgeberverband und -Services sowie Behindertenvertreter.

Geplant war, mit einem neuartigen Beratungsangebot, das sich durch eine enge und individuelle Beratung und Begleitung auszeichnete, 210 Menschen bei MITTENDRIN aufzunehmen und davon 63 Personen in den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln.

Im Verlauf von 3 Jahren wurden von MITTENDRIN in Stadt und Landkreis Göttingen, fast 350 Menschen mit Schwerbehinderung bei der Orientierung zur beruflichen Eingliederung unterstützt, um (neue) berufliche Perspektiven entwickeln und umzusetzen zu können. Davon konnten 129 Personen in sozialversicherungs- und steuerpflichtige Beschäftigungen vermittelt und 24 Personen mit einer geringfügigen Beschäftigung an den Arbeitsmarkt herangeführt werden. Zu diesem Inklusionserfolg trug die Anwendung verschiedener innovativer Ansätze wie die Methode der dialektischen Strategie in der Beratung (DSB), Peer Counseling, spezielle Bewerbungsstrategien für schwerbehinderte Menschen und die Arbeitgeberberatung, mit dem Abbau von Unsicherheiten und Barrieren sowie die passgenaue Unterstützung (Matching-Prozess) bei.

Die Vermittlungschancen für Menschen mit Schwerbehinderung mit ihrem Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sowie die Perspektiven für langfristige und stabile Beschäftigungsmöglichkeiten konnten damit erkennbar verbessert werden.

Dieser Projekterfolg hat uns ermutigt, das entwickelte fachliche Know-how, vielfältige Kontakte und das gestärkte Netzwerk auch weiterhin zu nutzen. Dafür hat die Beschäftigungsförderung Göttingen (kAöR) gemeinsam mit der Agentur für Arbeit ein Folgekonzept entwickelt und als Träger einen Antrag auf Zertifizierung bei der CERTQUA -Gesellschaft der Deutschen Wirtschaft zur Förderung und Zertifizierung von Qualitätssicherungssystemen in der Beruflichen Bildung mbH- gestellt.

Seit dem 30. April 2018 ist das neue MITTENDRIN-Angebot gem. § 45 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB III zertifiziert und setzt das Angebot zur geförderten Aktivierung und beruflichen Eingliederung mit Rehabilitanden, Menschen mit Schwerbehinderung und Gleichgestellten aus den Rechtskreisen SGB II und SGB III fort.

Das höchste Ziel des Modellprojekts wurde mit der Verstetigung erreicht. MITTENDRIN bleibt dabei.

3. Einleitung

3.1 Ausgangslage und Aufgabenstellung des Projekts, Ziele und Erwartungen

Zum Zeitpunkt der Projektkonzeption lebten in Stadt und Landkreis Göttingen sowie im ehemals Landkreis Osterode rund 550 schwerbehinderte arbeitslose Menschen ab 20 Jahren, aus den Rechtskreisen SGB II und SGB III. Das Qualifikationsniveau dieser Personen war in Stadt und Landkreis Göttingen sowie im damaligen Landkreis Osterode hoch. Über 2/3 der Personen hatte das Anforderungsprofil von mindestens einer Fachkraft, davon sogar 10% als „Experten“ und 11% als „Spezialisten“. Weniger als 1/3 der Personen verfügten über das Anforderungsprofil „Helfer“ und /oder hatten keine abgeschlossene Berufsausbildung. Nach Schätzung der beteiligten Partner gab es eine ca.25% hohe Dunkelziffer von schwerbehinderten Menschen, die keinen Antrag auf Schwerbehinderung stellten. Begründet wurde dies mit der Befürchtung auf dem Arbeitsmarkt, durch eine ausgewiesene Schwerbehinderung oder Gleichstellung stigmatisiert zu werden.

Diesen schwerbehinderten Arbeitslosen gelang es trotz guter Qualifikation und guter Arbeitsmarktlage seltener oder gar nicht, eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt aufzunehmen.

Obwohl die Dynamik der Arbeitslosigkeit bei schwerbehinderten Arbeitslosen deutlich geringer war als bei Menschen ohne Schwerbehinderung, wirkte sie sich auf die Dauer der Arbeitslosigkeit und den Anteil der Langzeitarbeitslosen aus, der somit deutlich höher lag als bei Arbeitslosen ohne Schwerbehinderung.

Die ungünstigste Entwicklung der Arbeitslosigkeit war besonders bei älteren Menschen, sowohl bei schwerbehinderten und nicht-schwerbehinderten Menschen, zu beobachten.

Die Ausgangssituation des Projekts und der daraus resultierende Handlungsbedarf werden nachfolgend dargestellt.

Besondere Problemlagen schwerbehinderter Menschen:

- Schwerbehinderte Menschen mit psychischen Erkrankungen waren besonders schwierig in den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln; erschwerend kam eine längere Zeit der Arbeitslosigkeit hinzu (hohe Frustration, Schwierigkeiten sich auf Neues einzustellen, Angst vor Ablehnung aufgrund schlechter Erfahrungen der bisherigen Bewerbungsaktivitäten - aus beiden Rechtskreisen)
- Eine niedrige Integrationsquote von nur etwa 20 Prozent

Um die Aktivierung und berufliche Eingliederung von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen zu fördern wurden Handlungsbedarfe gesehen im Hinblick auf:

- Eine individuellere Beratung und Begleitung
- Einen niedrigeren Fallschlüssel als den der Arbeitsvermittler / Fallmanager
- Den Einsatz eines Fertigkeiten- und Sozialtrainings, wie z.B. nach der „dialektischen Strategie in der Beratung“ (DSB-Methode) als spezielles Pilotprojekt für diese Zielgruppe
- Einen möglichen langfristigen Beratungsprozess mit einer festen Bezugs- und Vertrauensperson
- Direkte Kontakte mit Betrieben (passgenaues Matching) über persönliche Ansprache
- Eine Steigerung der Integrationsquote durch individuelle Begleitung der schwerbehinderten Menschen und individuelle Beratung (mit einem festen Ansprechpartner) mit hoher Kontaktdichte sowie entsprechender Öffentlichkeitsarbeit

- Eine Steigerung der Integrationsquote von 20 Prozent auf 30 Prozent durch Teilnahme am Programm zur „intensivierten Eingliederung und Beratung von schwerbehinderten Menschen“

Um vorhandene Fachkräftepotentiale in der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu erschließen, wurden deutlich mehr Betriebe und Arbeitgeber benötigt, die sich aktiv an der Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben beteiligten. Bestehende Vorbehalte, die oftmals aus Unsicherheit und Unwissen resultieren oder Barrieren in den Köpfen der Arbeitgeber, sollten abgebaut und optionale Unterstützungsangebote offeriert werden. Angezielt war der Blick auf die Stärken jedes einzelnen schwerbehinderten Arbeitslosen und die Gegebenheiten des jeweiligen Arbeitgebers, um die persönlichen Fähigkeiten bestmöglich und zufriedenstellend in das passende Unternehmen einzubringen.

Besondere Problemlagen waren:

- Viele Arbeitgeber waren vorsichtig bei der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen, z.T. aufgrund schlechter Information, „Barrieren“ in den Köpfen und oftmals mangelnder Transparenz hinsichtlich möglicher Förderungen
- Die zurückhaltende Einstellungsbereitschaft der vielen kleinen und mittelständigen regionalen Unternehmen (KMU), die aufgrund der Betriebsgröße keine gesetzliche Verpflichtung haben schwerbehinderte Menschen einzustellen
- Die zu geringen Möglichkeiten der Arbeitgeber schwerbehinderte Menschen gezielt als Beschäftigte zu suchen oder, dass die Betriebe nicht immer adäquate Arbeitsplätze zur Verfügung stellen konnten

Zur Erhöhung der Teilhabe von schwerbehinderten Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt wurden Handlungsbedarfe erkannt, um mehr Arbeitgeber dazu zu bewegen, Menschen mit Schwerbehinderung einzustellen:

- Die Sensibilisierung und Aufklärungsarbeit in Form von individueller Beratung (z.B. im Hinblick darauf, dass schwerbehinderte Menschen im Vergleich zu Menschen ohne Behinderung eine deutlich niedrigere Krankheitsquote verzeichnen und sehr motiviert sind)
- Umfassendere Information und Aufklärungsarbeit in Form von Öffentlichkeitsarbeit (Pressearbeit, eigenen Kampagnen, wie z.B. mit dem StadtRadio Göttingen etc.), um verstärkt zum Bewusstsein beizutragen, dass die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung nicht mit Leistungsminderung gleichzusetzen ist, sondern u.a. auch eine Möglichkeit ist, den Fachkräftebedarf zu decken
- Unterstützung bei der Realisierung barrierefreier Arbeitsplätze
- Stabile(re) Arbeitsverhältnisse durch „passendes Matching“ zwischen Arbeitgeber und schwerbehinderter Person durch individuelle Beratung, Begleitung und Unterstützung der Betriebe und der schwerbehinderten Menschen im Vorfeld und in den ersten Monaten der Beschäftigung (Nachcoaching) und auch durch Arbeitserprobung
- Information und Unterstützung für Arbeitgeber zu praktischen Fördermöglichkeiten und finanziellen Förderprogrammen
- Angebote für insbesondere kleine Betriebe mit einer „Beratung aus einer Hand“ und feste Ansprechpartner für eine vollumfängliche Einbeziehung schwerbehinderter Menschen auch im Arbeitsleben in Kooperation mit den Fachdiensten

- Aufklärung durch individuelle Betriebsberatungen und Informationsveranstaltungen, um in Unternehmen ein größeres Selbstverständnis für die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zu fördern und Ressourcen am Arbeitsmarkt aufzuzeigen, die bislang unzureichend genutzt wurden

Damit erfolgreichere Wege für eine aktive Inklusion schwerbehinderter Menschen in den (regionalen) Arbeitsmarkt entstehen, mussten Problemlagen wie beispielsweise der „Förderdschungel für Arbeitgeber“ verständlicher thematisiert werden, um den Bereich zukünftig transparenter gestalten zu können. Die zahlreichen und unterschiedlichen Akteure, die Vielzahl an Förderungen und Programmen sowie die Unkenntnis und Undurchsichtigkeit zu möglichen Ansprechpartnern für die potentiellen Nutzer machten Handlungsbedarfe im Hinblick auf das Experten-Netzwerk deutlich:

- In diesem Bereich wurde es als sinnvoll und notwendig erachtet mit allen vor Ort ansässigen und in diesem Bereich tätigen Kooperations- und Projektpartnern, Institutionen und Behörden den Austausch zu suchen. Ziel war, vorhandene Leistungen aufzuzeigen, mögliche sich überschneidende Angebote und Arbeitsprozesse abzustimmen, Synergien zu nutzen und sich untereinander so zu ergänzen/abzugrenzen, damit die Entstehung von Doppelstrukturen vermieden und ein Maximum an Überschaubarkeit geschaffen werden konnte.

Gesamtziel des Projekts war die Verbesserung der Bedingungen für schwerbehinderte Menschen in ihrem Zugang zum Arbeitsmarkt:

- Es sollten 210 Personen bei MITTENDRIN aufgenommen und davon 63 Personen in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden
- Stabilisierung bestehender und Schaffung neuer Arbeitsverhältnisse für schwerbehinderte Menschen
- Intensives Einzelcoaching und Begleitung von schwerbehinderten Menschen (durch einen festen Ansprechpartner und eine hohe Kontaktdichte) unter Einbeziehung von neuartigen Impulsen, um ihnen die Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu erleichtern und dadurch die Integrationsquote von 20 Prozent um 50 Prozent zu steigern
- Sensibilisierung von Unternehmen für die Belange behinderter Menschen und somit Verbesserung der Ausbildungs- und Beschäftigungssituation für Menschen mit Behinderung
- Sensibilisierung der Öffentlichkeit und der Unternehmen durch diverse Marketingstrategien/mehr Transparenz zu Fördermitteln
- Unterstützung, Beratung, Begleitung der Betriebe bei der Integration von schwerbehinderten Menschen
- Verbesserte Nutzung bestehender Leistungen und Maßnahmen
- Stärkung der Zusammenarbeit zwischen den Trägern der Rechtskreise SGB II und III
- Sensibilisierung von Fallmanagern und Arbeitsvermittlern, die nicht unmittelbar mit der Zielgruppe arbeiten
- Einbeziehung lokaler Netzwerke und Akteure

MITTENDRIN hatte sich zum Ziel gesetzt, arbeitslose Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung auf ihrem individuellen Weg in die Arbeit zu begleiten und ihnen eine langfristige berufliche Perspektive zu bieten.

Die Zuweisung der Teilnehmenden erfolgte über die Rechtskreise SGB II und III und wurde für mindestens 6 Monate ermöglicht. Die Teilnahme an unserem Angebot war freiwillig. Gerade diese Freiwilligkeit stellte aus unserer Sicht eine wesentliche Voraussetzung für das erforderliche Engagement und die Motivation der Teilnehmenden dar, um sich auf die innovativen Ansätze des MITTENDRIN-Angebotes einzulassen, die zur Verbesserung im Zugang zum Arbeitsmarkt beitragen sollten.

Zu den zu erprobenden innovativen Ansätzen zählten:

- Dialektische Strategien in der Beratung (DSB)

Mit dieser handlungsleitenden Methode wendete sich MITTENDRIN insbesondere an jenen Teilnehmerkreis, dessen jeweilige Integrationsperspektive und -chance durch langjährige und verfestigte Verhaltensmuster deutlich ungünstiger war. Für die Erprobung dieser neuartigen Beratungsmethode erfolgte eine enge Kooperation mit dem Entwickler der Methode und einem Fachkrankenhaus für Psychiatrie und Psychotherapie. Ergänzend zu der Beratung wurde ein Fertigkeitentraining angeboten, das sich an der Methode DSB orientierte. Dieses Training persönlicher Kompetenzen, das sogenannte Skillstraining, war Modular angelegt und fokussiert auf spezielle Themen zum Erlernen bestimmter Fähigkeiten, wie z.B. Stresstoleranz, Umgang mit Gefühlen oder Achtsamkeit.

- Snoezelen

Der Snoezelenraum war durch besonderes Mobiliar, Licht- Klang- und Aromaelemente darauf angelegt, Ruhe und Entspannung, aber auch Anregung zu fördern. Das kontemplative Snoezelen-Angebot sollte Teilnehmende von MITTENDRIN stärken, das Vertrauen in sich und zu anderen Personen, Dingen und der Umwelt zu wecken und ggf. die Kommunikations- und Kontaktbereitschaft zu verbessern.

- Peer Counseling

Peer Counseling wurde als zusätzliche Interventionsform für „schwerbehinderte Menschen beraten schwerbehinderte Menschen“ angeboten. Ausgebildete Peer Counseloren standen als Berater/innen den MITTENDRIN Teilnehmenden zur Verfügung.

- Bewerbungsstrategien speziell für schwerbehinderte Menschen

Flankierende Gruppenangebote und Seminare vom speziellen Bewerbungstraining bis hin zu EDV-Schulungen, einer Mediengruppe und zahlreichen Betriebsbesichtigungen ermöglichten einerseits Kompetenzerweiterungen und förderten andererseits die individuelle Auseinandersetzung sowie den offensiveren Umgang mit dem Thema Schwerbehinderung im Beruf und in der Öffentlichkeit.

- Entwicklung von Schnittstellen und Prozessgestaltung

Die Entwicklung einer Schnittstellenregelung und Prozessgestaltung zwischen den beteiligten Kooperationspartnern für die MITTENDRIN Zielgruppe der schwerbehinderten Menschen sollte zur Einführung standardisierter Schritte im Prozess der Arbeitsaufnahme sowie während des Nachcoachings beitragen.

- „Hotline-Nummer“ für Betriebe Betriebsberatungen und Informationsveranstaltungen

Dieser Ansatz sollte zur Sensibilisierung von Unternehmen für die Belange behinderter Menschen und zu einer Verbesserung der Ausbildungs- und Beschäftigungssituation für Menschen mit Behinderung beitragen.

Ergänzt durch Unterstützung, Beratung und Begleitung der Betriebe bei der Integration von schwerbehinderten Menschen „vor Ort“ sowie einer „Hotline-Nummer“ für alle „offenen Fragen“ der Arbeitgeber, sollte die Integrationsbereitschaft der Arbeitgeber erhöht, mögliche Vorbehalte und Skepsis bezüglich der Leistungsfähigkeiten und -motivation abgebaut werden, um die Integration zu erleichtern.

Diese zentralen Aktivitäten waren eingebettet in Öffentlichkeitsarbeit (vgl. Pkt.7) und regionale Netzwerkaktivitäten.

Die Analyse und die Ergebnisse der Umsetzung dieser innovativen Ansätze werden an späterer Stelle aufgeführt (vgl. Pkt. 4 und 5).

MITTENDRIN war als Service- und Beratungsstelle angelegt, mit dem Auftrag (Erwartung) der verstärkten Integration, insbesondere derjenigen Personen die zusätzlich zur Schwerbehinderung weitere sog. vermittlungshemmende Merkmale aufwiesen, die ihre Vermittlungschancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ganz besonders erschwerten.

Die Zugangsvoraussetzungen zum Projekt waren für schwerbehinderte Frauen und Männer gleichermaßen gegeben. Genderaspekte waren von Beginn an durchgängig gesichert.

3.2 Projektstruktur

Projektaufbau, Strukturen und Verantwortlichkeiten

„MITTENDRIN - Integration von schwerbehinderten Menschen“ war ein auf drei Jahre angelegtes und aus Mitteln des Ausgleichfonds vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördertes Projekt. Die Zielgruppe(n)/ Handlungsfelder von MITTENDRIN setzten sich zusammen aus:

- Schwerbehinderten Menschen mit ihren Potentialen und Einschränkungen
- den Arbeitgebern/Betrieben und an der Öffentlichkeit sowie dem
- bestehenden Expertennetzwerk im Agenturbezirk Göttingen, dem Landkreis Göttingen (mit seinen Jobcenterstandorten Duderstadt, Osterode und Hann. Münden) sowie der Stadt Göttingen

Die o.g. Zielgruppe schwerbehinderter Menschen war näher eingegrenzt, so dass die Teilnehmenden aus den Rechtskreisen SGB II und III mindestens einen GdB von 50 oder eine Gleichstellung ab einen GdB von 30 besitzen mussten, in der Regel über 20 Jahre alt und kein Fall anerkannter beruflicher Rehabilitation nach § 19 SGB III waren.

(Begründung: Auf die Einbeziehung dieser Gruppe wurde verzichtet, da für sie noch weitere Angebote zur Verfügung standen).

Da von einem unterschiedlichen Qualifikationsniveau der Teilnehmenden auszugehen war, machte die Projektkonzeption keine Vorgaben zu mindestens vorhandenen Qualifikationen der Teilnehmenden oder Eingrenzungen der Behinderungsarten:

- Psychische Behinderungen
- Körperliche Behinderungen
- Geistige Behinderungen
- Sinnesbehinderungen
- Lernbehinderungen
- Mehrfachbehinderungen

Das Modellprojekt MITTENDRIN zielte besonders auf die Verbesserung der (regionalen) Integration schwerbehinderter Menschen der Rechtskreise SGB II und SGB III in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

Im Vorfeld des Projekts wurden mit den Kooperationspartnern der Agentur für Arbeit Göttingen, den Landkreisen Göttingen und Osterode am Harz, der Stadt Göttingen und der Beschäftigungsförderung Göttingen (kAöR) Rahmenbedingungen und Vereinbarungen über Abläufe und Aufgaben erarbeitet, um die in der Projektkonzeption genannten Ziele zu erreichen. Im Hinblick auf die beabsichtigte Stärkung der Zusammenarbeit der Rechtskreise hatten die Träger SGB II und III den Projektantrag daher gemeinsam mit der umsetzenden Stelle - der Beschäftigungsförderung Göttingen (BFGoe) – konzipiert und durchgeführt, wobei die Agentur für Arbeit Göttingen die Gesamtverantwortung übernahm.

Zum Zeitpunkt der Antragstellung war der Landkreis als optierende Kommune für die Jobcenter des Landkreises und der Stadt Göttingen verantwortlich. Bei Antragstellung war zudem der Landkreis Osterode am Harz zusätzlicher Partner, der jedoch 2016 mit dem Landkreis Göttingen fusionierte.

Zu den Projektpartnern zählten vielfältige vor Ort ansässige aktive Akteure und Teile des Expertennetzwerkes, wie beispielsweise:

- die Arbeiterwohlfahrt KV Göttingen e.V. mit ihrem Integrations- und Reha-Fachdienst
- der Arbeitgeberverband Mitte e.V. Göttingen
- die Wirtschaftsförderung Region Göttingen (WRG), MEKOM-Regionalmanagement sowie die Kreishandwerkerschaft Osterode
- die Behindertenbeauftragten und -beirat von Stadt und Landkreis Göttingen
- die Industrie- und Handelskammer Hannover/IHK mit den GF Göttingen/Osterode
- Arbeitgeberservice Stadt und Landkreis Göttingen
- der Sozial Psychiatrische Verbund von Stadt und Landkreis Göttingen
- der Integrationsfachdienst für schwerbehinderte Menschen in Goslar
- der Arbeitskreis Inklusion
- Integrationsbetriebe wie z.B. die Göttinger Werkstätten gGmbH

Diese und zahlreiche andere Projektpartner unterstützten das Projekt durch die Akzeptanz des neuen Angebots und die Einbindung in Veranstaltungen sowie Aktivitäten.

Im Projektverlauf verstärkte sich die Bereitschaft und Offenheit die jeweiligen Leistungen darzustellen und Synergien zu schaffen. Doppelstrukturen konnten in dieser Zusammenarbeit eher erkannt und vermieden werden.

Somit war es ein gemeinsames Bestreben 210 erwerbsfähige schwerbehinderte Menschen oder gleichgestellte behinderte Menschen aus den Rechtskreisen SGB II und III, entsprechend ihrer Potentiale und Motivation, dem Projekt MITTENDRIN zuzuweisen und davon mindestens 63 Menschen nachhaltig in Arbeit zu integrieren.

Neben dem Ziel der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, sollten durch Sensibilisierung der Betriebe und Öffentlichkeit neue Arbeitsverhältnisse geschaffen und bestehende Arbeitsverhältnisse stabilisiert werden (vgl. Pkt. 4 und Pkt. 6).

Die Verantwortung für das Modellprojekt lag bei der Agentur für Arbeit und der Beschäftigungsförderung Göttingen (kAöR). Die vereinbarte und praktizierte Zusammenarbeit zwischen der Projektleitung der Agentur für Arbeit und der operativen Projektleitung/ BFGoe gewährleistete die Implementierung und Umsetzung des komplexen Aufgabenspektrums von MITTENDRIN.

Das operative Geschäft, die Umsetzung der Projektvorgaben mit den Arbeitspaketen und Meilensteinen wurde vom MITTENDRIN-Team übernommen: 1 Projektleitung, 1 Projektorganisationsassistentin, 1 Mitarbeiterin für Öffentlichkeit/Beratung und 7 Inklusionsberater. Die Arbeit im Projekt wurde von den Mitarbeitern in Vollzeitstellen (überwiegend für die Mitarbeitenden der Außenstandorte) und Teilzeitstellen zwischen 25 - 31 Wochenstunden geleistet. Die sich im Projektverlauf verändernden Arbeitsteilzeit- und Befristungsbedarfe der Mitarbeitenden wurden berücksichtigt.

Zur Abstimmung von Maßnahmen, Planungen, Reflexion und gemeinsamer Projektumsetzung traf sich das MITTENDRIN-Team alle 2 Wochen zu Teamsitzungen oder Anlass bezogen. Damit die Mitarbeiter nach hohen Qualitätsstandards arbeiten konnten, wurden kontinuierlich Themen der Gesprächsführung, Arbeitgebermarketing, DSB-Methodenkenntnisse etc. geschult. Regelmäßige Teamsupervision und Fallsupervision sowie Intervision waren für alle Inklusionsberater verpflichtend.

Die operative Umsetzung wurde auf der Steuerungsebene aktiv von einem Lenkungsausschuss als zentrales Leitungsgremium des Modellprojekts unterstützt. Dieses Steuerungsgremium traf sich etwa alle 2-3 Monate und setzte sich aus Vertretern der Projektpartner aller Standorte sowie den Projektleitungen Agentur für Arbeit und BFGoe zusammen.

In diesem Gremium liefen in der Verantwortung der operativen Projektleitung die Fäden zusammen. Hier wurden Entwicklungen und Zwischenergebnisse reflektiert, Herausforderungen benannt und in konstruktiver Zusammenarbeit Lösungen gefunden, Probleme und Misserfolge diskutiert sowie Erfolge gewürdigt.

Im Projektverlauf traf sich diese Lenkungsgruppe zu 13 regulären Lenkungsausschusssitzungen. Zentrale Themen waren beispielsweise:

- der Einsatz von aktuellen Fördermöglichkeiten/-Instrumenten und die Anwendung durch die Inklusionsberater des Projekts
- die Entwicklung von Schnittstellen und deren Gestaltungsspielraum zwischen den einzelnen Beratern und Vermittlern der jeweiligen Rechtskreise SGB II und SGB III sowie Projektpartnern, Problemen und Lösungswegen
- Statistik und Dokumentation
- Sicherung von Projektergebnissen
- Landkreis-Fusion mit daraus resultierenden personellen Veränderungen in der Lenkungsgruppe sowie Aufgaben für den Außenstandort Osterode
- Entwicklung von Regularien, um hohe Teilnehmerzuweisungen und vorhandene Beraterkapazitäten auszubalancieren
- IAB – Forschungsvorhaben
- Beratungskonzept DSB
- Öffentlichkeitsarbeit, Arbeitgeber- und Fachveranstaltungen
- Personalentwicklungen und -veränderungen
- Snoezelenräume
- Arbeitgeber- und Betriebsberatungen
- Nachcoaching für alle Teilnehmenden
- Einrichtung eines Begleitausschusses
- Projektbesuche durch die Regionaldirektion Hannover und den Bundesrechnungshof
- Verstetigungsperspektiven des Angebots

In diesem Ausschuss wurden unter Berücksichtigung der Projektkonzeption und im Hinblick auf den tatsächlichen Projektverlauf Arbeitspakete/ Meilensteine gesteuert und gelenkt. Zum Beispiel wurde hier u.a. diskutiert und beschlossen, dass die Inklusionsberater, anders als in der Projektkonzeption beschrieben, den Arbeitgeber-Beratungs-Auftrag „Beratung aus einer Hand“ *nicht alleinig* übernehmen sollten und können. „Beratung aus einer Hand“ setzte einerseits komplexes Fachwissen hinsichtlich der aktuellen Förderinstrumente und der Förderrichtlinien in den jeweiligen Rechtskreisen voraus, dass sich die Inklusionsberater jedoch erst im Projektverlauf aneignen und daher nicht mit Projektbeginn in alle Beratungsprozesse einbringen konnten. Andererseits zeigte diese Problematik deutlich die Komplexität und Brisanz der Schnittstellenfragen, der Abgrenzungs- Kompetenz und auch Konkurrenzvorbehalte der vielen unterschiedlichen Projekt-Akteure im Bereich Beratung, Vermittlung, Rehabilitation, Fördermittel und Inklusion.

Die o. g. Fusion der Landkreise bewirkte ferner eine Veränderung bei der Zusammensetzung der Mitglieder dieses Gremiums, so dass dadurch zwei Vertreter ausschieden. Durch die Verkleinerung des Gremiums und aufgrund neuer Aufgabenteilungen zwischen dem Kooperationspartner Stadt und Landkreis Göttingen veränderte sich die Dynamik und Themenvielfalt dieses Gremiums.

Unter der Federführung der Agentur für Arbeit konstituierte sich außerdem ein Begleitausschuss. Dieser Ausschuss war besetzt mit Vertretern aus Politik, Verwaltung, Arbeitgebervertretern/ Wirtschaft und Industrie/Handwerk. Ziel dieses Gremiums war strategisch wichtige Partner für das Thema Inklusion zu gewinnen und kontinuierlich über Erkenntnisse und Ergebnisse des Modellprojekts zu informieren, um Projektangebote perspektivisch zu verstetigen.

Zusammenarbeit mit den Kooperationspartnern und Projektpartnern

Die Umsetzung des Modellprojekts erforderte eine interdisziplinäre Zusammenarbeit, die von den Kooperations- und Projektpartnern von „MITTENDRIN - Integration von schwerbehinderten Menschen“ im Modellverlauf kontinuierlich geleistet wurde, allein durch deren aktive Unterstützung und Förderung von Projektaktivitäten.

Regelmäßige Zusammenarbeit und Austausch gab es zwischen den Projektleitungen, den verschiedenen Teams der Kooperationspartner der Agentur für Arbeit und der Jobcenter des Landkreises Göttingen/Osterode.

Austauschtreffen mit den Kooperationspartnern und Teams wurden mit Projektbeginn vom Projektteam initiiert und über die gesamte Laufzeit angeboten. Diese Treffen waren durchgängig thematisch ausgerichtet, z.B. Zusammenarbeit allgemein und an den neuen Schnittstellen, Kommunikation und Datenschutz im Hinblick auf den Informationsaustausch zu einzelnen Teilnehmenden, Kennenlernen der handlungsleitenden Beratungsmethode DSB u.v.m. Diese Treffen hatten unterschiedliche Formate und wurden z.B. in Austauschtreffen oder kleinen Workshops durchgeführt.

Ohne den Ergebnissen in Kap. 5 vorzugreifen, soll an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, dass dieser Austausch für die gegenseitige Akzeptanz in der interdisziplinären neuen Zusammenarbeit von immenser Bedeutung war. Der kontinuierliche Austausch trug im Projektverlauf zu wachsendem Verständnis für die unterschiedlichen Aufträge, Abläufe und Herangehensweisen sowie der neuen, verändernden Impulse -die durch die innovativen Ansätze von MITTENDRIN gesetzt wurden- bei.

Neuerungen, insbesondere an den Schnittstellen zwischen MITTENDRIN und den Kooperationspartnern als auch zwischen den beiden Kooperationspartnern waren konzeptionell gewünscht, um Projektziele zu erreichen und um gewünschte Entwicklungen voranzubringen. Dennoch ist zu konstatieren, dass zu Beginn des Projekts einige Projektpartner den initiierten

Veränderungsprozessen, besonders dem neuartigen Beratungsansatz, vorsichtig bis kritisch gegenüber standen.

Projekt- und Netzwerkpartner

Mit Projektbeginn stellte sich das Team von MITTENDRIN den lokalen Akteuren wie Einrichtungen der kommunalen Träger, den Schulen, der lokalen Wirtschaft und Trägern von Maßnahmen und sozialer Dienstleistungen vor. Ziel war es die MITTENDRIN-Angebote und die Projektmöglichkeiten klar und glaubwürdig darzustellen, um Interesse zu generieren und für Akzeptanz zu werben. Mit dieser Herangehensweise wollten wir Voraussetzungen für eine gute Zusammenarbeit schaffen und das vorhandene Expertennetzwerk möglichst ergänzen.

Das vorhandene Expertennetzwerk bot MITTENDRIN eine Plattform zum Kennenlernen zahlreicher Multiplikatoren. Im Mittelpunkt unserer Netzwerkarbeit stand insbesondere der professionelle Austausch rund um das Thema „Inklusion - Schwerbehinderung und Beschäftigung“.

Durch intensive Nutzung des Netzwerkes wurden Projektressourcen gebündelt, d.h. Dopplungen (im Beratungsangebot oder Öffentlichkeitsarbeit) vermieden und das Hauptaugenmerk auf die eigentliche Aufgabe gelegt - die Inklusion von schwerbehinderten Menschen mit besonderen Vermittlungshemmnissen in den ersten Arbeitsmarkt.

Netzwerkaktivitäten bestanden überwiegend aus dem kontinuierlichen Austausch, insbesondere durch Teilnahme an öffentlichen Fach-Veranstaltungen, Foren und Gremien (z.B. Kooperations-, Projektpartnern, Krankenkassen, Partnerorganisationen, unternehmensorientierten Arbeitgebernetzwerken, Bildungs- und Weiterbildungsanbietern, Behörden und Ämtern, Selbsthilfegruppen etc.). Das Netzwerk bot MITTENDRIN eine Plattform für die kontinuierliche Darstellung und Bewerbung des Angebots. Das Kennenlernen und der gemeinsame Erfahrungsaustausch in den Netzwerken eröffnen einerseits Chancen für bewussteres inklusives Handeln und andererseits trug der Netzwerkkontakt dazu bei, mögliche konkurrierende Vorbehalte abzubauen und Synergien sichtbarer zu machen.

MITTENDRIN verstand sich als ein Teil eines offenen Netzwerkes, wodurch bestehende Kooperationen und Vernetzungen mit einzelnen Akteuren im Modellverlauf erweitert und intensiviert werden konnten, gerade um inklusive Möglichkeiten breiter zu thematisieren.

Beispiel:

Ein Inklusionsberater nahm an einem sog. Unternehmerfrühstück/Arbeitgebernetzwerk teil und stand bei dieser Veranstaltung als persönlicher Ansprechpartner für den/die Arbeitgeber zur Verfügung.

Das ermöglichte „barrierefreien Austausch aus einer Hand“ über bspw. bürokratische Hürden/den Förderdschungel, Vorbehalte und Barrieren zur Anstellung von schwerbehinderten Menschen - die insbesondere die Inklusionsmotivation auf Arbeitgeberseite beeinträchtigen -, ebenso wie Teilhabebarrrieren hinsichtlich der Möglichkeiten und Gestaltung von Qualifikationsprofilen von schwerbehinderten Menschen oder Arbeitsplatzanpassungen. Hier entstanden „Begegnungsräume“, die Raum boten um Fragen unbürokratisch zu besprechen, Kontakte zu schaffen, zu vertiefen oder Perspektiven zu eröffnen.

Zu den bereits bestehenden Kontakten und Partnerorganisationen haben wir im Projektverlauf neue Netzwerk-Partner kennengelernt und mit den zahlreicheren Kontakten die Voraussetzungen für Menschen mit Schwerbehinderung im Arbeitsmarkt verbessern können.

Zusammenarbeit und der Austausch mit Netzwerkpartnern bestanden u.a. mit:

- Measurement Valley
- GWG GmbH für Wirtschaftsförderung und Stadtentwicklung Göttingen
- Otto Bock Health Care (in enger Zusammenarbeit mit dem Schwerbehindertenkoordinator des Unternehmens)
- die Schwerbehindertenvertretung der Sartorius AG Göttingen
- BPW Business and Professional Women Club
- WRG (Wirtschaftsregion Göttingen)
- Schwerbehindertenvertretung der Universität Göttingen
- C-Avinio
- Asklepios Fachklinikum Göttingen
- Modellprojekt Inklusion Bewegen
- BARMER GEK
- AOK Niedersachsen
- Paritätischer Wohlfahrtsverband
- ASB, Südniedersachsen Stiftung
- Zahlreichen Selbsthilfegruppen, -initiativen
- verschiedene Kirchengemeinden und Bildungsträgern

Die vielfältigen Begegnungen im Modellzeitraum belegen, dass Erfahrungsaustausch durch eine aktive Netzwerkarbeit mit unterstützenden Strukturen für das Gelingen und den Erfolg unseres Projekts außerordentlich bedeutsam war.

Unsere Netzwerkaktivität bestand im Wesentlichen aus Präsenz zeigen, regelmäßiger Teilnahme der Inklusionsberater und besonders der Projektleitungen an Veranstaltungen anderer Akteure des Expertennetzwerkes. Die Beteiligung an thematischen Arbeitsgruppen und Gremien sicherten einerseits die Verzahnung des Modellprojekts mit regionalen Institutionen und Verbänden, andererseits trug MITTENDRIN auch zur fachlichen Weiterentwicklung des Netzwerks bei.

Unser Ziel war es, dazu beizutragen, Veränderungsprozesse und die auf Inklusion zielenden unterschiedlichen Aktivitäten und deren Vernetzung untereinander transparent und partizipativ mit zu gestalten, vorhandene Leistungen aufzuzeigen, Synergien zu nutzen und Doppelstrukturen zu erkennen und ggf. beheben können.

Besonderheiten in der Projektstruktur

Als Besonderheiten in der Projektstruktur von „MITTENDRIN - Integration von schwerbehinderten Menschen“ sind neben den o.g. zahlreichen und komplexen Schnittstellen die Vertretung von „MITTENDRIN - Integration von schwerbehinderten Menschen“ an vier Standorten mit fünf Anlaufstellen in Südniedersachsen zu nennen.

In Göttingen war MITTENDRIN an zwei Anlaufstellen vertreten:

In angemieteten Büroräumen im 1. OG in dem Hauptgebäude der Agentur für Arbeit befand sich der zentrale Anlaufpunkt von MITTENDRIN; drei Büros für Inklusionsberater, das Sekretariat der Organisationsassistenten, ein großer Seminar- und Besprechungsraum, anfänglich ein Snoozelenraum und besonders ein großer freundlich einladend gestalteter Vorraum stellten das räumliche Herzstück des Modellprojekts MITTENDRIN dar. An diesem zentralen Projekt-Treffpunkt fanden die meisten Besprechungen und Veranstaltungen aller am Projekt Beteiligten statt.

Für Projektpartner, insbesondere jedoch für unsere Teilnehmer wurde diese Anlaufstelle im Projektverlauf eine feste Institution für eine „inklusive Kultur“, wie z.B. durch das regelmäßig angebotene Café-Inklusiv, Themennachmittage, Peer Counseling etc. Diese Anlaufstelle wurde von den insgesamt fünf MITTENDRIN-Anlaufpunkten am stärksten frequentiert.

Die zweite Göttinger Anlaufstelle von MITTENDRIN befand sich im Bildungszentrum der BFGoe, in der Levinstraße. An diesem Anlaufpunkt befand sich das Büro für die Öffentlichkeitsarbeit, vier Büros für Inklusionsberater, das Büro der Projektleitung und verschiedenste Seminar- und Schulungsräume der BFGoe, die für Projektaktivitäten - bei Projektbedarf - mit genutzt wurden.

Ab dem zweiten Berichtszeitraum wurde an diesem Standort auch der Snoezelenraum angeboten (Vgl. Pkt. 5). Die Projekträume befanden sich im 3. OG und waren barrierefrei erreichbar.

Beide Göttinger Standorte waren für alle Teilnehmenden unabhängig der

Rechtskreiszugehörigkeit SGB II/SGB III zugänglich.

Die Zuweisungspraxis erfolgte an allen Standorten durch die örtlichen Vertreter der Rechtskreise SGB II und SGB III.

Drei weitere Außenstandorte befanden sich in den Kleinstädten Hann. Münden, Duderstadt und Osterode am Harz. Die Präsenz des Projekts MITTENDRIN trug in der ländlichen Region zu einer intensiveren Auseinandersetzung rund um die Fragestellungen zur Inklusion im Gemeinwesen bei, insbesondere bei der Gestaltung von Schnittstellen mit den Behörden und Ämtern sowie Medien und Politik.

Der Außenstandort Hann. Münden befand sich in angemieteten Räumen der Agentur für Arbeit.

Der Außenstandort Duderstadt befand sich ebenfalls in angemieteten Räumen der Agentur für Arbeit und war für die Nutzer barrierefrei zu erreichen.

Der Außenstandort Osterode am Harz war im Modellverlauf von den stärksten Veränderungen betroffen. Die eingangs erwähnte Kreisfusion Göttingen/Osterode vergrößerte hier nicht nur das Einzugsgebiet, sondern erforderte einen Umzug vom kostenneutralen barrierefreien Büroraum im Jobcenter des Landkreises Osterode, in angemietete barrierefreie Büroräume in der Agentur für Arbeit Osterode.

Die im Modellverlauf gewonnenen Ergebnisse geben Hinweise darauf, dass die Präsenz von MITTENDRIN im ländlich geprägten Raum Südniedersachsens zur Stärkung der Zielgruppe der schwerbehinderten Menschen als auch die der kleinen und mittelständischen Betriebe beitrug. Das Projekt bot wohnortnahe Unterstützung bei der Jobsuche, durch individuelle Beratung, intensives Bewerbungscoaching, kompetente Hilfe bei der Stellenrecherche und passgenaue Vermittlung (Vgl. Pkt. 5).

Namensänderung des innovativen Ansatzes DSB-Methode

Die individuelle Beratung und Begleitung der Teilnehmenden wurde mit Hilfe einer speziellen Methode - der dialektisch- behavioralen Strategie in der Erwachsenenpädagogik (DBSE), im Projektverlauf zur leichteren „barrierearmen“ Aussprache geändert in DSB-Methode (Dialektische Strategien in der Beratung) erbracht.

Im Verlauf des ersten Projektjahres stellten wir fest, dass diese innovative Beratungsmethode gut und hilfreich war, allerdings die Bezeichnung „Dialektische-behaviorale Strategie in der Erwachsenenpädagogik (DBSE)“ ein kompliziertes sprachliches Wortungetüm darstellte.

Vor diesem Hintergrund wurde gemeinsam mit den Entwicklern und Trainern der Methode, Dr. Willi Herbold und Renate Schaar, eine Änderung des Namens vorgenommen - **aus DBSE wurde DSB** - „Dialektische Strategien in der Beratung“.

Eine weitere Besonderheit im Projektverlauf war die Fusion zweier Projektpartner/Landkreise „MITTENDRIN - Integration von schwerbehinderten Menschen“.

Im zweiten Projektjahr kam es zu Veränderungen der Rahmenbedingungen, da eine Fusion der beiden Landkreise Göttingen und Osterode am Harz am 01.11.2016 zum neuen Landkreis Göttingen vollzogen wurde. Dieser Zusammenschluss zweier Landkreise zu einem Großkreis hatte Auswirkungen auf unser Modellprojekt, insbesondere auf den Außenstandort Osterode und auf die personelle Zusammensetzung der Kooperationspartner auf der Steuerungsebene / Lenkungsausschuss des Modellprojekts.

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

Unser Projekt zielte ab auf eine nachhaltige berufliche Integration schwerbehinderter Menschen, mit besonderen Vermittlungshemmnissen.

Im Verlauf von drei Jahren wurden von „MITTENDRIN“ in Stadt und Landkreis Göttingen fast 350 Menschen mit Schwerbehinderung bei der Orientierung zur beruflichen Eingliederung unterstützt, um (neue) berufliche Perspektiven entwickeln und umsetzen zu können.

Von ihnen konnten 171 in den ersten Arbeitsmarkt oder in Ausbildung/Umschulung integriert werden. Die Vermittlungschancen für schwerbehinderte Menschen mit ihrem Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sowie die Perspektiven für langfristige und stabile Beschäftigungsmöglichkeiten wurden damit deutlich verbessert. Ein weiterer Aspekt der förderpolitischen Ziele des Förderprogramms des BMAS wurde ebenfalls erfüllt, indem kleinen und mittelständischen Betrieben, die bislang noch keine Menschen mit Schwerbehinderung in Beschäftigung hatten, umfangreiche Informationen und Möglichkeiten zur Inklusion aufgezeigt wurden, um die bestehenden Zustände zu ändern.

Die Öffentlichkeit wurde im Projektverlauf sensibilisiert, da kontinuierlich zum Thema Inklusion - schwerbehinderter Menschen in den Arbeitsmarkt – informiert und aufgeklärt wurde.

Insbesondere mit unserem Beratungsangebot, der Zusammenarbeit mit kleinen und großen Betrieben, durch die Aufklärung der Arbeitgeber, die intensive Öffentlichkeitsarbeit u.a. mit dem StadtRadio Göttingen, dem Fachtag (vgl. Pkt. 7) und unserer regionalen Präsenz an 4 Standorten setzten wir uns drei Jahre aktiv für eine nachhaltige Integration schwerbehinderter Menschen in den Arbeitsmarkt ein. Die Enttäuschung vieler Projektpartner und der schwerbehinderten Menschen über das Projektende und die geäußerte Freude über die Weiterführung zeigen deutlich, dass wir mit unserem Angebot zumindest regional zu einer Verbesserung der beruflichen Integration schwerbehinderter Menschen beigetragen haben.

4. Durchführung, Arbeits-, Zeit- und Finanzierungsplan

Die Darstellung in diesem Kapitel zeigt, dass der Großteil der im Projektantrag beschriebenen Aufgaben und innovativen Ansätze im vorgesehenen Arbeits- und Zeitplan des über drei Jahre laufenden Modellprojekts umgesetzt werden konnte. Einige Arbeitspakete und Projekt(teil)ziele wurden im Projektverlauf den Bedarfen der Teilnehmenden, Arbeitgebern und Kooperationspartnern auf der Grundlage von Zwischenergebnissen angepasst oder geändert. Weshalb es bei einzelnen Arbeitspaketen/Meilensteinen, wie z.B. bei Arbeitspaket 1 „Aufnahme von schwerbehinderten Menschen in das Projekt“, dem Arbeitspaket 1/ Meilenstein 3 „der Einrichtung von Snoezelenräumen“ oder bei dem Arbeitspaket 4/ zur Unterstützung der betrieblichen Integration mit einer „Hotline für Arbeitgeber“ in der Umsetzung zu Abweichungen zum ursprünglichen Konzept kam, wird im folgenden Soll-Ist-Vergleich dargestellt und begründet.

4.1 Stand der Durchführung des Projekts im gesamten Projektverlauf (Soll-Ist-Vergleich)

Die nachstehende Darstellung verdeutlicht die Umsetzung der im Antrag ursprünglich geplanten sowie in der im dreijährigen Projektverlauf tatsächlich umgesetzten Arbeitspakete, Meilensteine und erreichten (Teil-) Ziele und zeigt die im Projektverlauf entstandenen Abweichungen auf:

Projektziele Arbeitspakete / Meilensteine	SOLL	IST	Inhalt/ Begründung
Arbeitspaket 0: Vorbereitungs- phase Planung Peer Counseling	Keine Vorgabe Rekrutierung aus Kundenpool der Agentur oder Jobcenter	Personal Recruiting, Personalschulung, Raumbeschaffung, Herstellung der erforderlichen Infrastruktur Rekrutierungs- gespräche	Da kein Potential bei den Projektpartnern vorhanden war, startete mit Projektbeginn die Suche nach geeigneten Dozenten, die im Verlauf des 1.Berichtszeitraums gefunden wurden.
Arbeitspaket 0: Vorbereitungs- phase DBSE/ DSB	Mai 2015 DSB Schulung	Mai 2015 Schulung der Inklusionsberater mit einem einwöchigen Grundkurs zur konsequenten Anwendung in der Beratung	Die Resonanz auf den Einsatz / die Umsetzung der neuen Methode wurde im Hinblick auf die konsequente Anwendung durch die Inklusionsberater differenziert bewertet (vgl. Pkt. 5.1).
Peer Counseling	Keine Vorgabe	3 Berater	Im Projektverlauf boten 2 Honorarkräfte Peer Counseling an, 1 weitere Beraterin (mit Schwerbehinderung) aus dem Projekt konnte für die Umsetzung des Angebots ab dem 2. Berichtszeitraum gewonnen werden.

Projektziele Arbeitspakete / Meilensteine	SOLL	IST	Inhalt/ Begründung
Arbeitspaket 1/ Meilenstein 4+6+9: Einzelcoaching/ Begleitung durch die Aufnahme von schwerbehindert en Menschen aus beiden Rechtskreisen in das Projekt	Juni 2015 bis April 2018 Aufnahme von bis zu 210 schwer- behinderten Menschen	352 schwer- behinderte Menschen wurden zugewiesen, davon haben 267 die Teilnahme beendet, 1 Abbruch	Bereits ab Juni 2015 überproportional viele Zuweisungen aus beiden Rechtskreisen Hohe Nachfrage/ Zuweisungszahl spiegelte den Bedarf der Teilnehmenden aus den Rechtskreisen SGB II+III wieder. Meilensteine 4,6,9 wurden übererfüllt; d.h. es wurden deutlich mehr Personen beraten und in Beschäftigung integriert, als konzeptionell geplant.
Arbeitspaket 1: Integration von Teilnehmenden in den ersten Arbeitsmarkt, Ausbildung/ Umschulung	Ab Juni 2015 bis Projektende 2018 Integration von 63 Teilnehmenden in den ersten Arbeitsmarkt (VZ/TZ)	Insgesamt wurden 171 Teilnehmende vermittelt. (Vgl. Excel Tabelle „Intensivierte Eingliederung“, Zeile C Integration in Arbeit)	Selbst oder gerade mit dem höheren zeitlichen Aufwand der Beratung mittels der handlungsleitenden Methode DSB wurden deutlich mehr Teilnehmende in den ersten Arbeitsmarkt integriert, als konzeptionell geplant.
Arbeitspaket 1/ Meilenstein 3: Einrichtung von Snoezelen- räumen	Ab Januar 2016 Einrichtung von 4 Snoezelen- räumen an allen Standorten	Verließ nicht nach Plan: Aufbau von 1 Snoezelenraum und späterer Umzug des Snoezelenraums am Standort Göttingen von den Räumen in der Agentur an den Standort Göttingen/ Levinstraße.	Dies Angebot wurde von Teilnehmenden kaum angenommen, teilweise sogar abgelehnt. Die mangelnde Inanspruchnahme erforderte eine Umsteuerung, die mit den Projektpartnern und dem Lenkungsausschuss abgestimmt wurde. Eine Verbesserung der Nutzung konnte durch eine veränderte Verortung des Snoezelenraums - im Berichtszeitraum 2017 - jedoch nicht verzeichnet werden. Dieser Ansatz wurde daher im 3. Berichtszeitraum nicht weiter verfolgt.

Projektziele Arbeitspakete / Meilensteine	SOLL	IST	Inhalt/Begründung
Arbeitspaket 2/ Meilenstein 2: Stabilisierung und Schaffung von Arbeitsverhältnis sen: Auftaktveranstal- tung für Betriebe, Öffentlichkeit und StadtRadio	Juni 2015	Juli 2015	Die Kooperation mit der Wirtschaftsförderung Göttingen und dem StadtRadio bot Synergieeffekte, potentielle Arbeitgeberkontakte und Austausch mit vielen relevanten Akteuren im Vermittlungsprozess arbeitsloser schwerbehinderter Menschen. Daher fand diese Auftakt- Veranstaltung erst im Juli 2015 statt.
Arbeitspaket 2- 4/ Meilenstein 5+8: Stabilisierung und Schaffung von Arbeitsverhältnis sen:	August 2015 bis April 2018	August 2015 bis April 2018 Veränderungen bei dem Angebot Telefon-Hotline in ein Service- Telefon	Im Rahmen der Arbeitgeberakquise konnten zahlreiche Kontakte zu Arbeitgebern hergestellt werden. Arbeitgeber erhielten u.a. Unterstützung bei der betrieblichen Integration, durch die Inanspruchnahme von Fördermitteln. FAQ-Liste wurde erstellt. Eigene schriftliche Handreichungen für Antragsmodalitäten wurden zu Gunsten der Übersichtlichkeit/ Transparenz nicht zusätzlich erstellt, da Unterlagen der Netzwerkpartner vorlagen. Die „Telefon-Hotline für Arbeitgeber“ hatte im ersten Berichtszeitraum wenig Resonanz und war für die Nutzer im Hinblick auf die mögliche „rund um die Uhr Erreichbarkeit“ missverständlich. Das Angebot wurde im 2. Berichtszeitraum zum Service-Telefon verändert. Der Ansatz wurde vom AGS nach Projektende aufgrund der ausgebliebenen Resonanz nicht übernommen.

Projektziele Arbeitspakete / Meilensteine	SOLL	IST	Inhalt/Begründung
Arbeitspaket 3 und 4/ Meilensteine 2+5+8+10 Sensibilisierung und Unterstützung bei der betrieblichen Integration	Ab Juni 2015 bis April 2018 u.a. 100 Betriebsbera- tungsprozesse	109 Betriebsbera- tungs- prozesse	Begleitung der Betriebe bei der Integration schwerbehinderter Menschen. Durch Betriebsbera- tungen konnten Arbeitgeber sensibilisiert, bestehende Vorbe- halte zunehmend abgebaut und die Bereitschaft der Arbeitgeber gefördert werden, sich für die Zielgruppe zu öffnen. Beratung/ Matchingprozesse und Nachcoaching boten eine Basis für bestehende/neue Beschäftigungs- verhältnisse. Kontinuierliche Öffentlichkeitsarbeit und Infoveranstaltungen machten Möglichkeiten bewusst(er) und schufen im Projektverlauf mehrfach neue Beschäftigungsmöglichkeiten.
Arbeitspaket 2- 6: Informations- veranstaltungen für Betriebe	Im gesamten Projektzeit- raum 12 Veranstal- tungen	12 Info- Veranstaltungen	Im Projektzeitraum wurden 12 Informationsveranstaltungen durchgeführt. Besonderheiten, die vom ursprünglichen Arbeitsplan abwichen: Infoveranstaltungen die im ersten Berichtszeitraum an den 4 Projektstandorten durchgeführt wurden, fanden kaum Resonanz bei den Arbeitgebern. Gründe waren: mangelnde Zeitressourcen und Personalkapazitäten, insbesondere bei den KMU. Auf Wunsch der Arbeitgeber boten wir die Info- Veranstaltungen dann in den Betrieben an.
Betriebs- erkundungen	Keine Vorgabe	7 Betriebs- erkundungen	7 Kleingruppen besuchten Betriebe. Ziel: Kontaktvermittlung und berufliche Orientierung der Teilnehmenden. Vorteil für Betriebe: erste, unverbindliche Kontakte zu potenziellen Arbeitnehmern.

Projektziele Arbeitspakete / Meilensteine	SOLL	IST	Inhalt/ Begründung
Betriebsakquise	Bis zu 350 Unternehmer- kontakte	225 Unternehmer- kontakte	Bis zum Ende des Berichtszeitraums wurden 225 neue Kontakte hergestellt. Die Anzahl der Unternehmerkontakte war kein explizit genannter Meilenstein des Konzepts, sondern eine angenommene Größe, mit dem Ziel Sensibilisierung für Teilhabe/ Inklusion gestalten und Nachhaltigkeit. 225 Betriebe wurden angesprochen und im Modellverlauf insgesamt ca. 340 Mal kontaktiert
Entwicklung von Bewerbungsstra- tegien speziell für schwerbehin- derte Menschen	Seminar- und Trainings- Angebote	Kontinuierliches Angebot verschiedener Seminare und Trainings	Befragungen durch die Berater ergaben, dass Teilnehmende in diesen Trainings lernten ihre Kompetenzen, Qualifizierung und Ressourcen besser einzuschätzen. Der Umgang mit der Behinderung offener wurde und somit zur verbesserten Integration beitrug.
Arbeitspaket 3: Medien/ StadtRadio- Kampagne	Keine Vorgabe	Kontinuierliches Seminar-Angebot, 12 Produktionen / Sendungen und zahlreiche Interviews mit schwerbehinderten Menschen, Arbeitgebern, Personen aus Politik und Verwaltung	Besonders ab dem 2. Berichtszeitraum erprobten sich Teilnehmende an Rundfunkbeiträgen, der technischen Produktion von regelmäßigen Sendungen/Beiträgen, führten Interviews mit Projektmitarbeitern und Arbeitgebern. Durch dieses Medien-Angebot wurde neben einer verstärkten Öffentlichkeit zum Thema Teilhabe/Inklusion, besonders das Selbstbewusstsein der Teilnehmenden gesteigert und die Fähigkeiten gestärkt, vor und mit anderen Menschen zu sprechen. Die meisten Teilnehmenden erlebten sich dadurch sicherer in Bewerbungsgesprächen und im Kontakt mit potentiellen Arbeitgebern aus. (Vgl. Anlage Abschlussbericht StadtRadio)

Projektziele Arbeitspakete / Meilensteine	SOLL	IST	Inhalt/ Begründung
Arbeitspaket 5/ Meilenstein 1+7: Kooperation SGB II und III Expertenveranstal- tung	Ab Mai 2015 bis Projektende Bis 31.01.2017	Zuweisung übererfüllt 17.10.2017	Kontinuierliche Kooperation über den gesamten Projektverlauf mit beiden Partnern der Rechtskreise II+III über deren Zuweisung die Teilnehmenden ins Modellprojekt kamen. Aufgrund von Personalveränder- ungen und auf Wunsch der Projekt- partner SGB II+III wurde diese Expertenveranstaltung, als Fachtag , im Oktober 2017 durchgeführt.
Arbeitspaket 6/ Meilenstein 2: Lokale Netze	Ab Mai 2015	Verließ nach Zeitplan	Nach dieser ersten Phase des Kennenlernens, wurde das Angebot MITTENDRIN von dem Expertennetzwerk akzeptiert. Die Akzeptanz, für MITTENDRIN als weiteren Akteur zur Integration von schwerbehinderten Menschen, wurde ab dem 2. Berichtszeitraums wahrnehmbar und der Austausch mit dem Experten-Netzwerk ergiebiger. Angenommene Gründe für die anfängliche Zurückhaltung: Konkurrenzsorge, verfestigte Rollen- und Kompetenzverständnisse.
Arbeitspaket 7/ Meilenstein 12: Verbesserte Nutzung bestehender Leistungen und Maßnahmen	Juni 2017 bis Projekt Ende und darüber hinaus	Verließ nach Zeitplan	Nach anfänglichen Umsetzungs- und Abstimmungsproblemen in der Zusammenarbeit gelang an diesen Schnittstellen die deutliche Schwerpunktsetzung auf individuelle Ansprache der Betriebe und Einzelförderung der Kunden/ Teilnehmenden.

Projektziele Arbeitspakete / Meilensteine	SOLL	IST	Inhalt/ Begründung
Arbeitspaket 8/ Meilenstein 12: Sensibilisierung und Schulung der Fachkräfte öffentlicher Dienst	Ab April 2018 und darüber hinaus	2017	Das Interesse an neuen Beratungsmethoden war deutlich wahrnehmbar. Einerseits durch den Besuch der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit und andererseits schulte der Projektpartner SGB II bereits im Projektverlauf Fallmanager der Jobcenter, die nicht unmittelbar mit der Zielgruppe arbeiten, in den Grundlagen der DSB-Methode.
Arbeitspakete 8-10 : Schulungen Arbeitsvermittler und Fallmanager/ Nachhaltigkeit	Im gesamten Projekt- Zeitraum 10 Angebote/ 16 Veranstal- tungen	In der gesamten Projektlaufzeit 18 Veranstaltungen (Workshops, Team- Austausch Seminare, Schulungen für Fachkräfte des SGB II + III durchgeführt	An jedem der 4 Standorte wurden die Veranstaltungen durchgeführt, um den innovativen DSB-Ansatz in der Beratung zu vermitteln und um Fachkräfte zu sensibilisieren. Die innovativen Ansätze, insbesondere die DSB-Methode, fanden Interesse. Aufgrund mangelnder Zeitressourcen / hoher Fallzahlen hatten die Fachkräfte aus den Rechtskreisen SGB II+III jedoch kaum Möglichkeiten, die neuen Kenntnisse in der Projektlaufzeit in den eigenen Vermittlungs- Beratungsalltag einzubinden.
Arbeitspaket 9/ Meilenstein 12: Erfolgskontrolle, Übertragbarkeit und Nachhaltigkeit/ AP+ MS	April 2018/ Transfer des Erkenntnis- Gewinns für zukünftige Maßnahmenpla- nung Agentur/ Landkreise	Verstetigung ab Mai 2018 Weiterführung MITTENDRIN im Gutschein- verfahren	Nachhaltigkeit, bundesweite Übertragbarkeit, Erfolgskontrolle und Nachhaltigkeit werden u.a. von einem durch die Bundesagentur für Arbeit in Auftrag gegebenen Institut INTERVAL geprüft. Keine weiteren Angaben möglich.

Die oben gezeigte Darstellung verdeutlicht, wo es bei der Durchführung der Projektarbeiten Abweichungen vom Arbeits- und Zeitplan gab, die bedingt Auswirkungen auf den Finanzplan (vgl. Pkt. 4.2) hatten.

Es war zu beobachten, dass zu Projektbeginn einige Projektpartner -an allen Standorten- dem Angebot von MITTENDRIN mit Skepsis begegneten.

Besonders die Eignung der neuartigen Beratungsansätze und vor allem die Notwendigkeit eines weiteren Beratungsangebotes durch MITTENDRIN wurden anfangs von einigen Akteuren offen in Frage gestellt.

Die Klärung von Aufgaben, Rollenverständnissen der Akteure in den jeweiligen Bereichen und die Bereitschaft des Mitwirkens erforderten daher deutlich mehr Zeit in der Durchführung, als in der ursprünglichen Zeit-Arbeitsplanung vorgesehen war.

Die im Soll-Ist-Vergleich geschilderten Abweichungen und Änderungen einzelner Arbeitspakete/Meilensteine vom Arbeits- und Zeitplan wurden u.a. in den regelmäßigen Austauschtreffen der Projektleitungen und im Lenkungsausschuss differenziert thematisiert, reflektiert und bei Komplikationen konstruktive Lösungen gefunden.

Bei anderen Fragestellungen, wie z.B. dem Umgang mit Förderprogrammen für Betriebe wurden auch weitere Projektpartner, das Expertennetzwerk oder Arbeitgeber in Klärungsprozesse eingebunden, um praxistaugliche Korrekturen vorzunehmen und Rahmenbedingungen für ein Gelingen von MITTENDRIN zu schaffen.

Der kontinuierliche Austausch trug zu Reflexion und Analyse bei, insbesondere im Hinblick auf die Teilnehmenden, zu den projektinternen Interventionen, Sichtweisen und Einschätzungen von Kooperations- und Projektpartnern, die Nicht- oder Übererreichung angestrebter (Teil-) Ziele und der daraus resultierenden Wirkungsketten.

Die Projekt-Arbeitspakete wurden, unter Berücksichtigung der vorgenommenen Anpassungen der Meilensteine, erfolgreich durchgeführt und beendet.

Diese konstruktive Zusammenarbeit aller beteiligten Akteure war u.E. ein Garant für den Erfolg von MITTENDRIN.

4.2 Projektergebnisse von dritter Seite, die einen Einfluss auf das Projekt hatten

Prüfung durch den Bundesrechnungshof

Im Oktober 2016 prüfte der Bundesrechnungshof (BRH) mit positivem Abschlussergebnis umfänglich die Projekt-Ausgaben, den Mittel- und Personaleinsatz sowie die konkrete Umsetzung des Modellprojekts. Im Mittelpunkt der Prüfung standen: Berichtswesen, Dokumentation, Ergebnisse von Gruppenangeboten/Seminaren, Anwendung/Schulung der handlungsleitenden Beratungsmethode DSB sowie Implementierung des Beratungskonzepts, aufgebaute Kommunikationsstrukturen mit Projekt- und Netzwerkpartnern, Öffentlichkeitsarbeit, Personalveränderungen im Projektjahr 2016 und die Arbeitgeberansprache. Der Austausch und die Zusammenarbeit - insbesondere mit der Agentur für Arbeit, die Herausforderungen der Schnittstellengestaltung, die Vereinbarkeit verschiedener „Hauskulturen“ und die konkrete Umsetzung des herausragenden innovativen Projektgedankens (vgl. Pkt.5.3).

Im Abschlussgespräch wurden die innovativen Projektansätze als Beitrag zu den förderpolitischen Zielen des Förderprogramms des BMAS von den Vertretern des BRH gewürdigt, insbesondere im Hinblick auf eine möglichst nachhaltige berufliche Integration schwerbehinderter Menschen mit besonderen Vermittlungshemmnissen. Der BRH-Besuch und das positive Abschlussgespräch steigerten die Motivation und förderten das Selbstbewusstsein des Projektteams mit Blick auf die weitere konsequente Umsetzung des innovativen und wirkungsvollen Projektangebots.

Übergeordnetes Interesse an dem Modellprojekt MITTENDRIN im Berichtszeitraum 2016 von der Bundesagentur für Arbeit / Regionaldirektion Niedersachsen

Im Rahmen eines Tagesbesuchs am 11. Juli 2016 hatten wir die Möglichkeit Herrn Thiel (1. Fachkraft in der RD / Reha SB, aus dem Projekt *Unterstützung der Integrationsarbeit von*

schwerbehinderten Menschen) unser Modellprojekt MITTENDRIN mit den Arbeitsschwerpunkten Beratung, handlungsleitende Beratungsmethode DSB, Snoezelen, Arbeitgeberansprache/-kontakte und Schnittstellenentwicklung vorzustellen. Der Besuch wurde von beiden Projektleitungen begleitet. Ein organisierter „Mini-Workshop DSB“ vermittelte die Kernaussagen und Potentiale der Beratungsmethode DSB. Des Weiteren wurde eine Hospitation in einem Beratungsgespräch ermöglicht, die einen weiterführenden Einblick in die Projektpraxis gab. Die vorgestellten Arbeitsbereiche, die Komplexität der Schnittstellen zu diversen Arbeitgeber-Services, Teams und Beratern, die Herausforderungen hinsichtlich der Rahmenbedingungen der verschiedenen Zuweiser/Rechtskreise SGB II + III und besonders zu Arbeitgebern, aber auch die entwickelten Lösungsstrategien unter Mithilfe der handlungsleitenden Methode DSB waren für den Projekt-Besucher aufschlussreich.

Wir überzeugten mit unserem Projektangebot und gaben Impulse mit für zukünftige Beratungs- und Inklusionsangebote für schwerbehinderte Menschen.

Der Besuch der RD mit dem Fazit des Besuchers bestätigte unsere ersten Erkenntnisse, dass Beratungsprozesse, Aufbau und Verstetigung von Schnittstellenabläufen in der konkreten Praxis wesentlich komplexer und zeitintensiver verlaufen, als es im Konzept und Antrag des Projekts geplant waren.

Die Darstellung und Interpretation zu dieser Einschätzung werden in Kap. 5 detaillierter dargestellt.

Wissenschaftliche Begleitforschung zum Modellprojekt MITTENDRIN

Die Bundesagentur für Arbeit hatte eine wissenschaftliche Begleitforschung zum Modellprojekt „MITTENDRIN durch DSB“ ausgeschrieben, die ab November 2016 bis zum Projektende April 2018 von der INTERVAL GmbH durchgeführt wurde.

Es sollten einerseits der Effekt des Projekts insgesamt analysiert werden und andererseits die Wirkungen der verschiedenen Interventionsformate, darunter insbesondere der spezifische Mehrwert der Beratungsmethode DSB genau untersucht werden. Die von INTERVAL vorgestellten Zwischenergebnisse deckten sich mit den Ergebnissen und Beobachtungen des Projekts. Die INTERVAL-Zwischenberichte bestätigten die Erfahrungen der Inklusionsberater und hatten insofern positiven Einfluss auf das Projekt und den weiteren Projektverlauf. Dazu gehört beispielsweise die Einschätzung der von INTERVAL interviewten Teilnehmenden zu den Rahmenbedingungen der Beratungen (z.B. Zeit, Engagement und sich mal aussprechen können).

4.3 Positionen des zahlenmäßigen Verwendungsnachweises mit Abweichungen vom Finanzplan

Die in Pkt. 4.1 dargestellten Projektarbeiten im Soll-Ist-Vergleich zeigen Abweichungen vom ursprünglichen Arbeits-, Zeit- und Finanzplan auf. Die wesentlichsten Abweichungen vom Finanzplan und die Notwendigkeit und Angemessenheit der vorgenommenen Veränderungen und geleisteten Arbeit werden nachstehend erläutert.

Die deutlichsten Abweichungen hat es im Projektverlauf bei fünf Meilensteinen, bei der Inanspruchnahme von Reisekosten und in der Personalstruktur gegeben:

- Installation von 4 Snoezelenräumen an den Standorten Göttingen, Duderstadt, Osterode am Harz und Hann. Münden
Aufgrund der Erfahrungen im ersten Berichtszeitraums 2015 hinsichtlich der mangelnden Akzeptanz und Resonanz bei den Teilnehmenden auf den innovativen Ansatz Snoezelen, wurde die zeitnahe Ausdehnung 3 weiterer Snoezelenräume an den Standorten Duderstadt, Osterode am Harz und Hann. Münden zurückgestellt.

Da auch nach Umzug des ersten Snoezelenraums in eine weniger behördliche Immobilie keine verbesserte Nutzungsfrequenz bei den Teilnehmenden erzielt werden konnte, wurde auf die Einrichtung weiterer 3 Snoezelenräume an jeweils einem Außenstandort verzichtet.

Die für die 3 weiteren Snoezelenräume eingeplanten projektbezogenen Sachausgaben, wie Material für den Snoezelenraum, Orientierungshilfen, Material für Teilnehmende u.a. wurden im Rahmen der Wirtschaftlichkeit nicht abgerufen.

- Die Durchführung der arbeitsweltbezogenen/arbeitsmarktnahen Schulungen, Bewerbungstrainings oder EDV-Schulungen wurden im 1. und 2. Berichtszeitraum überwiegend von den Inklusionsberater/innen selbst betreut. Erst mit Mitte des 2. Berichtszeitraums waren geeignete Honorarkräfte gefunden, die Seminare für spezielle Bewerbungsstrategien schwerbehinderter Menschen durchführten. In Abweichung zum Arbeitsplan wurden somit Honorarmittel eingespart.
- Expertenveranstaltung
Eine große Tages-Veranstaltung mit Experten, Politik und Betroffenen „Erste Erfolge - weitere Hürden“ sollte bis zum 31.01.2017 durchgeführt werden. Anfänglich verhinderten teaminterne personelle Schwierigkeiten die Veranstaltung im Rahmen des Zeitplans durchzuführen. Die für Mai 2017 geplante Großveranstaltung wurde dann auf Wunsch der beiden Kooperationspartner auf Oktober 2017 verschoben. Bei diesem Fachtag „Perspektiven statt Barrieren - Auf die Haltung kommt es an“ handelte es sich zwar um die gleiche Zielgruppe, doch mit einem geringeren Zeitumfang der Veranstaltung. Mittel dafür waren im Finanzplan separat eingeplant. Auf Beantragung wurden die Mittel freigegeben. Da auch diese Mittel im Rahmen der Wirtschaftlichkeit verwendet wurden, kam es hier zu Einsparungen.
- Sensibilisierung
Zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit und insbesondere der Arbeitgeber/Unternehmen sollte im Zusammenhang mit der Expertenveranstaltung u.a. eine großangelegte Plakataktion beitragen. Aufgrund der wiederholten Terminverschiebungen für diese Veranstaltung war eine Planung zur Anmietung von Werbeflächen schwer möglich. Zum tatsächlichen Durchführungstermin waren die Werbeflächen aufgrund der zeitgleich stattfindenden Bundestagswahl und niedersächsischen Landtagswahl durch die politischen Parteien belegt. Im Rahmen der Wirtschaftlichkeit wurde auf die Verwendung der Mittel daher verzichtet und somit eine Einsparung erzielt.
- 12 Informationsveranstaltungen für Betriebe
Das geplante Format für zentrale Informationsveranstaltungen zur Sensibilisierung und Inklusion wurde in der ursprünglichen Planung von den Betrieben nicht in vollem Maße in Anspruch genommen. Gründe waren: mangelnde Zeitressourcen und Personalkapazitäten der Arbeitgeber, insbesondere der KMU.
Auf Wunsch der meisten Arbeitgeber fanden diese Info-Veranstaltungen nun dezentral in den jeweiligen Betrieben statt. Im Rahmen der Wirtschaftlichkeit wurden Mittel eingespart.
- Durch eine günstige Personalauswahl, im Hinblick auf den Wohn- und Dienstort (Außenstellen) der Inklusionsberater/innen fielen im Projektverlauf deutlich geringere Reisekosten an, als ursprünglich geplant.
- Personalstruktur
In der Projektvorbereitungsphase wurde das Projektteam MITTENDRIN sorgfältig zusammengestellt und auch Personalstellen für schwerbehinderte Menschen geschaffen. Im Projektverlauf kam es trotzdem zu mehrfachen personellen Veränderungen.

Mit Projektbeginn konnte bspw. eine Personalstelle mit einer schwerbehinderten Mitarbeiterin im **Verwaltungsbereich** besetzt werden, wobei die Gefährdungs- und Belastungsfaktoren im Arbeitsalltag bei der Einstellung berücksichtigt wurden.

Trotz der Berücksichtigung der Leistungsfähigkeit im Erwerbsleben erkrankte die Mitarbeiterin ab Dezember 2015 erneut. Die Stelle dieser Verwaltungskraft wurde nach einem halben Jahr dauerhaft neu besetzt, da eine Rückkehr nicht absehbar war. Zu Beginn der Erkrankung wurden Stundenanteile mit einer Vertretungskraft kompensiert, da mit einer Genesung der Stelleninhaberin gerechnet wurde. Erfahrungen, die im Projekt in diesem Zusammenhang gesammelt wurden, hätten an anderer (Arbeitgeber-) Stelle vermutlich bestehende Vorbehalte im Hinblick auf die Einstellung schwerbehinderter Menschen bestärkt. Wir haben diese Personalsituation als „Best Practice“ angenommen, d.h. alle Beteiligten wurden bei Fragen und der Entwicklung von Lösungsmöglichkeiten einbezogen und begleitet. Die Reflexion dieser Personalsituation stellte für die Inklusionsberater zudem eine Erfahrungs-/Argumentationshilfe im Hinblick auf Arbeitgeberansprachen dar (vgl. PKT.5).

Weitere Personalwechsel fanden bei den **Inklusionsberatern** bis in die Mitte des zweiten Berichtszeitraums 2016 statt. Als Gründe für die Personalwechsel sind zu nennen: Die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Daher wechselte eine Inklusionsberaterin innerhalb der BFGoe auf eine andere Stelle, denn die Projektstätigkeiten von MITTENDRIN erforderten u.a. eine hohe zeitliche Flexibilität von den Projektmitarbeitern (Nachmittags-/Abendtermine für Arbeitgeberansprachen und Veranstaltungen etc.), die bspw. ein alleinerziehendes Elternteil vor immense organisatorische Herausforderungen stellte.

Andere Inklusionsberater verließen das Modellprojekt, da sie durch die erweiterten Stellenangebote in den Jahren 2015-2017 sich für (unbefristete) Arbeitsstellen z.B. im Bereich des Asyl- und Flüchtlingsschutzes entschieden.

Ein weiterer Mitarbeiter konnte sein Wissen im Projekt insbesondere vor dem Hintergrund der Arbeitsschwerpunkte und konsequenten Anwendung der innovativen Ansätze im Rahmen der Konzeptanforderungen nicht stärkenorientiert anwenden und verließ das Modellprojekt.

Neue und geeignete Mitarbeiter konnten trotz des Fachkräftemangels in Südniedersachsen zeitnah gefunden und eingestellt werden. Spezielle Arbeitsschwerpunkte, wie z.B. die Arbeitgeberakquise und -beratung oder Durchführung der Informationsveranstaltungen für Betriebe, die einerseits aufgrund eingeschränkter Fachkompetenz, andererseits aufgrund der zugewiesenen hohen Teilnehmerzahl nicht von allen Mitarbeitern übernommen werden konnten, wurden von der Projektleitung kompensiert.

Die neuen Projektmitarbeiter wurden alle umfänglich eingearbeitet und erhielten z. T. intensive Schulungen in der handlungsleitenden Beratungsmethode DSB.

Trotz der Personalfuktuation insbesondere in den ersten 14 Monaten Projektlaufzeit, lagen die vorgenommenen Personalveränderungen im Rahmen des bewilligten Finanzierungsplans.

5. Ergebnisse

Die Integration schwerbehinderter Menschen in den ersten Arbeitsmarkt war nie leicht, selbst mit einem guten Arbeitsmarkt, einer Vielzahl von Angeboten, Maßnahmen, Förderungen und finanzieller Unterstützung für Arbeitgeber. Menschen mit Schwerbehinderung profitierten kaum davon; sie kamen seltener an Jobs und Praktika oder kehrten nach dem beruflichen Wiedereinstieg nach kurzer Zeit in den Rechtskreis SGB II / SGB III zurück.

Diese Erfahrungen und Erkenntnisse aus früheren Maßnahmen begründeten unsere Projektidee „MITTENDRIN-Integration schwerbehinderter Menschen in den Arbeitsmarkt“. Bei der Projektkonzeption und späteren Durchführung von MITTENDRIN war für uns daher von Bedeutung:

- Eine hohe Kontaktdichte und individuelle Einzelberatung/ Einzelcoaching
- Wenn Seminare, dann nur als Kleingruppe, die individuell auf die Personen zugeschnitten sind
- Niedrigerer Fallschlüssel als im Fallmanagement der Jobcenter mit ca. 180 Personen oder bei den Arbeitsvermittlern der Agentur für Arbeit bei ca. 240 Personen
- Langfristige Beratung und Begleitung mit einem festen Ansprechpartner zum Aufbau einer Vertrauensbasis
- Intensives Arbeiten mit Betrieben und potentiellen Arbeitgebern und auch die
- Öffentlichkeitsarbeit mit Publikation von Positivbeispielen aus der Praxis zur verstärkten Förderung von Teilhabe/Inklusion

Aus den o.g. Überlegungen resultierten Maßnahmen (Arbeitspakete/AP), mit denen wir im Projektverlauf die berufliche Integration schwerbehinderter Menschen in der Region sichtbar stärken und anregen konnten.

Die guten Projektergebnisse zum Projektende belegen zudem die Wirksamkeit einzelner Maßnahmen und neuartiger Impulse.

Welche Ziele wir erreicht haben, zu welchen Erkenntnissen wir im Projektverlauf gekommen sind, welche Maßnahmen und neuartigen Ansätze sich dabei aus unserer Sicht als besonders erfolgreich herauskristallisiert haben, die Bedeutung der Außenstellen und wer (weniger) profitierte, wird nachstehend dargestellt.

5.1 Darstellung und Interpretation der Ergebnisse und Erkenntnisse zum Nutzen der erprobten Maßnahmen sowie innovativen Ansätze

Zu MITTENDRIN kamen im Projektverlauf Menschen mit körperlichen, psychischen und geistigen Beeinträchtigungen, Sinnesbehinderungen und mit unterschiedlichstem beruflichem Qualifikationsniveau. Teilnehmende mit physischen Behinderungen, litten nicht selten auch noch an psychischen Beeinträchtigungen, wie z.B. Suchterkrankungen und Depressionen. Insgesamt wurden 352 schwerbehinderte Menschen durch die Rechtskreise SGB II und SGB III zugewiesen, wovon sich 84 Personen nach einem Informationsgespräch gegen eine Teilnahme bei MITTENDRIN entschieden.

Von unserem **intensiven Einzelcoaching und unserer Begleitung** haben somit im gesamten Projektverlauf 267 Teilnehmende profitiert. Die ursprüngliche Zielsetzung lautete 210 schwerbehinderte Menschen im Verlauf von 3 Jahren in das Programm aufzunehmen und davon 30 Prozent in den 1. Arbeitsmarkt zu integrieren (d.h. von 63 Personen sollten mindestens 43 Personen sozialversicherungspflichtig in Voll- oder Teilzeit und bis zu 20 Personen geringfügig beschäftigt sein).

Die quantitative Zielsetzung der Steigerung der bei 20 Prozent liegenden Integrationsquote auf 30 Prozent, wurde mit einer Integration von insgesamt 171 Personen um ein Vielfaches übertroffen.

Das intensive Einzelcoaching und die kontinuierliche Begleitung durch einen festen Ansprechpartner/Inklusionsberater sowie die Anwendung verschiedener innovativer Ansätze, zogen sich wie ein roter Faden durch den gesamten Beratungsprozess. Nachcoaching war ein optionales Angebot, bot jedoch die Möglichkeit den vorangegangenen Beratungsprozess bei Arbeitsaufnahme zu stabilisieren und konnte zu einer langfristigen Integrationsperspektive in den Arbeitsmarkt beitragen.

DSB ist ein Arbeitnehmer bezogenes Training; ein Training von Softskills und eine Ableitung aus der dialektisch behavioralen Therapie.

Das **Beratungs- und Trainingskonzept DSB** war im Projektverlauf u. E. der innovativste Ansatz, der im Projekt MITTENDRIN erstmals in der Arbeit von (Sozial-) Pädagogen für die langfristige berufliche (Re-) Integration von schwerbehinderten (arbeitslosen) Menschen mit multiplen Vermittlungshemmnissen in der Beratung angewendet wurde.

Die dafür erforderliche Fachkompetenz, sowie Erlernen und Reflexion der eigenen Haltung stellten das wesentliche „Werkzeug“ aller Projektmitarbeiter, besonders der Inklusionsberater, dar. Mit Projektbeginn und im weiteren Projektverlauf wurden alle Inklusionsberater/innen zur Umsetzung der handlungsleitenden Methode DSB anfänglich mit einem einwöchigen Grundkurs und später regelmäßig mittels Fortbildungen oder Tagesseminaren (weiter) qualifiziert. Zur Vertiefung von Methoden- und Handlungskompetenz erhielten die Inklusionsberater/innen Fallsupervision, die von dem Entwickler der Methode Dr. Herbold kontinuierlich über den gesamten Projektverlauf durchgeführt wurde.

Zusätzlich fand in einer Intervisionsgruppe professionelle und lösungsorientierte kollegiale Beratung, Austausch und Vertiefung zur Anwendung der DSB-Methode statt. In diesem Rahmen hatte das Berater-Team zudem die Möglichkeit eigene Rollen und Haltungen definieren, respektive reflektieren zu können.

Das DSB-Programm richtete sich an alle Projektbeteiligten, doch insbesondere an Teilnehmende, die oftmals erlerntes dysfunktionales Verhalten zum Selbstmanagement aufwiesen und die Bereitschaft mitbrachten, dies zu ändern.

Die Entscheidung für den Einsatz der DSB-Methode als handlungsleitende Beratungsmethode im Modellprojekt gründete auf der Annahme, dass es vielen Menschen in Belastungssituationen schwer fällt, sich selbst so zu steuern und ihr Verhalten ohne Beratung/Coaching zu negativen Folgewirkungen führen könnte.

Unsere Annahme war, dass für schwerbehinderte Menschen mit dysfunktionalem Verhalten, ihr situatives Handeln Sinn macht und sie versuchen, das Beste aus einer Situation zu machen, da sie noch keine funktionaleren Fähigkeiten zur Verfügung hatten. Die DSB-Grundannahmen, dass viele Personen ihre Probleme lösen oder sich verändern wollen, dass sie ein Bewusstsein für ihr dysfunktionales Verhalten haben bzw. dass ihnen dieses bewusst gemacht werden kann, lag der Entscheidung für die Erprobung des neuartigen Konzepts mit den DSB-Beratungsansatz zugrunde.

Ziel des DSB-Methodeneinsatzes bei MITTENDRIN war es, dass die Teilnehmenden Fertigkeiten erlernen sollten, die funktional sind und keine ungünstigen Folgewirkungen im Umgang mit sich selbst und in zwischenmenschlichen Situationen mit sich führen, um eine langfristige berufliche (Re-) Integration zu fördern.

Die gemeinsame Arbeit zwischen Teilnehmenden und Inklusionsberater unter Berücksichtigung der DSB-Methode fand auf verschiedenen Ebenen statt und war freiwillig:

Die **Anamnese** und Schaffung eines fördernden Arbeitsbündnisses durch eine **validierende Haltung** des Beraters war die Voraussetzung für den Beratungsprozess.

Eine **Zielvereinbarung** verdeutlicht die Zielhierarchie und erforderte die Klärung, der erforderlichen Entwicklungsschritte (Verhaltensziele konnten hiermit auch gemeint sein).

Das **Commitment** (Selbstverpflichtung/Selbsterkennen) wurde im Beratungsverlauf immer wieder hergestellt, um sich zu versichern „Arbeiten wir noch am selben Ziel?“ und die **Veränderungsstrategien** mit der Selbstbeobachtung und der zusätzlichen Möglichkeit ein begleitendes Skillstraining zu absolvieren, rundeten den Beratungsprozess ab.

Die Erarbeitung realistischer Ziele und die Planung erster Schritte der Verhaltensänderungen nahmen einen großen Raum in diesem Beratungsprozess ein.

Flankierende Unterstützung in diesem Veränderungsprozess erfuhren Teilnehmende mittels verschiedenster Seminarangebote. Mit einer Anmeldung für die Teilnahme an einem Fertigkeiten-Training (Skillsgruppe) konnten Teilnehmende eines der wirksamsten Seminare hinsichtlich möglicher Verhaltensänderungen nutzen.

Unsere o.g. Annahmen haben sich im Projektverlauf bestätigt.

Im Hinblick auf die Teilnehmenden war die DSB-Beratungsmethode unser erfolgreichster innovativer Ansatz in der Wirksamkeit zur Unterstützung schwerbehinderter Menschen zur Integration in den Arbeitsmarkt. Doch auch die Freiwilligkeit der Teilnahme an unserem Angebot spielte für einen Integrationserfolg eine große Rolle.

Die übererfüllten Teilnehmer- und Vermittlungszahlen verifizieren diese Einschätzung.

Im Hinblick auf die Umsetzung und Anwendung der Methode DSB durch die Inklusionsberater/innen kommen wir auf der Basis von gemachten Erfahrungen jedoch zu dem Ergebnis, dass nicht alle Beratenden den DSB-Ansatz so verfolgten, wie konzeptionell angedacht.

Bei der Anwendung dieser Methode war die Motivation, das Einlassen auf einen neuen Beratungsansatz, eine entsprechende Haltung und Offenheit des Beratenden entscheidend für die Umsetzung. Im Projektverlauf haben wir beobachtet, dass nicht jeder Mitarbeiter diese Werte mitbrachte und es zeigte sich bei einigen Beratenden, trotz intensiver DSB-Schulungen, kontinuierlicher Fallsupervision und Intervision, eine gewisse Verschlossenheit bis Skepsis gegenüber der anzuwendenden DSB-Methode.

Unsere Projektreflexion mit Teilnehmenden bestätigt die Vermutung, dass nicht alle Beratenden die besonderen Vorgaben des DSB-Ansatzes kontinuierlich berücksichtigten oder es fehlte teilweise eine entsprechende Haltung und Verhalten für die Umsetzung des neuartigen Beratungsansatzes, um u.a. die Problemfähigkeit des zu Beratenden zu stärken.

Trotz der unterschiedlichen Anwendung der verschiedenen zu erprobenden Ansätze durch die Beratenden sehen wir unsere Annahmen zu Projektbeginn bestätigt, dass ein fester Ansprechpartner, eine langfristige Beratung und intensive Auseinandersetzung mit den Fähigkeiten/Zielen des Teilnehmenden und ein niedriger Fallschlüssel bedeutend sind für einen erfolgreichen beruflichen Wiedereinstieg in den ersten Arbeitsmarkt.

An den Schnittstellen mit den Kooperationspartnern haben wir ein zurückhaltendes Interesse beobachtet, zukünftig mit der DSB-Methode zu arbeiten. Gründe sehen wir dafür insbesondere in den jeweilig stark divergierenden Zeitressourcen und Fallzahlen, da wirksame Beratungsprozesse mit der DSB-Methode oftmals zeitintensiver verlaufen.

Im Projektverlauf wurden wir in unserer Annahme bestätigt, dass dieser Beratungsansatz über das Ziel der schnellen Vermittlung hinausgeht und gerade die (zeit-) intensive Auseinandersetzung mit den Fähigkeiten und Zielen des Teilnehmenden zielführend war. Fallmanager und Arbeitsvermittler wurden im Projektverlauf zu der DSB-Methode geschult und an den Schnittstellen fanden methodenbezogene Austauschtreffen und Fallsupervisionen statt. Das Projektziel der Sensibilisierung von Fallmanagern und Arbeitsvermittlern für einen neuen Beratungsansatz konnten wir damit erreichen.

Eine Übertragbarkeit zur Anwendung der DSB-Methode auf die Projektpartner an den Schnittstellen Agentur für Arbeit / Jobcenter zeichnet sich nach dem derzeitigen Erkenntnisstand jedoch nicht ab.

Wir beobachteten, dass der innovative Ansatz **Bewerbungsstrategien speziell für schwerbehinderte Menschen** ebenfalls zur verstärkten beruflichen Integration beitrug.

Mit dem Einsatz neuartiger Impulse zur Arbeitgeberakquise wurden Lücken geschlossen:

- Betriebe / Arbeitgeber wurden persönlich von den Inklusionsberatern angesprochen
- Konkrete persönliche Vorgespräche zwischen Inklusionsberater und Arbeitgebern sensibilisierten, erschlossen Arbeitgeberpotentiale und schufen Öffnungen für zukünftige Matchingprozesse und Arbeitsverhältnisse
- Inklusionsberater erfüllten eine Art Lotsenfunktion zwischen der Zielgruppe der schwerbehinderten Menschen, dem potentiellen Arbeitgeber und den verschiedenen involvierten Behörden/Leistungsträgern
- Unterstützung bei der Erstellung von authentischen und individuellen Bewerbungsunterlagen
- Aussagekräftige Bewerbungsunterlagen und eine umfassende Vorbereitung förderten die Motivation des Teilnehmenden und erhöhten die Bereitschaft potentieller Arbeitgeber für die Durchführung möglicher Berufspraktika oder Einstellungen
- Individuelle Matchingprozesse ermöglichten eine passgenauere Vermittlung zwischen Arbeitgeber und schwerbehinderten Menschen, durch intensives Kennenlernen, Vor-Ort-Beratungen, konkrete Arbeitsplatz- und Stellenbeschreibungen, authentisches Assessment
- Das Nachcoaching bot Möglichkeiten, die Bedingungen am Arbeitsplatz zu verbessern und/oder zu stabilisieren
- Die enge Zusammenarbeit mit regionalen Förderstellen/Fachstellen zum Aufzeigen von Fördermöglichkeiten und die Absprache mit den Rechtskreisen SGB II + SGB III trug zu größerer Transparenz in Förderfragen, insbesondere der kleinen und mittleren Unternehmen, bei.

Vermehrte Inanspruchnahme, interessierte Kontaktforderungen oder gezielte Anliegen zeigten, dass mit den o. g. Aktivitäten insbesondere Arbeitgeber und die Öffentlichkeit sensibilisiert werden konnten. Wir registrierten im Projektverlauf eine verbesserte Aufklärung der Arbeitgeber und der Öffentlichkeit hinsichtlich der besonderen Situation von Menschen mit Schwerbehinderung und konnten mit viel Durchhaltevermögen neue Beschäftigungsmöglichkeiten erschließen. Ein langwieriger Beratungs-/Informationsprozess führte zu den guten Ergebnissen, die wir u.a. durch diverse Öffentlichkeitsveranstaltungen, kontinuierliche Arbeit einer Mediengruppe, bestehend aus Teilnehmenden des Projekts und einem Inklusionsberater, erzielten.

Neben zahlreichen positiven Erfahrungen machten Teilnehmende des Projekts allerdings auch negative Erfahrungen mit Arbeitgebern. Ein Inklusionsberater eines Außenstandortes berichtet dazu nachstehendes Beispiel:

Ein großer Wohlfahrtsverband teilte mit, dass er verschiedene Mitarbeiter sucht, gern auch mit Behinderungen, für Arbeitsplätze, die speziell für Menschen mit Behinderung geeignet waren wie an der Pforte sitzen, Telefondienst leisten oder einen Treffpunkt zu koordinieren. Da es sich um den Außenstandort Duderstadt handelte, wurden verschiedene interessierte Teilnehmende direkt angesprochen, die großes Interesse zeigten und in Absprache mit ihnen eine Liste mit ihren Berufserfahrungen erstellt.

Insgesamt fanden mehrere persönliche Gespräche und Telefonate mit dem Personaler statt. Dann wurde dieses Angebot plötzlich telefonisch zurückgezogen. Es wäre kein Bedarf mehr vorhanden. Oder sie hatten schon jemand anderen gefunden. Es kam zu keiner Einstellung und zahlreichen Enttäuschungen bei den Teilnehmenden.

Negativerfahrungen wurden von möglichst allen Beteiligten reflektiert und in den weiteren Beratungsverlauf zum Nutzen des Teilnehmenden einbezogen. Das nachstehende Beispiel verdeutlicht die daraus resultierenden Chancen.

Ein Inklusionsberater berichtet nachstehend ein besonderes Negativ-Positiv-Arbeitgeberbeispiel für gelungene Inklusion:

Ein Teilnehmer mit erheblicher Sehbehinderung hatte sich vorgenommen, einem Arbeitgeber ein längeres Praktikum anzubieten, den er schon aus einem vorausgegangenem Praktikum, während seiner Ausbildung als Alltagsbegleiter, kannte.

Doch dieser Arbeitgeber reagierte nicht auf das Angebot und lehnte erst auf mehrmalige Nachfrage ab.

Der Teilnehmer erhielt dazu lediglich eine kurze telefonische Auskunft, es gab kein Gespräch oder eine Erklärung für ihn.

Er war sehr enttäuscht, da er das bisherige Arbeitsverhältnis als gut empfand und äußerte daraufhin die Befürchtung, die einzige Möglichkeit, die ihm bliebe, sei in einer Behindertenwerkstatt zu arbeiten. Ein anderer Arbeitgeber in der Region eröffnete bei der telefonischen Akquise der Inklusionsberaterin spontan ein Arbeitsangebot. Er brachte die Zuversicht zum Ausdruck, dass eine Pflegekraft mit Sehbehinderung eine gute Pflegekraft sein könne und schlug einen Termin für ein Vorstellungsgespräch vor.

Dieser Arbeitgeber, der durch eigene Erfahrungen mit Behinderung auch nachvollziehen konnte wie es dem Teilnehmenden damit ging, stellte den Teilnehmenden ein, integrierte ihn in das bis dahin exklusive Team und achtete darauf, dass der Teilnehmende/Arbeitnehmer gut integriert wurde.

Er riet ihm z. B. offen auf Kollegen und Bewohner zuzugehen und ihnen von seinem Handicap zu erzählen, statt es zu verschweigen.

Eine Förderung anteiliger Kosten für eine Assistenz durch einen Mitarbeiter aus dem Betrieb wurde durch das Integrationsamt bewilligt. Bis Projektende fühlte der Teilnehmende sich dort sehr wohl, vom Arbeitgeber sehr akzeptiert, engagierte er sich sehr für seine Arbeit.

Da aufgrund der Behinderung die Mobilität mittels eigenem PKW eingeschränkt war, der Arbeitsort zudem dezentral lag, wurden betriebsinterne Lösungen gesucht und gefunden. Ein Mitarbeiter bot eine Mitfahrgelegenheit an (der Dienstplan wurde darauf abgestimmt und dieser Arbeitnehmer bekommt vom Arbeitgeber dafür einen finanziellen Zuschuss zu den Fahrtkosten).

Sensibilisierung von Unternehmen für die Belange behinderter Menschen für eine Verbesserung der Ausbildung- und Beschäftigungssituation

Zur Inklusion gehören immer zwei Seiten - MITTENDRIN beriet daher die Projektteilnehmenden und die Unternehmen, die potentiellen Arbeitgeber und bot Begleitung und Unterstützung.

Im Hinblick auf die von uns angebotenen Informationsveranstaltungen für Arbeitgeber haben wir im Berichtszeitraum die Erfahrung gemacht, dass Betriebe unsere öffentlichen **Informationsveranstaltungen und Betriebsberatungen** kaum / bis gar nicht in Anspruch nahmen. Auf der Basis dieser ersten Erfahrungen änderten wir das Format für diese Veranstaltungen, indem wir ab dem zweiten Berichtszeitraum diese **Informationsveranstaltungen und Betriebsberatungen** in den Räumen des jeweiligen Unternehmens anboten und durchführten. Die „vor Ort“ Informationen und Beratungen wurden von den Betrieben deutlich besser akzeptiert und angenommen. Begründet wurde dies von den Arbeitgebern, dass dieses Format besser und unkomplizierter in den Tagesablauf insbesondere der KMU-Arbeitgeber passt. Die Einbindung von betrieblichen Schlüsselpersonen in das Beratungs-/Informationsgespräch konnte so ohne Ausfall von Arbeitszeit/Personalressourcen erfolgen.

Diese Veränderung wirkte positiv auf den weiteren Projektverlauf, jetzt saßen Arbeitgeber, Personalverantwortliche und Inklusionsberater unbürokratisch an einem Tisch, lernten sich und die Projekt- und Integrationsmöglichkeiten sowie die betrieblichen Gegebenheiten kennen. Der Inklusionsberater oder die Projektleitung nahm im Folgenden immer wieder gezielt Kontakt mit diesen und anderen Unternehmen auf, besuchte die Betriebe und Arbeitgeber, beriet umfassend und individuell zu Beschäftigungsmöglichkeiten von Menschen mit einer Schwerbehinderung. Auf Wunsch wurden Kontaktadressen wichtiger Dienstleister und Behörden zur Verfügung gestellt, damit sich Arbeitgeber leichter im Förderdschungel zurecht finden konnten. Durchhaltevermögen und ein langer Atem bewirkten Interesse und schufen Beschäftigungsmöglichkeiten. Der Berater informiert den Arbeitgeber über Zugangsmöglichkeiten für Zuschüsse oder ein Darlehen zur Einrichtung eines barrierefreien Arbeitsplatzes und über die Möglichkeiten zur barrierefreien Gestaltung von Arbeitsplätzen, z. B.:

- beim Umbau eines Arbeitsplatzes zu einem Einhandbetrieb für einen hand- oder armamputierten Menschen,
- bei blinden Menschen die Ausrüstung eines Computerarbeitsplatzes mit einer Braillezeile,
- bei sehbehinderten Beschäftigten ein Großbildmonitor oder eine extra große Tastatur,
- bei gehörlosen Menschen Bild- und Schreibtelefone oder Lichtsignalanlagen an Maschinen.

Wir konnten Arbeitgeber in den Infoveranstaltungen oder Betriebsberatungen dahingehend sensibilisieren, dass schwerbehinderte Menschen durchaus am Arbeitsleben teilhaben können, wenn sie auf einem für sie geeigneten Arbeitsplatz beschäftigt werden. Eine barrierefreie Umgestaltung und Nachbesserung machte nicht nur den direkt Betroffenen das Leben leichter, sondern auch allen anderen - dem Besucher mit dem Kinderwagen, der Reinigungskraft oder dem Hausmeister.

Mit dieser Haltung und den Informationen konnten wir unser Gegenüber oftmals neugierig machen, um wesentlich einfacher mit Unternehmen Ideen zu entwickeln oder Ressourcen zu entdecken, die eine Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsmarkt ermöglichten. Auf Wunsch erhielten auch die Arbeitgeber Nachcoaching-Angebote, präventiv oder um Reibungspunkte/Konflikte bei der Integration ins neue Team oder Unverständnis zu minimieren sowie Veränderungen/Weiterentwicklungen anzuregen. Dieses Angebot nahmen nur wenige Arbeitgeber in Anspruch. Begrenzte Zeitressourcen war der häufigste genannt Grund, aber auch Unsicherheit im Umgang mit den Unterstützungsangeboten „sich nicht hinter die Kulisse gucken lassen“ wurden genannt.

Eine enge Zusammenarbeit bestand auch mit den Arbeitgeberservices (AGS) der Kooperationspartner, um die Möglichkeiten für die Teilnehmer des Projekts voll ausschöpfen zu können. Im Projektzeitraum nahmen wir mit dem betreuenden Arbeitgeber-Spezialisten der Agentur an Informationsveranstaltungen und Schulungen teil, insbesondere um interessierte Arbeitgeber umfassend über inklusive Beschäftigungsmöglichkeiten zu informieren und neue Perspektiven zu eröffnen.

Im Projektverlauf bestätigte sich unsere Annahme, dass tatsächlich mehr Menschen mit einer Schwerbehinderung beschäftigt oder arbeitssuchend sind, die allerdings aus unterschiedlichsten Gründen ihre Schwerbehinderung (noch immer) nicht öffentlich angeben wollen, meistens aus Sorge vor einer möglichen Stigmatisierung.

Ein Arbeitgeber stellte bspw. erst in der Zusammenarbeit mit MITTENDRIN fest, dass noch zwei weitere Mitarbeiter in seinem Unternehmen eine Schwerbehinderung hatten.

Arbeitgeber machten uns auch darauf aufmerksam, dass sie oftmals zu wenige Möglichkeiten haben, Menschen mit Behinderung gezielt als Beschäftigte zu suchen.

Diese Anregungen wurden von MITTENDRIN aufgegriffen und u. a. an das Expertennetzwerk weitergeleitet

Arbeitgeber nutzten MITTENDRIN im Projektverlauf deshalb auch als Ansprechpartner, wenn sie gezielt nach passend qualifizierten schwerbehinderten Beschäftigten für ihr Unternehmen suchten.

Trotz der Vielzahl von Arbeitgeber-Informations- und Beratungsgesprächen nennen viele Betriebe immer noch Gründe, wie zu hohe Kosten bei der Nachbesserung beim Arbeitsschutz, Gestaltung der Arbeitsstätten, akustische, visuelle und taktile Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen, betriebliche Leitsysteme, Fluchtwege, Arbeitsrecht und allgemeine Vorbehalte (z.B. Kündigungsschutz), um schwerbehinderte Menschen nicht einzustellen.

Unsere Annahme zum Projektende lautet daher: Bei einem großem Teil der Betriebe, der Großunternehmen oder KMU bestehen auch weiterhin Vorbehalte und Hemmnisse, die aufgelöst und abgebaut werden müssen, um Inklusion „vor Ort“ im Betrieb, zu ermöglichen.

Weiterführende und sensibilisierende Informationskampagnen werden benötigt.

Erkenntnisse zum innovativen Ansatz Peer Counseling

Die grundlegende Voraussetzung für Peer Counseling ist, dass Menschen mit Behinderung andere Menschen mit Behinderung beraten, mit denen sie vergleichbare Erfahrungen teilen können. Sie können auch als Vorbildfunktion dienen, die die Ratsuchenden darin bestärkt, eigene Ziele als erreichbar wahrzunehmen und sie weiterzuverfolgen.

Entgegen der ursprünglichen Planung war es im Vorfeld des Projektstarts nicht möglich diesen innovativen Ansatz mit einer oder mehreren Personen aus dem Kundenpool der Agentur für Arbeit oder den Jobcentern zu verfolgen. Der daraufhin anfängliche Einsatz von ehrenamtlich Engagierten erwies sich schnell als nicht zielführend und wurde beendet.

Im weiteren Projektverlauf fanden wir zwei externe Dozenten als Honorarkräfte, die Peer Counseling für die Teilnehmenden von MITTENDRIN anboten.

Beobachtet haben wir bei diesem innovativen Ansatz trotz umfänglicher intensiver Bewerbung des Angebots, lediglich eine sukzessive, schrittweise erfolgende Inanspruchnahme und Akzeptanz des Angebots bei den Projektbeteiligten.

Die zwei männlichen Dozenten stellten ihre Kompetenz im Rotationsprinzip den Teilnehmenden zur Verfügung. Teilnehmende erhielten so ein flexibleres Terminangebot und zudem beobachteten wir dadurch eine gezieltere Inanspruchnahme des jeweiligen Dozenten von den Nutzern dieses Angebots.

Zum Ende des zweiten Berichtszeitraums war die Resonanz des Angebots Peer Counseling von Seiten der Teilnehmenden quantitativ zwar deutlich höher, doch diese verbesserte Inanspruchnahme bot immer noch keine Basis für eine Ausweitung auf die Außenstandorte des Projekts.

Vom zweiten Berichtszeitraum bis zum Projektende blieb die Resonanz auf dieses Angebot allerdings konstant niedrig. Im Hinblick auf unsere Beobachtungen der gezielten Auswahl der Beratenden wollten wir unter Genderaspekten auch eine Frau in das Angebot einbinden und konnten dafür eine (schwerbehinderte) Mitarbeiterin des Teams gewinnen. Verwertbare Erkenntnisse zu Veränderungen durch die Teilnehmenden im Hinblick auf die Inanspruchnahme der Peer Counseloren nach Geschlecht und sichtbarer Schwerbehinderung sind aufgrund des Projektendes nicht zu nennen.

Wir kommen bei dem zu erprobenden Ansatz **Peer Counseling** zu dem Ergebnis, dass dieser innovative Ansatz während der Projektlaufzeit im Hinblick auf die Zielgruppen kaum eine Rolle spielte. Eine differenzierte Einschätzung zu den Gründen und Ursachen für die unterschiedlichen Nutzungsprofile war im Projektverlauf nicht möglich.

Doch selbst vor dem Hintergrund der vorliegenden Ergebnisse halten wir diesen Ansatz nach wie vor für außerordentlich wirksam, besonders im Hinblick zur Unterstützung und Ergänzung von professionellen Beratungs- und Vermittlungsangeboten.

Mit dem Projektende nutzen einige Teilnehmende von MITTENDRIN das Peer Counseling Angebot der örtlichen Ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung (EUTB).

Ergebnisse zum neuartigen Impuls „Snoezelen“ im Beratungskontext mit schwerbehinderten Menschen

Snoezelen, gedacht als ein Angebot für Menschen die Entspannung, Ruhe und Anregung suchen, wurde von fast allen Teilnehmern des Angebots MITTENDRIN nicht genutzt oder sogar z. T. offen abgelehnt. Eine Befragung der Teilnehmenden ergab, dass potenzielle Nutzer sich eher als „bedürftig“ erlebten oder mit diesem Angebot keinen persönlichen positiven Nutzen verbinden konnten.

Trotz der aktiven Bewerbung durch die Inklusionsberater lag die Nutzung des ersten Snoezelenraums im Zeitraum von einem Jahr bei lediglich ca. 7 % der Teilnehmenden und nur ein Teilnehmer hat den Raum mehr als 2 Mal genutzt.

Die Annahme, dass sich die Nutzung des Snoezelenraums mit Umzug in einen weniger behördlich geprägten Raum verbessern würde, hatte sich bis zum Projektende nicht bestätigt. In Befragungen der Teilnehmenden kam allerdings überraschenderweise mehrfach zum Ausdruck, dass der freundlich gestaltete Vorraum am Standort Göttingen in der Agentur für Arbeit zur Entspannung einlud und gleichzeitig die Kommunikation förderte.

Dieses „Rondell“ war ca. 45 qm groß und schaffte es daher gut, die unterschiedlichen Erlebensräume und Bedürfnisse zu verbinden. Den Besuchern wurden hier neben aktuellen Vermittlungsangeboten und Hinweisen auf öffentliche Veranstaltungen auch Getränke sowie Gesprächs- und Entspannungsmöglichkeiten angeboten. Dieser Raum bot das, was mit dem separaten Snoezelenraum nicht realisiert werden konnte: Ruhe + Anregung.

Die ursprüngliche Projektkonzeption sah vor, an jedem Standort einen Snoezelenraum anzubieten. Hinsichtlich der Teilnehmerresonanz auf dieses Angebot konnten wir das tatsächliche Projektziel, die Einrichtung von insgesamt 4 Snoezelenräumen, nicht erreichen. Auf Grundlage der Evaluationsergebnisse des ersten Berichtszeitraums, entschieden wir gemeinsam mit den Kooperationspartnern und dem Konsortium, keine weiteren Snoezelenräume an den Standorten Osterode, Hann. Münden und Duderstadt anzubieten.

Der Lenkungsausschuss wurde in diesen Entscheidungsprozess einbezogen.

Nach derzeitigem Erkenntnisstand kommen wir zu dem Ergebnis, dass der innovative Ansatz Snoezelen, wenig bis gar nicht zu einer verbesserten Heranführung der Zielgruppe schwerbehinderter Menschen an den Arbeitsmarkt beiträgt.

Hotline für Arbeitgeber als innovativer Ansatz zur Inklusion in den Arbeitsmarkt

Zum Zeitpunkt der Projektkonzeption nahmen wir an, dass sich Betriebe eine feste kontinuierliche Stelle und eine Telefonnummer für alle ihre Anliegen, hinsichtlich der vermehrten Einstellung von schwerbehinderten Menschen wünschen. Zu beobachten war, dass in den ersten 18 Projektmonaten diese „alles-aus-einer-Hand-Nummer“ - als eine Art Lotsenfunktion - von den Betrieben kaum in Anspruch genommen wurde. Im zweiten Berichtszeitraum entschieden wir uns auf Basis der vorliegenden Erfahrungen für eine Veränderung des innovativen Ansatzes „**Hotline für Arbeitgeber**“ und boten stattdessen eine „**Service-Nummer**“ an.

Die Gründe für diese Änderung lagen neben der geringen Inanspruchnahme dieses Angebots vor allem in der Mehrdeutigkeit des Begriffes „Hotline“ und unserer Absicht eine „leichte Sprache“ für **alle** Nutzer zu finden.

Bei der Zielgruppe implizierte die Hotline eine rund um die Uhr Erreichbarkeit und wurde trotzdem nur marginal in Anspruch genommen.

Dieses Arbeitgeberbedürfnis war verständlich, doch im Rahmen dieses Projektes nicht umsetzbar. Für eine verbindliche Erreichbarkeit boten wir stattdessen eine Service-Nummer an. Das Service-Telefon wurde mit dieser Veränderung von der Verwaltungskraft bedient und konnte bei Abwesenheit oder bei speziellen Fragen von jedem Projektmitarbeiter übernommen werden. Die Erreichbarkeit über die Service-Nummer war somit an den Werktagen von 8 bis 17 Uhr sowie an Wochenenden und Abenden auf Nachfrage und nach Vereinbarung gesichert.

Das ursprüngliche Ziel einen „heißen Draht für Arbeitgeber“ und deren offene Fragen einzurichten, ließ sich auch aufgrund der Vielschichtigkeit des erforderlichen fachlichen Know-how und bereits existierenden Angeboten von Projektpartnern und Akteuren des Netzwerkes nicht erreichen (vgl. die Ergebnisse zu Schnittstellen).

Im Projektverlauf zeigte sich, dass die Service-Nummer lediglich als flankierender innovativer Ansatz zum Wirken kam.

Bedeutsamer war hier der Inklusionsberater/Projektmitarbeiter in seiner zugehenden „Lotsenfunktion“. Neben dem Angebot der Service-Nummer besuchten Projektmitarbeiter die Betriebe und Arbeitgeber vor Ort, um Fragen und Probleme direkt klären zu können. Sie berieten in der jeweiligen Beratungsstelle oder „vor Ort“ zu allen Fragen der Beschäftigung von Menschen mit einer Schwerbehinderung, informierten begrenzt über Fördermöglichkeiten.

Konkrete Förderanfragen wurden an die zuständigen Förderstellen, die Arbeitgeber-Spezialisten

SBG II und SGB III oder auch an das Integrationsamt weitergeleitet.

Diese Stelle markierte einen bedeutsamen Punkt in der Schnittstellen-Zusammenarbeit, denn hier zeigte sich die Kompliziertheit von Verfahren und die Anforderungen zum Aufbau neuer Abläufe mit am deutlichsten.

Im Projektverlauf, besonders im 1. Berichtszeitraum, wurden im Bereich Förderrichtlinien / Fördermöglichkeiten von Seiten der Inklusionsberater Fehler gemacht (z. B. falsche, veraltete Förderrichtlinien genannt). Die daraus entstandenen interdisziplinären thematischen Debatten waren wertvoll, sie trugen zum Nutzen, zur Klärung der Verfahren und letztendlich zum Verständnis aller beteiligten Schnittstellenpartner bei.

Dieser Lern- und Entwicklungsprozess „Hotline bis hin zum Servicetelefon“ spielte eine große Rolle bei der Stärkung der Problemlösungsfähigkeit der Schnittstellenpartner.

Die Inanspruchnahme der Service-Nummer ist, trotz umfassender Werbung und Information an allen Standorten, als sehr niedrig zu bezeichnen. Die Gründe für diese Zurückhaltung führen wir u. a. auf die enge, individuelle und intensive Zusammenarbeit zwischen Inklusionsberater und Betrieb/Teilnehmer, den Schnittstellen und besonders den Arbeitgeber-Spezialisten zurück, da die Betriebe und Teilnehmer bei Fragen oder Problemen oftmals direkt mit dem jeweiligen Inklusionsberater/ Arbeitgeber-Spezialisten den Kontakt suchten.

Auf Grundlage der vorliegenden Ergebnisse, wurde mit Projektende diese Telefonnummer, anders als in der Projektkonzeption angedacht, nicht vom Arbeitgeber- Service (AGS) übernommen. Wir halten dieses Angebot perspektivisch trotzdem für eine probate Maßnahme, insbesondere um „kleinen“ Arbeitgebern einen niedrigschwelligen Zugang zu Informationen für eine mögliche Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zu erleichtern. Durch das dauerhafte Angebot der Agentur für Arbeit mit einer Servicenummer für Arbeitgeber ist der Informationszugang gegeben.

Schnittstellen und Prozessgestaltung als innovativer Ansatz zur Stärkung der Zusammenarbeit der Rechtskreise SGB II und SGB III

Die Entwicklung einer Schnittstellenregelung und Prozessgestaltung zwischen allen beteiligten Kooperationspartnern für die Zielgruppe der schwerbehinderten Menschen stellte hohe Anforderungen an die Projektbeteiligten, um die im Projektantrag genannten Planungen zu erreichen:

- Einführung standardisierter Schritte im Prozess der Arbeitsaufnahme sowie während des Nachcoachings
- Entwicklung einer Prozessgestaltung, die Verfahren der Fallübergabe, Zuweisung, Dokumentation, Umgang mit Empfehlungen, Abbrüchen, dem Aufzeigen von Anschlussperspektiven, mögliche Begleitung bei Arbeitsaufnahmen, Rücküberweisungen, Kooperation verschiedener Partner im Expertennetzwerk und Kostenübernahme von Gebärdendolmetschern etc.
- Entwickeln von Qualitätsstandards

Die intensivste institutionelle Zusammenarbeit fand primär an den Schnittstellen zu den Mitarbeitern der Kooperationspartner aus den Rechtskreisen SGB II + SGB III statt, die den Beratungsprozess mit der Zuweisung eines Kunden auslösten.

Besonders im ersten und zweiten Berichtszeitraum stellten sich Schnittstellenkontakte zwischen den einzelnen Akteuren als komplex und teilweise kompliziert dar. Sie erforderten von allen Beteiligten Offenheit, Akzeptanz, Kreativität, Zuversicht, Verständnis, Toleranz, Neugier und wesentlich mehr Zeit als geplant, um Lösungen für unterschiedliche Ansprüche, Verfahren und Abläufe zu finden.

Zusammenarbeit entwickelte sich über die gesamte Projektlaufzeit und wurde gefördert durch:

- Gemeinsame Treffen/Workshops, in denen durch die Darstellung verschiedener Standpunkte aus einzelnen Arbeitszusammenhängen heraus Verständnis füreinander entwickelt werden konnte. Die Austauschtreffen boten Raum für konstruktive interdisziplinäre Debatten, ermöglichten die Reflexion von Fehlern und trugen zur Entwicklung gemeinsamer Verfahren bei
- Info-Veranstaltungen, Austauschtreffen zu den Projektinhalten und den neuen Methoden
- Die Erarbeitung und Visualisierung des gemeinsamen Ziels zugunsten der Zielgruppe der schwerbehinderten Menschen wurde ein „Ziehen am selben Strang“ erreicht, bei Verfahrenskonflikten wurden die Projektleitungen eingeschaltet
- Gegenseitige Schulungen und aktiver Fachaustausch trugen zu einem kollegialen Miteinander bei
- Ein auf Gegenseitigkeit beruhendes verbessertes Informationsmanagement
- Eine perspektivisch größere Entlastung der Arbeitsvermittler und Fallmanager durch die Inklusionsberater

Hemmnisse in der Zusammenarbeit waren insbesondere zum Projektbeginn zu beobachten. Weitestgehend übereinstimmend wurde von allen Akteuren konstatiert, dass gerade in der ersten Projektphase die unterschiedlichen Erwartungshaltungen, unklaren Definition von Rollen und Aufgabenteilung, unerkannte Doppelstrukturen und besonders mangelnde Zeitressourcen (hohe Fallschlüssel der Arbeitsvermittler und Fallmanager) zu Störungen in der Zusammenarbeit mit MITTENDRIN führten.

Im weiteren Projektverlauf konnten Verfahren wie z. B. der Zuweisung, Fallübergabe, Dokumentation, Umgang mit Empfehlungen und Beendigungen/Abbrüchen von Teilnehmenden, dem Aufzeigen von Anschlussperspektiven etc. geklärt und aufgebaut werden, die bis zum Projektende tragfähig waren und verstetigt werden könnten.

Das Projektziel der Stärkung der Zusammenarbeit zwischen den Trägern der Rechtskreise wurde somit erreicht.

Inwieweit eine Nachhaltigkeit der erprobten Zusammenarbeit an den Schnittstellen entstanden ist, die über die Modellphase hinausgeht, kann derzeit noch nicht eingeschätzt werden.

An dieser Stelle soll auf die Bedeutung der Außenstandorte von MITTENDRIN hingewiesen werden. Die Präsenz und Aktivitäten der Berater an den Außenstandorten ermöglichten u. E. eine verbesserte Inanspruchnahme für örtliche kleine und mittlere Unternehmen (KMU).

Mit dem zunehmenden Bekanntheitsgrad von MITTENDRIN gestalteten sich zudem Kommunikationswege kürzer, die Häufigkeit und empfundene Qualität des Austauschs an den Schnittstellen der Kooperations- und Projektpartner nahm im Projektverlauf deutlich zu.

Das Projekt MITTENDRIN wurde aus unserer Sicht in der ländlichen Region positiv wahrgenommen und trug neben einer verstärkten Auseinandersetzung mit den Fragestellungen der Inklusion im Gemeinwesen, der Gestaltung von Schnittstellen mit Behörden und Ämtern sowie Medien und Politik dazu bei, Barrieren „in den Köpfen“ zu verringern.

Bedeutung erhielten die Außenstandorte -in der stark ländlich geprägten Region Südniedersachsens- zudem vor dem Hintergrund der unzureichenden Möglichkeiten im öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV).

Für schwerbehinderte Menschen, die auf Bus- und Bahnverbindungen angewiesen waren, stellte der ÖPNV in der ländlichen Projektregion eine oftmals noch größere Herausforderung dar, als für Menschen ohne Behinderung.

Bahn-Bus-Verbindungen werden im Tagesverlauf zu selten angeboten, Fahrten sind oftmals mit Umsteigen in andere Verkehrsmittel verbunden und es bestehen lange Wege zu den mittlerweile drastisch reduzierten Haltestellen. Häufig sind die Haltestellen und/oder Bahn- und Busangebote nicht durchgängig barrierearm zu besteigen und stellen für Menschen mit Behinderung, neben den hohen Fahrpreisen, eine weitere Hürde dar.

Wir stellten fest, dass durch die kontinuierlich besetzten Außenstandorte die Anfahrtswege für Teilnehmende deutlich verkürzt und der Weg zu MITTENDRIN barriereärmer gestaltet werden konnte.

An allen Standorten spielte der Einsatz von Gebärdensprachdolmetschern sowohl im Beratungsprozess als auch bei Integrationsbemühungen in den Arbeitsmarkt eine nicht unerhebliche Rolle.

Beobachtet wurden im Projektverlauf Handlungsunsicherheiten insbesondere bei verschiedenen Akteuren im Hinblick auf die Kostenübernahme. Ursachen und Gründe sehen wir darin, dass zu Projektbeginn Missverständnisse vorlagen hinsichtlich der klar definierten Kostenübernahme im Projektantrag für Honorare der Gebärdensprachdolmetscher. Zudem registrierten wir Unklarheiten bei einigen kooperierenden Akteuren, insbesondere KMU's, wer als Kostenträger bei Inanspruchnahme eines Gebärdensprachdolmetscher und bei der Beantragung von Fördermitteln verantwortlich wird und wer/wie das Verfahren dazu eingeleitet. Die klarsten und zügigsten Prozess boten die Kooperationspartner, die Agentur für Arbeit und die Jobcenter. Beide Kooperationspartner stellten ihr Know-how dem Projekt bei Fragen und Unsicherheiten kontinuierlich zur Verfügung.

Komplizierte Verfahrenswege, Informationsdefizite und mögliche Verpflichtungen zur Kostenübernahme schreckten insbesondere (kleine) Arbeitgeber, allerdings auch Akteure des Experten-Netzwerkes ab, Gebärdensprachdolmetscher aktiv und selbstverständlich einzubinden. Im Projektverlauf konnten spezielle Fragestellungen rund um den Einsatz von Gebärdensprachdolmetschern geklärt werden, allerdings keine Standards zum allgemeinen Umgang gefunden werden, wie beispielsweise der hohe bürokratische Aufwand transparenter oder einfacher gestaltet werden kann.

Hier sehen wir Handlungsbedarf, damit Sicherheit und Klarheit entsteht und für alle Beteiligten eine barrierefreie selbstverständliche Nutzung ermöglicht wird.

5.2 Frühzeitige Teilnahmeabbrüche ohne erfolgreiche Vermittlung in Arbeit bei MITTENDRIN und Abbrüche aus Beschäftigungsverhältnissen, die im Rahmen der Projektteilnahme vermittelt wurden

MITTENDRIN hatte sich zum Ziel gesetzt, arbeitslose Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung auf ihrem individuellen Weg in die Arbeit zu begleiten und ihnen eine langfristige berufliche Perspektive zu bieten.

Im Projektverlauf fanden sowohl Teilnahmeabbrüche, Teilnahmebeendigungen ohne erfolgreiche Vermittlung als auch Abbrüche aus Beschäftigungsverhältnis nach erfolgreicher Integration statt. Solche Ereignisse gehörten zum Berateralltag. Die Inklusionsberater waren mit ihrer Fachlichkeit darauf vorbereitet und erhielten zudem Supervision, Fallsupervision und Team-Intervision, um solche Ereignisse entsprechend reflektieren zu können. Teilnehmende erhielten immer die Möglichkeit, die jeweiligen Entscheidungen Abbruch oder Beendigung mit dem Inklusionsberater und der betreuenden Beratungsfachkraft des zuweisenden Rechtskreises zu besprechen. Entscheidungen im Hinblick auf Teilnahmeabbrüche oder Beendigungen trafen neben den Teilnehmenden auch die Inklusionsberater oder die zuweisenden Kooperationspartner.

Mit Projektbeginn wurde definiert, wann eine Beendigung des MITTENDRIN-Angebots ein Abbruch oder eine Beendigung darstellte. Als Abbruch wurden einseitig gelöste Projekt-Teilnahmen bezeichnet, die dann eintraten, wenn Teilnehmende deutliche Ablehnungen äußerten oder mehrfach Termine ohne Begründung nicht wahrnahmen.

Alle Abbrüche/Beendigungen/Veränderungen wurden nach dem entwickelten Standardverfahren dokumentiert und mit dem zuweisenden Kooperationspartner umgehend abgestimmt.

Im Projektverlauf nutzten 84 Personen das Informationsgespräch und entschieden sich gegen eine Teilnahme bei MITTENDRIN.

Nach dieser grundlegenden ersten Entscheidung wurde das Beratungs- und Trainingskonzept DSB dann von fast allen Teilnehmenden positiv wahr- und angenommen. Es gab allerdings auch Teilnehmende, die sich im weiteren Einzelcoaching auf diesen neuartigen intensiven Beratungs- und möglichen Veränderungsprozess nicht langfristig einlassen wollten, indem sie deutlich eine „schnelle Vermittlung“ wünschten. Diese Teilnehmenden konnten -anders als in der ursprünglichen Konzeption geplant- auch mit dieser Haltung weiter am Projekt teilnehmen. Diese wenigen Teilnehmer nahmen dann trotzdem Trainings und Seminare (Bewerbungsseminare, EDV- Kurse) in Anspruch, die für sie sofortige sichtbare Resultate brachten.

An dieser Stelle konnten wir beobachten, dass drei Teilnehmende aus dem Rechtskreis SGB II nach einer ersten „Schnell-Vermittlung“ in den Arbeitsmarkt nach erfolglos absolvierter Probezeit in das Projekt zurück kehrten und sich dann auf den längeren Beratungsprozess vorbehaltloser einließen.

Gründe für Teilnahmeabbrüche oder Beendigungen ohne erfolgte Vermittlung waren vielfältig: niedrige Stresstoleranz, Krankheit, Wechsel des Rechtskreises, Eintritt in den Rentenbezug, Abbruchempfehlung wegen eines instabilen Gesundheitszustandes oder nicht vermittelbar auf den 1. Arbeitsmarkt wegen starker Beeinträchtigungen mit der Perspektive eines Wechsels in eine Behindertenwerkstatt, Abbruch der Beratung durch den Inklusionsberater wegen fehlender Mitarbeit oder Veränderungsbereitschaft.

Gründe für Abbrüche aus Beschäftigungsverhältnissen waren: Fehleinschätzungen und Überforderung, Krankheit, mangelnde Stresstoleranz, unpassende Arbeitsstrukturen, intolerante oder überforderte neue Teams.

Einige Teilnehmende suchten nach der Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses unaufgefordert erneut den Kontakt zu MITTENDRIN, um in dem Projekt wieder aufgenommen zu werden und den begonnenen Beratungsprozess weiterzuführen.

In der nachstehenden Tabelle werden diese Ereignisse quantitativ dargestellt.

Von 352 schwerbehinderten Menschen die im Projektzeitraum dem Projekt zugewiesen wurden, entschieden sich nach der Erstinformation 268 Personen, das Angebot weiterhin zu nutzen.

Insgesamt schieden 68 Personen frühzeitig und ohne erfolgreiche Integration in Arbeit aus dem Projekt aus. Des Weiteren gab es Teilnehmende, die innerhalb von einem Zeitraum von weniger als 6 Monaten oder von mehr als 6 Monaten ein Beschäftigungsverhältnis abbrachen.

TN	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Ggf. Erläuterungen/ Gründe
Teilnehmende die das Projektangebot abbrechen	1	0	Der Abbruch wurde in Rücksprache mit dem Fallmanagement von Seiten des Inklusionsberaters eingeleitet, da der Teilnehmer keinerlei Willen/ Motivation zur Mitarbeit zeigte.
Teilnehmende die frühzeitig und ohne Vermittlung ausschieden	37	31	Gesundheitliche Beeinträchtigungen (med. Reha, Krankengeldbezug), Übergang in Rentenbezug, Rechtskreiswechsel zum SGB II Bezug, Umzug in einen anderen Landkreis, Weiterführende Qualifizierung, Pflege von Angehörigen, Teilnahme durch AV/FM oder IB beendet
Teilnehmende die vermittelt wurden und das Beschäftigungsverhältnis nach weniger als 6 Monaten abbrechen	8	7	z. B. Überforderung, unpassende Arbeitsbedingungen, ungünstige Teams,
Teilnehmende die vermittelt wurden und das Beschäftigungsverhältnis nach mehr als 6 Monaten abbrechen	0	1	Ggf. sind die Daten unvollständig, da nicht alle Teilnehmer ein Nachcoaching wünschen.

5.3 Beiträge des Projekts zur Verwirklichung von Inklusion

Die Verwirklichung von Inklusion und umfassender Teilhabe ist eine andauernde Aufgabe: Mit unserem Angebot MITTENDRIN-Integration schwerbehinderter Menschen haben wir im Projektverlauf von drei Jahren zahlreichen schwerbehinderten Menschen den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern können, nachhaltige Beschäftigungsmöglichkeiten geschaffen, Arbeitgeber beraten, Vorbehalte verringert, sensibilisiert sowie mit verschiedensten Formaten die Öffentlichkeit verstärkt über das Thema Inklusion informiert.

Im Einzelcoaching konnten wir beobachten, dass viele Teilnehmer mit Behinderung im Berufsleben oftmals nachteilige Erfahrung gemacht hatten und durch ihre Behinderung, z. B. dem damit verbundenen langsameren Arbeiten, Nachteile erfuhrten.

Mit unserem speziellen Beratungs- und Begleitungsangebot hatten diese Teilnehmer die Chance, negative Erfahrungen zu reflektieren und veränderte/neue Haltungen einzunehmen. In zeitintensiven Gesprächen wurden diese Erfahrungen thematisiert. Teil-Ziele entwickelt und Fragen geklärt, wie z.B. „Was brauchen Sie, um die Arbeit an diesem neuen Arbeitsplatz gut ausüben zu können?“. Es konnten Arbeitsplatzanpassungen besprochen und realisiert, beruflich neue Wege ausprobiert werden. Nachcoaching nach Integration in den Arbeitsmarkt ermöglichte stabilisierend eine gute Einarbeitung und Anpassungen an das berufliche Umfeld.

In der Beratung der Arbeitgeber wurden auf die Erfahrungen und Kompetenzen der angehenden Mitarbeiter verwiesen, doch auch auf ihre individuelle Situation und Bedürfnisse.

Wenn der Arbeitgeber sich für den angehenden Mitarbeiter mit Handicap engagierte und sich im Beratungsgespräch mit MITTENDRIN schon vorher Gedanken machte, wie die Unterstützung aussehen könnte, trug das erheblich zum Integrationserfolg bei. Wir konnten beobachten, wenn schon vor Einstellung konstruktiv gemeinsam Lösungen gefunden werden konnten, um die Eingliederung zu fördern, war oftmals eine tragfähige Basis für eine nachhaltige Integration in Beschäftigung geschaffen.

Auch in der Zusammenarbeit mit Schwerbehindertenbeauftragten, die innerbetrieblich einen direkten Kontakt zu den betreffenden Führungskräften bzw. dem Team hatten, konnten Verbesserungen für schwerbehinderte Arbeitnehmer erreicht werden.

Die Einbindung behinderter Menschen als Berater (Peer-Counseling) unserer Teilnehmer leistet ebenfalls einen Beitrag zur Inklusion. Dieses Angebot ermöglichte aufgrund der Selbsterfahrung neue Perspektiven, die Inklusionsberater ohne Behinderung kaum leisten konnten.

Neben der Beratung und den begleiteten Matching-Prozessen schaffte unsere Öffentlichkeitsarbeit einen Beitrag zur Inklusion. Komplementär zu den vielen Veranstaltungen (vgl. Punkt 7) war besonders unser Medienangebot in Kooperation mit dem StadtRadio erfolgreich, um das Thema Inklusion immer wieder in die Öffentlichkeit zu tragen. Bis zum Projektende realisierte diese Mediengruppe bspw. 12 Sendungen, mit dem Ziel, diese Sendereihe zu verstetigen und das Thema „Arbeit mit Behinderung“ weiter zu erörtern. Beobachten ließ sich im Projektverlauf bei den Teilnehmern der Mediengruppe eine wachsende Sicherheit sowohl im Umgang mit der Studio- und Aufnahmetechnik als auch mit den Interviewpartnern. Auf Augenhöhe sprachen sie vom Landrat bis zum Bürgermeister, Personalverantwortlichen großer Unternehmen als auch Experten und der Öffentlichkeit, im Rahmen von MITTENDRIN-Veranstaltungen.

Rückblickend lässt sich ein vorher nicht absehbarer Effekt festhalten, denn viele dieser Teilnehmer reflektierten ein gestiegenes Selbstwertgefühl, weniger Hemmungen im Umgang mit der eigenen Behinderung in der Öffentlichkeit oder im Kontakt mit potentiellen Arbeitgebern. Thematisch wurden in den Sendungen sowohl Arbeitgeber, Experten und Betroffene zu ihrer Sicht auf das Thema Behinderung, Inklusion und Teilhabe befragt.

Mit unserem Projekt konnten wir, nach eigener Aussage verschiedener Akteure, zu Perspektivwechsel beigetragen, denn vielen Beteiligten, Projektpartner, Arbeitgeber oder Netzwerkpartnern ist durch die Projektarbeit bewusst(er) geworden, wie facettenreich und umfänglich die Thematik „Arbeit mit Behinderung“ ist.

Regional konnten wir mit unserem Angebot und unserer Präsenz z.B. im Expertennetzwerk und Arbeitgebern Impulse geben, auf uns aufmerksam machen, zur Erweiterung von Handlungskompetenz und somit zur verstärkten Teilhabe beitragen.

5.4 Schwerbehinderte Menschen, die besonders von der Projektteilnahme profitiert haben und schwerbehinderte Menschen, die von der Projektteilnahme weniger profitiert haben

Im Projektverlauf konnten wir beobachten, dass insbesondere die Zielgruppe der älteren Teilnehmer im Alter von 45 bis 54 Jahren und im Alter von 55 bis 59 Jahren - unabhängig vom Geschlecht- sowie gehörlose Teilnehmer und Teilnehmende mit einer psychischen Erkrankung von der Projektteilnahme besonders profitiert haben.

Es haben auch diejenigen profitiert, denen ein Beratungskonzept mit einer langen und intensiven Beratungslaufzeit zu Gute kam oder die, die nach einer schweren Erkrankung lernen mussten, ihre Fähigkeiten neu einzuschätzen, einen längeren Klärungsprozess hinsichtlich Potentialen und Ressourcen benötigten, um eigene neue Ziele formulieren und angehen zu können.

Auch die gehörlosen Teilnehmenden haben davon sehr profitiert. Einen Nutzen erzielten zudem die Teilnehmer, die bezüglich ihrer Entscheidungen ambivalent waren oder Menschen, die bereit waren, ihr Tun und Handeln intensiver zu reflektieren.

Zu welchen Verbesserungen führte die Projektteilnahme?

Die Teilnahme führte bei diesen Teilnehmern oftmals zu einer Zunahme der Selbstreflexion, zu positiven Veränderungen der Selbstwahrnehmung, d.h. einem selbstsicheren Umgang mit der Behinderung.

Bestehende Hemmnisse konnten besser erkannt und somit verändert oder abgebaut werden. Aber auch die erlernte Akzeptanz gesundheitlicher Einschränkungen konnte zu einer Verbesserung beitragen.

Insbesondere Teilnehmer, die im Rahmen der Beratung an unserem Angebot des Skillstraining teilnahmen, erlernten Fertigkeiten, um mit stressigen Situation oder Belastungen besser umzugehen sowie zwischenmenschliche Beziehungen anders/besser zu gestalten.

Teilnehmende berichteten in Abschlussgesprächen und in Befragungen, dass das Skillstraining den Wunsch nach mehr Individualisierung deckte, zusätzlichen „Übungsraum für selbstbewusstes und reflektiertes Auftreten bot und so eine souveränere Haltung entstand, die zu einer verbesserten Arbeitsmarktintegration beitrug.

Schwerbehinderte Menschen, die von der Projektteilnahme weniger profitiert haben

Neben dem quantitativen Ziel ging es bei MITTENDRIN auch darum, den Teilnehmenden Haltungen und Kompetenzen zu vermitteln, die es ihnen ermöglichen, wieder eine passende Beschäftigung zu finden.

Ein Zugang zu dieser zielgruppenspezifischen und individuellen Beratung unter den handlungsleitenden innovativen Ansätzen war nicht bei allen teilnehmenden schwerbehinderten Menschen vorhanden und konnte auch durch mehrfache Beratungsgespräche nicht geschaffen werden. Anzunehmen ist hier, dass eine Veränderung nicht notwendig war oder, dass eine für den Beratungsprozess notwendige Veränderungsbereitschaft nicht oder wenig ausgeprägt vorlag. Des Weiteren haben u. E. Teilnehmer weniger profitiert, die in ihrer eigenen Wahrnehmung eine eingeschränkte Freiwilligkeit der Inanspruchnahme des Projektangebots erlebt haben. Wir konnten im Projektverlauf beobachten, dass Teilnehmer-Zuweisung, insbesondere aus dem SGB II, die aus der Wahrnehmung des Teilnehmenden gegen seinen Willen vorgenommen wurde, zu innerer Ablehnung und einer „So-Tun-Als-Ob-Kooperation“ führte. Durch eine enge Kooperation an dieser Schnittstelle (beispielsweise durch gemeinsame Fallbesprechungen zwischen Fallmanagement, Teilnehmer und Inklusionsberater) konnten Vorbehalte abgebaut werden, die ansonsten eine vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit behindert hätten.

Im Projektverlauf hatten wir aber auch Teilnehmer, die sich aus Sorge vor einem Rechtskreiswechsel und oftmals befürchtetem Statusverlust, nicht auf das Angebot eines längeren und zeitintensiven Beratungsprozess einließen und (sehr) schnell wieder in den 1. Arbeitsmarkt vermittelt werden wollten.

5.5 Schwerbehinderte Menschen im Projekt

Im Projektverlauf wirkten zwei Frauen mit einer Schwerbehinderung im Projekt mit und waren in Teilzeit beschäftigt.

Eine dieser Personalstellen (Bereich Öffentlichkeitsarbeit) wurde im 2. Berichtszeitraum besetzt und aus Projektmitteln finanziert.

Eine weitere Personalstelle (Verwaltungsassistenz) wurde zu Projektbeginn mit einer schwerbehinderten Mitarbeiterin besetzt, die aufgrund einer erneuten Dauererkrankung im zweiten Berichtszeitraum aus dem Projekt ausschied.

Erläuterung:

Zum Projektbeginn wurde eine Personalstelle mit einer schwerbehinderten Mitarbeiterin im **Verwaltungsbereich** besetzt.

Die Mitarbeiterin ging offen mit ihrer Erkrankung um, konnte anfänglich von ihrem Arbeitsplatz im Projekt profitieren, da die Gefährdungs- und Belastungsfaktoren im Arbeitsalltag bekannt waren und berücksichtigt wurden.

Mit zunehmenden Anforderungen in ihrem Tätigkeitsbereich konnten diese jedoch dauerhaft nicht kompensiert werden.

Trotz der Berücksichtigung der Leistungsfähigkeit im Erwerbsleben, durch das Team und den Arbeitgeber, erkrankte die Mitarbeiterin ab Januar 2016 erneut.

Zu Beginn der Erkrankung wurden Stundenanteile mit einer Vertretungskraft und durch die Projektleitung ausgeglichen, da mit einer Rückkehr der Stelleninhaberin gerechnet wurde.

Die Stelle der Vertretungskraft wurde dann allerdings nach einem halben Jahr dauerhaft neu besetzt, da eine Rückkehr nicht absehbar war.

Im Rahmen des Peer Counseling waren ab dem 2. Berichtszeitraum zwei ausgebildete Peer Counselor als Honorarkräfte im Projekt tätig. Die beiden Honorarkräfte boten im wöchentlichen und später 14 tägigen Wechsel Peer Counseling für die Teilnehmenden des Projekts an. Dieses männliche Tandem konnten wir im Hinblick auf genderspezifische Aspekte mit Unterstützung der o.g. schwerbehinderten Projektmitarbeiterin aus dem Bereich Öffentlichkeitsarbeit ergänzen.

Da diese Mitarbeiterin zeitgleich eine Weiterbildung zum Peer Counselor absolvierte, engagierte sie sich in diesem Angebotssegment als ehrenamtliche Praktikantin.

6. Nachhaltigkeit der Projektergebnisse

Mit unserem kontinuierlichen Beratungsangebot, der Zusammenarbeit mit kleinen, mittelständischen und großen Betrieben, durch die Aufklärung der Arbeitgeber, die intensive Öffentlichkeitsarbeit u. a. mit dem StadtRadio Göttingen und unserer regionalen Präsenz setzten wir uns drei Jahre aktiv ein.

Aus **Sicht der Teilnehmer** wird eine Nachhaltigkeit bestätigt, da sich viele Teilnehmer besser verstanden fühlten, z. B. eigene Fähigkeiten, Fach-Kompetenzen, Ressourcen und auch die eigenen Möglichkeiten und Grenzen besser einschätzen zu können.

Die Stresstoleranz und Selbsteinschätzung hatte sich durch die Teilnahme am Projekt eindeutig verbessert. Die veränderte Sichtweise, veränderte die eigene Haltung und neues Verhalten ermöglichte dem Teilnehmer mit schwierigen Situationen besser umzugehen, z. B. wenn die Integration in ein Beschäftigungsverhältnis nicht beim 1. Versuch geklappt hat, gibt es jetzt die erhöhte Bereitschaft weiterzumachen, die Ursachen zu reflektieren und die **eigenen** Integrationsbemühungen fortzusetzen.

Aus **Sicht der Arbeitgeber** konnten wir durch die individuelle Information, die Betriebsberatung, die Matchingprozesse und das Nachcoaching sensibilisieren, Vorbehalte abbauen und zusätzliche Kontakte zu anderen Institutionen vermitteln, um mögliche Fördermöglichkeiten in Anspruch nehmen zu können. Der Abbau von Vorbehalten gilt besonders im Hinblick auf Menschen mit psychischen Erkrankungen.

Nachhaltigkeit aus Sicht von MITTENDRIN liegt u. a. in dem verbesserten Informationsaustausch zwischen den Akteuren der Rechtskreise. Wir konnten nahtlosere Übergänge aufbauen und für den Teilnehmer/Kunden klare Ansprechpartner, Lotsen schaffen. Der intensivere Austausch trug/trägt künftig dazu bei, die unterschiedlichen Sichtweisen und Interessen zu klären und frühzeitiger Bedarfe und Beeinträchtigungen zu erkennen.

Eine veränderte Schnittstellenzusammenarbeit ist zu beobachten, doch für ein übertragbares Regelverfahren, in dem alle Beteiligten Akteure ihren Platz und die Akzeptanz finden, hätten wir noch mehr Erprobungszeit benötigt.

MITTENDRIN hat Handlungsansätze erfolgreich erprobt und Erkenntnisse gewonnen, doch eine 1:1 Übertragbarkeit auf die Fallmanager und Arbeitsvermittler ist allein schon aufgrund der unterschiedlichen Fallzahlen/Fallschlüssel kaum möglich. Doch MITTENDRIN könnte hier perspektivisch eine sinnvolle Ergänzung und Entlastung darstellen.

Die Enttäuschung vieler Projektpartner und der schwerbehinderten Menschen über das Projektende und die geäußerte Freude über die Weiterführung zeigen deutlich, dass wir mit unserem Angebot, zumindest regional, zur verbesserten beruflichen Integration schwerbehinderter Menschen beigetragen haben.

Die Beschäftigungsförderung Göttingen (kAöR) als Zweitzuwendungsempfänger des Modellprojekts, stellte in Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit - auf der Basis des o. g. Erfolgs und der Akzeptanz - Ressourcen zur Verfügung, um das Modellprojekt MITTENDRIN – Integration von schwerbehinderten Menschen zu verstetigen.

Das erfolgreiche Modellprojekt MITTENDRIN endete im April, doch in veränderter Form geht es seit Mai mit einer AZAV-Maßnahme weiter.

Das Gutscheilverfahren ermöglicht eine Fortsetzung der Angebote zur geförderten Aktivierung und beruflichen Eingliederung von Menschen mit Schwerbehinderung. Das Modellprojekt wird von sechs der vorher geförderten Personalstellen weitergeführt.

Das erworbene fachliche Know-How, die vielfältigen Arbeitgeber-Kontakte und das geschaffene Netzwerk können so weiterhin erfolgreich genutzt werden.

Das neue MITTENDRIN-Angebot:

- Die zugelassene Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung wendet sich ohne Altersbeschränkung an arbeitssuchende schwerbehinderte Menschen- mit einem Grad der Behinderung von mind. 50, Gleichgestellte und Rehabilitanden aus den Rechtskreisen SGB II und SGB III
- Wir unterstützen durch individuelle Beratung, Coaching und auf Wunsch Trainings zur Stressbewältigung und Selbststärkung. In den Workshops wird es in Kleingruppen Bewerbungsstrategien speziell für Menschen mit Schwerbehinderung geben und individuell gestaltbare PC-Schulungen.
- Anforderungen des Betriebes werden mit den beruflichen Kompetenzen der Teilnehmenden abgeglichen. Aus unseren Erfahrungen heraus profitieren beide Seiten davon.

Begleitforschung zum Modellprojekt MITTENDRIN

Wie bereits in den vorangegangenen Zwischenberichten dargestellt, hatte die Bundesagentur für Arbeit im November 2016 die **INTERVAL GmbH** mit einer Begleitforschung beauftragt, um die Konzeption und die Umsetzung des Projekts zu untersuchen.

Neben der Bundesagentur für Arbeit beteiligte sich der Landkreis Göttingen (einer der MITTENDRIN Kooperationspartner und zuständig für den Rechtskreis SGB II) an der Evaluierung des Angebots MITTENDRIN und des daraus resultierenden Forschungsantrags „MITTENDRIN durch DSB“ mit 50 % an den Gesamtkosten. Die Verantwortung für die Durchführung des Forschungsvorhabens lag bei der Bundesagentur für Arbeit/RD Hannover.

Diese Studie hatte sich zum Ziel gesetzt herauszufinden, wie das Projekt mit den verschiedenen innovativen Ansätzen, insbesondere der handlungsleitenden Beratungsmethode DSB, zur Integration behinderter Menschen jetzt und zukünftig beiträgt.

Mit mehreren Befragungswellen wurden dazu im Berichtszeitraum einzelne Befragungsgruppen, wie Projektteilnehmer, Mitarbeiter, Projektverantwortliche, Kooperationspartner und Unternehmen befragt.

Mit unterschiedlichen Forschungsmethoden wurden qualitative Erhebungen mit Hilfe von Dokumentenanalysen, Interviews, Beobachtungen und Audio-Protokolle durchgeführt. Diese Daten wurden quantitativ über Erhebungen mittels Fragebögen und Monitoring-Systeme gesammelt.

Die Projektmitarbeiter erhoben zudem quartalsweise sowohl aggregierte Daten zum allgemeinen Verlauf des Projekts als auch personenbezogene Informationen über einzelne Teilnehmende und deren Beratungsverläufe bei MITTENDRIN.

Die Zwischenergebnisse und der voraussichtliche Abschlussbericht werden im November 2018 dann Aufschluss geben über den Hintergrund der Teilnehmenden zu Schwerbehinderung, Joborientierung, expliziter Beratungswünsche und Integrationschancen dieser Zielgruppe, wie z.B. durch die innovative Beratungsmethode DSB. Des Weiteren werden Ergebnisse erwartet zu den Bedarfen Schwerbehinderter im Hinblick auf die Lebensplanung, eine vollzogene persönliche Neujustierung, die berufliche Orientierung und pragmatische Integrationsunterstützung, wie beispielsweise die individuelle Beratung und Vermittlung.

Der Datenschutz war über den gesamten Erhebungsverlauf sichergestellt und die Teilnehmer hatten mittels Einverständniserklärungen ihre Zustimmung dazu erteilt.

Diese zusätzlichen Erkenntnisse zur Nutzung der Angebote von MITTENDRIN durch die Teilnehmenden und Arbeitgeber sowie die Zufriedenheit mit dem Projektangebot könnten mit Abschluss der Begleitforschung in zukünftige Planungen zur Nachhaltigkeit einfließen.

7. Öffentlichkeitsarbeit

Die Öffentlichkeitsarbeit war wesentlicher Bestandteil des Modellprojekts und stand im Mittelpunkt unserer Arbeit. Ziel war es die Öffentlichkeit und somit auch die Arbeitgeber über die Möglichkeiten der Integration von Menschen mit Schwerbehinderung zu informieren und somit eine breite Aufmerksamkeit und Normalität zu schaffen.

Mit Projektbeginn stellte sich das Team von MITTENDRIN den lokalen Akteuren wie Einrichtungen der kommunalen Träger, den Schulen, der lokalen Wirtschaft und Trägern von Maßnahmen und sozialer Dienstleistungen vor, um mit Transparenz zum MITTENDRIN-Angebot und den Projektmöglichkeiten für Akzeptanz zu werben, als Basis für eine gute Zusammenarbeit und Ergänzung für das vorhandene Expertennetzwerk. Dies war u. E. erforderlich, um die Gesellschaft, potenzielle Arbeitgeber, die Schnittstellen, Kooperationspartner und jeden einzelnen Bürger für die Thematik zu sensibilisieren und im besten Fall Beschäftigungsmöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen zu generieren. Zunächst wurde mit Flyern, Plakaten, Roll-Ups, Handouts und Power-Point-Präsentationen das Angebot bei Veranstaltungen und Arbeitgebern vorgestellt und präsentiert. Dadurch konnten wir Aufmerksamkeit erregen und Diskussionen anstoßen. Durch die Auftaktveranstaltung im Juni 2015 konnte das Angebot erstmals pressewirksam präsentiert werden. Über Berichte in Newslettern z. B. der Beschäftigungsförderung Göttingen (kAÖR) und Inklusion Bewegungen -für und mit Menschen mit Behinderung- wurde die Öffentlichkeit über die Arbeit von MITTENDRIN informiert. Weiter wurde eine Homepage online gestellt und wir waren über Facebook im Kontakt mit unseren Zielgruppen. Werbematerialien wie bedruckte Kugelschreiber mit Griffverstärkung und

leichtläufiger Mine, sowie bedruckte Traubenzucker machte eine weitere Präsentation von MITTENDRIN möglich. Durch die Präsenz an den zwei Standorten in Göttingen und den Standorten in den Kleinstädten Hann. Münden, Duderstadt und Osterode am Harz, konnte MITTENDRIN auch in dieser ländlichen Region mit einer verstärkten Öffentlichkeitsarbeit zu einer intensiveren Auseinandersetzung rund um die Fragestellungen zur Inklusion im Gemeinwesen, der Gestaltung von Schnittstellen mit den Behörden und Ämtern sowie Medien und Politik beitragen.

Das Projekt konnte mit Informationsveranstaltungen bei Arbeitgebern und Arbeitsvermittlern, einem „Café INKLUSIV“, Teilnahme an Foren, „öffentlichen inklusiven Spaziergängen“, Fachveranstaltungen, Seminaren und Radiobeiträgen:

- Aufmerksamkeit erregen
- Diskussionen anstoßen
- Zur Meinungsbildung beitragen
- Arbeitgeber informieren
- Kontakte knüpfen
- Neue Arbeitgeber/Interessenten ansprechen
- Die Interessen schwerbehinderter Menschen sichtbar machen u.v.m.

Durch Teilnahme und/oder aktive Mitarbeit an Foren, Fachveranstaltungen, Seminaren und Arbeitsgruppen konnte MITTENDRIN bekannter gemacht werden und erfuhr so schnellen Zuspruch in der Öffentlichkeit z. B.:

- Inklusionsnetzwerk-Sommerfest im September 2015.
- Initiative Duderstadt 2020 im Oktober 2015.
- Die aktive Mitarbeit während der gesamten Projektlaufzeit bei der Initiative Inklusion Bewegung –für und mit Menschen mit Behinderung- ermöglichte die aktive Mitgestaltung der Inklusion im Landkreis Göttingen und damit Schaffung von verstärktem Bewusstsein und Öffentlichkeit für die Thematik.
- Arbeitsgruppe Beratung des Sozialpsychiatrischen Verbundes.
- Industrie- und Handelskammer Göttingen, Fachtage
- MEKOM-Regionalmanagement (Zusammenschluss von regionalen Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen unter Einbezug relevanter Bildungs- und Weiterbildungseinrichtungen) - Unternehmerfrühstück
- Aktive Mitarbeit bei der Organisation und Durchführung von großen jährlichen Kundgebungsveranstaltungen von Aktion Mensch, die von der Selbsthilfegruppe Körperbehinderter initiiert wurde.
- Zukunftsmesse für Menschen mit Behinderung. Ein Bündnis aus 12 regionalen Institutionen und Einrichtungen -dabei MITTENDRIN- plante eine Messe für Arbeit und berufliche Bildung, die am 23.09.2017 erfolgreich durchgeführt wurde. Die Veranstaltung war speziell auf die Bedürfnisse von Menschen mit körperlichen, psychischen und geistigen Beeinträchtigungen ausgerichtet. Bildungsangebote wurden der Zielgruppe anschaulich präsentiert sowie vielfältige Kontakte ermöglicht. Menschen mit Beeinträchtigungen erhielten Informationen zu den persönlichen beruflichen Perspektiven und zur professionellen Unterstützung bei der Umsetzung ihrer Berufspläne. Im Vordergrund stand hierbei das Recht auf ein selbstbestimmtes Berufsleben mit dem Ziel - je nach individuellen Möglichkeiten - eine langfristige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erhalten. Unternehmen präsentierten sich als zukünftige Arbeitgeber und erhielten vielfältige Informationen zu dem Thema „Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen“ und Fördermöglichkeiten.

- Die eintägige Messe war als Pilotprojekt konzipiert. Dazu lud das Kooperationsbündnis eine Vielzahl von Vereinen, Verbänden, Behörden und Unternehmen zur Teilnahme ein. Das hohe Maß an Interesse auch seitens der Verwaltung und Politik, der Oberbürgermeister Rolf-Georg Köhler und der Landrat Bernhard Reuter aus Göttingen, hielten die Eröffnungsrede, sorgte für großes öffentliches Interesse. Die Messe war sehr gut besucht.
Die Zukunftsmesse für Menschen mit Behinderung soll für 2 weitere Jahre in ähnlichem Format durchgeführt werden. Während dieser Zeit soll die Inklusion der Zukunftsmesse mit dem Göttinger Berufsinformationstag (GöBit) vorbereitet werden. MITTENDRIN ist weiterhin aktiv dabei und kann somit einen Teil der Projekt- Arbeit hier verstetigen.
- Unser Fachtag „*Perspektiven statt Barrieren – Auf die Haltung kommt es an*“ wurde am 17. Oktober 2017 erfolgreich von uns durchgeführt. Mehr als 120 Menschen mit Schwerbehinderung, Arbeitgeber, Kooperationspartner und Interessierte nahmen die Gelegenheit wahr, sich rund um das Thema „Beschäftigung und Behinderung“ zu informieren und sich auszutauschen. Ziel des Fachtags war es, die bisherigen Ergebnisse, Daten und Fakten sowie die Wirksamkeit der innovativen Ansätze, wie z.B. die Beratungsmethode DSB, die Matchingprozesse, die speziellen Seminare und Workshops und die Zusammenarbeit an den Schnittstellen zu präsentieren. Die Beiträge von Experten aus den Bereichen Wissenschaft, Agentur für Arbeit, Betroffene und Arbeitgeber schärfen zudem den Blick für Chancen und Potentiale der beruflichen Inklusion von Menschen mit und ohne Behinderung.
Der Fachtag bot ein Forum für Austausch und Diskussion über die praktizierten Ansätze des Modellprojekts, Förderinstrumente und erste Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitforschung. Des Weiteren kamen auch Arbeitgeber und bereits vermittelte oder zukünftige Arbeitnehmer zu Wort. Eine Unternehmerin schilderte beispielsweise ihre Erfahrungen bei der Einarbeitung einer gehörlosen Mitarbeiterin mit Hilfe einer Dolmetscherin für Gebärdensprache. Eine ehemalige Teilnehmerin des Projekts berichtete, wie sie durch die Mitarbeit an Radiobeiträgen in der Kooperation mit dem StadtRadio Göttingen ihr Selbstwertgefühl steigern und mehr Selbstvertrauen für Bewerbungssituationen gewinnen konnte. Diese Großveranstaltung wurde von dem StadtRadio begleitet. Der Fachtag war sehr gut besucht und ein großer Erfolg auch im Hinblick auf die Erweiterung des Expertennetzwerkes.
- Durch die Kooperation mit dem StadtRadio Göttingen konnten neben dieser Veranstaltung weitere Sendungen gemeinsam mit MITTENDRIN-Teilnehmern realisiert werden. Die Ausstrahlung dieser Sendungen erreichte eine breite Öffentlichkeit und informierte über Inhalte des Projekts MITTENDRIN.
- Die durchgeführten Betriebsberatungen und Informationsveranstaltungen führten zu einer Sensibilisierung von Unternehmen für die Belange behinderter Menschen und zu einer Verbesserung der Ausbildungs- und Beschäftigungssituation für Menschen mit Behinderung. Bei Betriebsbesichtigungen mit den Teilnehmenden konnten Unternehmen erfahren, dass Schwerbehinderung nicht zwangsläufig Arbeitsunfähigkeit mit einschließt. Vielmehr führten diese Besichtigungen zu anregenden Gesprächen und Nachfragen durch die Unternehmen.

Die Resonanz auf unsere Öffentlichkeitsarbeit war sehr positiv. Immer wieder bekamen wir Rückmeldungen von Arbeitgebern und Kooperations- und Projektpartnern.

Zu Beginn der Laufzeit waren es auch kritische Rückmeldungen zu unseren Flyern. Diese Anregungen nahmen wir gerne auf und arbeiteten sie umgehend in die 2. Auflage der Flyer ein.

Zum Ende der Maßnahme erhielten wir immer wieder Anfragen, wie es denn weiter gehen wird und es wurde großes Bedauern über die bevorstehende Beendigung und dann fehlende gute Arbeit ausgesprochen.

Diese Rückmeldungen zeigten uns auch, dass unser Angebot für die Zielgruppe sehr wichtig ist und nicht aus der Projektlandschaft Göttingens weg zu denken sei.

Mit der Zertifizierung unserer Maßnahme nach § 45 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB III ist es uns gelungen die Arbeit von MITTENDRIN zu verstetigen. Seit dem 01.05.2018 können wir unsere Arbeit über das Gutscheilverfahren fortsetzen. Die Öffentlichkeit wird hierüber über Flyer und die Homepage www.bfgoe.de informiert, unsere Kooperationspartner erhielten Mails. Über diese Mitteilungen erhielten wir zu Beginn der Anschlussmaßnahme viele positive Rückmeldungen und erfuhren von der Freude über die Weiterführung von MITTENDRIN.