

# Sachbericht zum Verwendungsnachweis

für das Projekt  
**„Regionale Fachkräftesicherung durch Inklusion“**

Gefördert durch:



aus Mitteln des Ausgleichsfonds

zur Umsetzung des BMAS-Sonderprogramms für arbeitslose  
schwerbehinderte Menschen mit Wohnsitz in den  
Kreisen Borken und Coesfeld  
aus den Rechtskreisen SGB II und SGB III

eingereicht durch die  
Agentur für Arbeit Coesfeld

<b>Projekt:</b>	„Regionale Fachkräftesicherung durch Inklusion“
<b>Förderkennzeichen:</b>	01KM159224
<b>Zuwendungsempfänger:</b>	Bundesagentur für Arbeit vertreten durch die Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Coesfeld
<b>Projektleitung:</b>	Herr Hubert Borgmann
<b>Laufzeit des Projekts:</b>	01.08.2015 – 31.07.2018
<b>Fördersumme:</b>	958.600,41 EUR

# Sachbericht zum Verwendungsnachweis

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

## Inhalt

<b>1</b>	<b>Zusammenfassung (max. 1 Seite)</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Einleitung</b> .....	<b>4</b>
2.1	Ausgangslage und Aufgabenstellung des Projekts, Ziele und Erwartungen .....	4
2.2	Projektstruktur (Projektaufbau, Strukturen, Verantwortlichkeiten, Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern, ggf. Besonderheiten in der Projektstruktur).....	9
2.3	Beitrag des Projekts zu den förderpolitischen Zielen des Förderprogramms/-schwerpunkts/-konzepts des BMAS .....	22
<b>3</b>	<b>Durchführung, Arbeits-, Zeit- und Finanzierungsplan</b> .....	<b>22</b>
3.1	Darstellung und Analyse der Arbeiten im Vergleich zum ursprünglichen Arbeits- und Zeitplan, Begründung von Abweichungen. Soll-Ist-Vergleich: In welchem Ausmaß wurden die ursprünglichen Projekt(teil)ziele tatsächlich erreicht? Gab es wesentliche Änderungen? Wenn ja, wodurch und welche Konsequenzen ergaben sich hieraus für das Projekt? Gab es Arbeiten, die zu keiner Lösung geführt haben? Darstellung von positiven und negativen Erfahrungen und Problemen.....	22
3.2	Sind während der Durchführung des Projekts Ergebnisse von dritter Seite bekannt geworden, die einen Einfluss auf das Projekt hatten? .....	27
3.3	Gemäß ANBest-P (Nr. 6.2.1) bzw. ANBest-P-Kosten (Nr. 7.3) ist auf die wichtigsten Positionen des zahlenmäßigen Verwendungsnachweises einzugehen. Die Notwendigkeit und Angemessenheit der geleisteten Arbeit ist zu erläutern.Falls zutreffend: Kurze Erläuterung von wesentlichen Abweichungen vom Finanzierungsplan (z.B. erhebliche Mehr- oder Minderausgaben, wesentliche Änderungen in der Personalstruktur).....	27
<b>4</b>	<b>Ergebnisse</b> .....	<b>30</b>
4.1	Darstellung der Ergebnisse .....	30
4.2	Interpretation der Ergebnisse hinsichtlich der im Antrag formulierten Projektziele .....	34
4.3	Welche Erkenntnisse konnten Sie bzgl. des Nutzens der erprobten Maßnahmen zur Vermittlung schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewinnen? Welche Ansätze haben sich als besonders erfolgreich herauskristallisiert?.....	35
4.4	Gab es im Berichtszeitraum frühzeitige Teilnahmeabbrüche ohne erfolgreiche Vermittlung in Arbeit? Bitte beschreiben, begründen und quantifizieren Sie diese.....	36
4.5	Gab es im Berichtszeitraum Abbrüche aus Beschäftigungsverhältnissen, die im Rahmen der Projektteilnahme vermittelt wurden? Bitte beschreiben, begründen und quantifizieren Sie diese. Haben die Personen nach Abbruch des Beschäftigungsverhältnisses noch weiter an dem Projekt teilgenommen? .....	37
4.6	Welchen Beitrag leistete der Projektverlauf zur Verwirklichung von Inklusion?.....	38
4.7	Gab es schwerbehinderte Menschen, die besonders von der Projektteilnahme profitiert haben? Zu welchen Verbesserungen führte die Projektteilnahme? .....	39
4.8	Falls zutreffend: Gab es schwerbehinderte Menschen, die von der Projektteilnahme weniger profitiert haben? .....	40
4.9	Wie und in welchem Umfang wirkten schwerbehinderte Menschen im Projekt mit? Falls Personal mit Projektmitteln finanziert wurde: Wie viele Personalstellen für schwerbehinderte Menschen wurden mit dem geplanten Projekt geschaffen bzw. wie viele schwerbehinderte Menschen wurden im Projekt beschäftigt? Bitte geben Sie an, wie viele der geförderten Personalstellen mit weiblichen bzw. männlichen schwerbehinderten Menschen besetzt wurden.....	40
<b>5</b>	<b>Nachhaltigkeit der Projektergebnisse</b> .....	<b>41</b>
<b>6</b>	<b>Öffentlichkeitsarbeit</b> .....	<b>42</b>

### 1 Zusammenfassung (max. 1 Seite)

Zielsetzung dieses Projektes war es, schwerbehinderte Menschen und ihnen Gleichgestellte als Fachkräftepotential in das Bewusstsein der Unternehmen zu rücken und gemeinsam mit den Unternehmen die Beschäftigungssituation für schwerbehinderte Menschen in den Kreisen Borken und Coesfeld nachhaltig zu verbessern.

Das Projekt war in den genehmigten drei Jahren Laufzeit im Kreis Borken für 60 TN-Plätze und im Kreis Coesfeld für 30 TN-Plätze mit laufendem Einstieg vorgesehen. Die Plätze wurden jeweils paritätisch von den Jobcentern und der Agentur für Arbeit besetzt. Es wurde vereinbart, dass im Jahresverlauf 15 TN-Plätze zeitgleich mit laufendem Einstieg den schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Teilnehmenden in den beiden Kreisen zur Verfügung stehen.

Ein Beratungsteam des Trägerverbunds KH Borken, KH Coesfeld und BBS, das sich anteilig aus sozialpädagogischen Fachkräften, Anleiter/Innen, werkpädagogischen Fachkräften, teilnehmerbezogener und betriebsbezogener Integrationsbegleitung sowie einer psychologischen Fachkraft zusammensetzte, inkludierte im Rahmen einer

#### a. individuellen und

#### b. regional, betrieblich ausgerichteten Strategie

den schwerbehinderten Menschen in einem Zeitrahmen von i.d.R. 6 bis maximal 12 Monaten auf den lokalen Arbeitsmarkt. Das Projekt konzentrierte sich auf Menschen, bei denen neben der Schwerbehinderung multiple Vermittlungshemmnisse hinzukommen.

Dabei wurde auf der Basis jahrzehntelanger Arbeit des Trägerverbundes in einem stabilen Netzwerk eine Eingliederungsquote für die Gruppe der unter 50 Jährigen von 30% prognostiziert, bei den über 50 Jährigen wurde eine Eingliederungsquote von mindestens 20% angestrebt.

#### Ergebnisdarstellung im Überblick:

- Die Projektpartner haben in der sehr komplexen Projektstruktur (zwei Landkreise, drei operativ tätige Bildungsträger und zwei Rechtskreise) sehr vertrauensvoll und effizient zusammengearbeitet.
- Die insgesamt 90 TN-Plätze wurden vollständig ausgelastet. Es bestand zudem immer eine Warteliste zur Teilnahme an diesem Projekt.
- Die **individuelle Integrationsstrategie** hat sich als Erfolgsgarant herausgestellt, d.h. den Teilnehmenden konnten in einem flexiblen und mit ausreichend Zeit versehenen Beratungsrahmen/ Setting neue berufliche Perspektiven eröffnet werden.

Die **regional, betrieblich ausgerichtete Integrationsstrategie** mit dem Schwerpunkt der Beratung und Öffnung der regionalen Betriebe für diese Zielgruppe – losgelöst von der Vermittlung konkreter Teilnehmender – musste zwischenzeitlich konzeptionell modifiziert werden. Dieser Konzeptschwerpunkt wurde daraufhin stärker mit der individuellen Integrationsstrategie verzahnt.

Der Hauptgrund der Umsetzungsproblematik für diese Integrationsstrategie lag vor allem darin, dass die regionalen Betriebe in den beiden Kreisen durch den enormen konjunkturellen Aufschwung in den letzten Jahren und einer Arbeitslosenquote von ca. 3,5 Prozent für solche Beratungsprozesse kaum Zeit zur Verfügung stellten.

- Die Ergebnisse in Bezug auf die Eingliederungsquoten bei Teilnehmenden unter 50 Jahren lagen über den gesamten Projektzeitraum bei 46 % (Projektprognose lag bei 30 %), bei den Teilnehmenden über 50 Jahren bei 19 % (Projektprognose lag bei 20 %).
- Hervorzuheben ist auch, dass durch die intensiven Beratungs-/Eingliederungsprozesse auch für die Teilnehmenden, bei denen keine direkte Eingliederung auf den regionalen Arbeitsmarkt gelang, die berufliche Perspektiventwicklung Fortschritte gemacht hat: Beispielsweise wurde die Einsicht entwickelt, therapeutische Hilfe in Anspruch zu nehmen.

## 2 Einleitung

### 2.1 Ausgangslage und Aufgabenstellung des Projekts, Ziele und Erwartungen

Der Kreis Borken ist mit ca. 370 000 und der Kreis Coesfeld ist mit ca. 220.000 Einwohnern/-innen, beide ländlich strukturiert und zeichnen sich durch eine breit aufgestellte, gewachsene, mittelstandsgeprägte Wirtschaftsstruktur mit häufig familiengeführten Industrie- und Handwerksbetrieben aus. Kennzeichnend ist eine hohe Branchenvielfalt, insbesondere im sekundären Wirtschaftssektor und im industriellen Gewerbe. Dies wird durch einen breiten Branchenmix aus bspw. Handwerk, IT-Unternehmen, Ernährungswirtschaft und Maschinenbau bis hin zu modernen Dienstleistungen unterstützt.

Das **produzierende Gewerbe** stellt traditionell mit ca. 43% im Kreis Borken und ca. 32% in Kreis Coesfeld einen bedeutenden Sektor für Beschäftigte in den beiden Kreisen dar. Darin enthalten ist das verarbeitende Gewerbe, zu dem u. a. der Maschinenbau mit ca. 20% im Kreis Borken und ca. 18% in Kreis Coesfeld, die Herstellung von Metallerezeugnissen mit ca. 10% im Kreis Borken und Kreis Coesfeld, sowie die Baubranche mit ca. 7% im Kreis Borken und ca. 15% in Kreis Coesfeld der sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisse zählen. Die **Bauwirtschaft** ist in den Kreisen Borken und Coesfeld im Vergleich zu der Entwicklung auf Landes- und Bundesebene, ein weitgehend stabiler Arbeitsmarkt. Das Handwerk, vor allem Klein- und mittelständische Unternehmen (KMU), vertreten im Kreis Borken mit ca. 5000 Betrieben und Kreis Coesfeld mit ca. 2600 Betrieben, stellt für die Regionen einen der wichtigsten Arbeitgebenden dar.

Der Bereich **Lager und Logistik** ist in diesen Flächenkreisen, mit seiner Nähe zu den Niederlanden und mit seinen guten Verkehrsanbindungen zum Ballungsraum Ruhrgebiet, traditionell und zunehmend ein wichtiger Beschäftigungsfaktor. Dies zeigt sich auch z.B. in der sehr hohen Zuwachsrate der 2010 abgeschlossenen Auszubildungsverhältnisse bei der Fachkraft Lagerlogistik (159% gegenüber 2009) und in der 50%igen Steigerung bei den Fachlageristen.

Im **Dienstleistungssektor** arbeiten ca. 62% im Kreis Borken und ca. 41% im Kreis Coesfeld aller Erwerbstätigen, von denen ca. 27% im Kreis Borken und ca. 24% im Kreis Coesfeld in den Bereichen Handel, Gastgewerbe und Verkehr beschäftigt sind. Der Anteil der Beschäftigten in diesem Bereich ist in den letzten Jahren um fast 10% gestiegen, er zeichnet sich somit ebenfalls durch Wachstumspotenzial aus.

Trotz des positiven Trends wird die Gewinnung und Bindung von qualifizierten Beschäftigten immer stärker zu einer Herausforderung für Betriebe. Auch in der hiesigen Region machen sich bereits erste Auswirkungen des demografischen Wandels bemerkbar. Durch diesen demografischen Effekt wird es mittelfristig auch zu einem **Fachkräftemangel** auf dem regionalen Arbeitsmarkt kommen.

Vor dem Hintergrund einer geringen Arbeitslosenquote der Kreise Borken und Coesfeld und einem steigenden Fachkräftebedarf in der Region, die aufgrund der ländlichen Struktur mit überwiegend kleinen und mittelständischen Unternehmen in eine sich zuspitzende Konkurrenzsituation mit den angrenzenden Ballungsgebieten gerät, ist der Ansatz der „regionalen Fachkräftesicherung durch Inklusion“ entwickelt worden.

Betriebe müssen Strategien im Umgang mit dem Fachkräftemangel entwickeln. Die Ansatzpunkte, die sich Unternehmen für eine entsprechende Personalpolitik bieten, sind vielfältig. Von der Investition in Personalbindungsmaßnahmen über die Intensivierung von Ausbildungsaktivitäten bis hin zum Erschließen neuer **Erwerbspersonenpotenziale** bieten sich Möglichkeiten.

## Sachbericht zum Verwendungsnachweis

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

Seit Jahrzehnten ist die Erfahrung aus den Berufsintegrationsmaßnahmen in der Region, dass es dem durchführenden Trägerverbund in Zusammenarbeit mit Betrieben gelungen ist, in ersten Unternehmen die Eingliederung von Rehabilitanden zur Lösung des Fachkräfteproblems schrittweise in deren Strategie einzubeziehen und damit deren Bereitschaft zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen und ihnen Gleichgestellten auszubauen. Diese Tatsache wurde für die Durchführung dieses Projektes dahingehend genutzt, gezielt auf Unternehmen zuzugehen und individuelle und betriebsbezogene Lösungen zur Einarbeitung und Übernahme von Rehabilitanden zu entwickeln.

Auch bei einer allgemeinen Entspannung auf dem Arbeitsmarkt und der stärkeren Nachfrage nach Fachkräften ist es erforderlich, schwerbehinderten Menschen und ihnen Gleichgestellte besondere Unterstützung und Qualifizierungsangebote zu kommen zu lassen. Gleichzeitig müssen aber auch dem einstellenden Betrieb, der die Potentiale schwerbehinderter Menschen erkennt und diese nutzen möchte, konkrete Hilfestellungen und Entlastungen sowie Unterstützungsleistungen vermittelt werden.

### Regionale Verteilung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen vor Projektbeginn

	Ort	SGB III	SGB II	Gesamt
<b>Kreis Coesfeld</b>	Coesfeld	37	21	58
	Dülmen	32	19	51
	Lüdinghausen	53	16	69
<b>Kreis Borken</b>	Ahaus	107	52	159
	Gronau	33	59	92
	Borken	79	90	169
	Bocholt	77	92	169
<b>AA Coesfeld</b>	<b>Gesamt</b>	<b>418</b>	<b>349</b>	<b>767</b>

(Stand Juni 2014)

### Ableitung des Handlungsbedarfs aus der Ausgangslage

Insgesamt verzeichnen die Kreise Coesfeld und Borken eine positive und sich auf niedrigem Niveau stabilisierende Entwicklung am Arbeitsmarkt. Deshalb ist die Zielgruppe der schwerbehinderten Menschen und ihnen Gleichgestellten eine wichtige Ressource zur Fachkräftesicherung.

Zentrale Aufgabe dieses Projektes war es, die regionalen Unternehmen mit Ideen und Lösungen rechtskreisübergreifend (SGB II und SGB III) in enger Absprache mit der Agentur für Arbeit (AA) und den Jobcentern der beiden Optionskommunen für die berufliche Inklusion von schwerbehinderten Menschen und ihnen Gleichgestellten zu öffnen.

Für die Unternehmen in den beiden Flächengebieten Kreis Borken und Kreis Coesfeld gäbe es grundsätzlich verschiedenste Motivationen, Menschen mit Schwerbehinderung zu beschäftigen. Die im Folgenden dargestellten Aspekte in eine auch wirtschaftlichen Gesichtspunkten Rechnung tragende Vorteilsargumentation für die Betriebe zu übersetzen, gehörte zu den Kernaufgaben der betrieblich regional ausgerichteten Eingliederungsstrategie.

Vorteile für die Betriebe ergeben sich zum einen durch die Möglichkeit den drohenden Mangel von Fachkräften abzufedern, indem, wie bereits dargestellt, die Zielgruppe der schwerbehinderten Menschen und ihnen Gleichgestellten bei der Rekrutierung von Fachkräften einbezogen wird.

## Sachbericht zum Verwendungsnachweis

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

Dieser Aspekt wird noch dadurch unterstrichen, dass in beiden sehr ländlich geprägten Kreisgebieten traditionell kein nennenswerter Zuzug von fertig ausgebildeten Fachkräften stattfindet, die Betriebe also im Wesentlichen ihren Fachkräftebedarf aus der Kreisbevölkerung decken.

Außerdem entfallen durch die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen Ausgleichsabgaben, die zu zahlen sind, wenn bei entsprechender Unternehmensgröße nicht eine bestimmte Beschäftigungsquote schwerbehinderten Menschen erreicht wird.

Aber auch unter dem Gesichtspunkt der Betriebsbindung von Mitarbeitenden ergeben sich für die Betriebe Vorteile bei der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen. Mitarbeiter mit Schwerbehinderung neigen erfahrungsgemäß zur stärkeren Betriebstreue.

Unternehmen können und sollten die besonderen individuellen Stärken und Fähigkeiten von schwerbehinderten Menschen und ihnen Gleichgestellten zum beiderseitigen Vorteil gezielt nutzen. Des Weiteren zeigen Forschung und Praxis, dass durch mehr Vielfalt geprägte Teams, zu kreativeren und besseren Lösungen gelangen können als homogene Arbeitsgruppen.

Das dafür notwendige strukturelle Umdenken bei den Arbeitgebenden – weg von der Defizitorientierung und hin zur Betrachtung der Fähigkeiten und Stärken schwerbehinderter Stellenbewerber/-innen stellt eine Herausforderung bei den regionalen KMU dar und erfordert eine kontinuierliche Begleitung, wie sie in diesem Projekt verankert war.

Neben den Unternehmen profitieren natürlich auch die schwerbehinderten Menschen direkt von einer Anstellung. Die Teilnahme am Arbeitsleben sorgt tendenziell bei allen Menschen für positive psychische und physische Effekte im Sinne von Selbstwirksamkeit. Diese Effekte, beispielsweise eine allgemein erhöhte Lebenszufriedenheit durch umfassende gesellschaftliche Teilhabe sind für schwerbehinderte Menschen besonders stark ausgeprägt.

Ein **Schlüssel** zu einem erfolgreichen Human Resource Management (HRM) in diesem Projekt ist der **Matchingprozess**. Die Anpassungsleistung, die der schwerbehinderte Mitarbeitende einbringen soll, ist so mit der Anpassungsleistung, die der Betrieb zu bewerkstelligen hat, in Einklang zu bringen, dass keine Seite überfordert wird und eine optimale Passgenauigkeit von Mitarbeitendem und zu besetzender Stelle erreicht wird.

Generell benötigen schwerbehinderte Menschen und ihnen Gleichgestellte aufgrund ihrer speziellen Bedürfnisse eine gewisse Flexibilität der Betriebe. Eine solche Flexibilität in den Unternehmensprozessen zuzulassen, scheint jedoch nicht nur für schwerbehinderten Menschen, sondern auch für andere Mitarbeitergruppen, wie etwa junge Mütter und Väter, ältere Mitarbeitende etc. vorteilhaft zu sein. So gibt es z.B. auch in den beiden Flächegebieten Kreis Borken und Coesfeld für die potentiellen Arbeitnehmenden nicht selten Probleme durch die sehr begrenzten Möglichkeiten des öffentlichen Nahverkehrs.

Wenn es den Unternehmen gelingt, mehr Flexibilität zu schaffen, so können sie damit positive Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeitenden schaffen und somit ihre Arbeitgeberattraktivität gezielt stärken. Gerade durch die technologischen Entwicklungen sind flexible Rahmenbedingungen, wie beispielsweise Home Office und Gleitzeit, häufig einfach zu verwirklichen.

Die Praxis zeigt, dass eine erfolgreiche Inklusion keine Frage der Unternehmensgröße oder des Wirtschaftsbereiches ist.

In allen Bereichen kann, oftmals durch relativ kleine Veränderungen, viel erreicht werden. Durch dieses Projekt sollten nachhaltige Strukturen bei den regionalen Betrieben geschaffen werden, welche dazu führen, die schwerbehinderten Menschen grundsätzlich als wichtige Fachkräftressource zu sehen. Eine systematische Implementierung solcher Prozesse war bislang oft nur in vergleichsweise großen Firmen möglich.

## **Sachbericht zum Verwendungsnachweis**

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

So ist gerade bei den kleinen und mittelständischen Unternehmen der beiden Kreise auch ein hohes Maß an Kreativität und Innovationsbereitschaft bei der Schaffung von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen gefragt.

### **Expertise der Träger zur Durchführung des Modellprojektes**

Der Trägerverbund (KH Borken, KH Coesfeld und BBS) verfügt über eine jahrzehntelange Erfahrung in der beruflichen Bildungsarbeit, über ein breites Berufsbildungsangebot und ist nach DIN EN ISO 9001:2008 und/ oder AZAV zertifiziert.

Die Angebote sind regional ausgerichtet und konkret an den Anforderungen des regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes orientiert. Ein Schwerpunkt in der Zusammenarbeit mit den Betrieben und Berufsverbänden in der Region bestehen in der Ermittlung von Qualifikationsanforderungen und der vermittlungsorientierten Ausrichtung von beruflichen Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen.

Die Ausarbeitung von bedarfsgerechten, firmenspezifischen Schulungskonzepten und Durchführung von Schulungen/Seminaren für Beschäftigte der Betriebe runden die Angebote ab. Dabei versteht sich der Trägerverbund als kundenorientiertes Dienstleistungsunternehmen. Intensive, verlässliche Vermittlungsarbeit „vor Ort“ ist integraler Bestandteil aller Maßnahmen.

Für die Durchführung des Projektes „Regionale Fachkräftesicherung durch Inklusion“ war es unabdingbar als Trägerverbund über ein stabiles und belastbares Netzwerk in der Region zu verfügen, um die Zielerreichung abzusichern. Die drei Träger bieten durch ihre regionale Verankerung und die vorhandene Infrastruktur die Möglichkeit, dieses Projekt in beiden Kreisgebieten (Coesfeld/ Borken) durchzuführen und der Zielgruppe eine entsprechende Erreichbarkeit anzubieten. Die Standorte des Trägerverbunds in Dülmen, Bocholt und Ahaus bringen durch ihre flächendeckende, geographische Lage sehr gute und zielführende Bedingungen für die Projektdurchführung hervor.

In der Vergangenheit konnte der Trägerverbund bereits über die Durchführung unterschiedlichster Berufsintegrationsförderungsmaßnahmen zielgruppenspezifische Kontakte aufbauen und vertiefen.

So führt die Trägergemeinschaft teilweise seit Beginn der 80er Jahre sowohl im Auftrag der Agentur für Arbeit als auch anderer Auftraggebenden, Maßnahmen zur beruflichen Orientierung und Vorbereitung auch für Rehabilitanden (Schulersatzmaßnahmen, BvB-Reha Maßnahmen, Werkstattjahr) durch, ebenso wie Ausbildungen für Rehabilitanden nach §102/117 SGB III. Darüber hinaus hat die BBS z.B. auch im Auftrag der Agentur für Arbeit und der Jobcenter bereits Maßnahmen zur Eingliederung von psychisch Erkrankten und zur Qualifizierung und Eingliederung von Lernbeeinträchtigten durchgeführt.

In den Jahren 2006 bis 2013 wurden die Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen als Inklusions-Lehrgang von der Bietergemeinschaft KH Borken und BBS gemeinsam durchgeführt, d.h. BvB Teilnehmende und BvB Reha Teilnehmende wurden gemeinsam unterstützt und betreut. Die positiven Erfahrungen auf der Basis sukzessiv weiterentwickelter Strategien in der gemeinsamen Qualifizierung von teilweise mehrfach behinderten jungen Menschen und mit Teilnehmenden die anderweitige Arbeitsmarktbenachteiligung aufarbeiten müssen, schlagen sich auch in den Eingliederungserfolgen der Bietergemeinschaft nieder, die konstant in den letzten Jahrzehnten bei über 60% sozialversicherungspflichtiger Vermittlungen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt lagen.

Mit ihrer Strategie gelingt es dem Trägerverbund regelmäßig, landesweit Spitzenwerte bei der Vermittlungsquote von Rehabilitanden aus den BvB-Maßnahmen in den ersten Arbeitsmarkt zu erzielen.

## Sachbericht zum Verwendungsnachweis

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

Auch bei den Übergängen aus integrativen Reha-Ausbildungen in versicherungspflichtige Beschäftigungen wird regelmäßig eine Eingliederungsquote von über 50% erreicht. In einer weiteren Maßnahme InRAM (Integration von Rehabilitanden auf den Arbeitsmarkt) konnte zwischen 2013 und 2014 eine Eingliederung der Rehabilitanden auf den regionalen Arbeitsmarkt von über 50% erreicht werden.

Die Basis, der im Folgenden dargestellten Inklusionsstrategie ist die regionale Verankerung der Trägergemeinschaft und die seit Jahrzehnten erfolgende Einbindung, Mitarbeit und Weiterentwicklung in und von kreisweiten und überregionalen Netzwerken. Die dadurch geschaffenen Kooperations- und Kontaktstrukturen mit den Akteuren im Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sichern die Zusammenarbeit auf der administrativen und operativen Ebene.

### Gesamtziel des Projektes

Bezugnehmend auf die Ausgangssituation und den daraus resultierenden Handlungsbedarfen hat das Projekt das Gesamtziel, einerseits schwerbehinderte Menschen und ihnen Gleichgestellte als Fachkräftepotential in das Bewusstsein der Unternehmen zu bringen und gemeinsam mit den Unternehmen an inklusiven Arbeitsrahmenbedingungen zu arbeiten und darüber neue Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen zu schaffen oder zu erweitern. Andererseits sollen für arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte schwerbehinderten Menschen und Gleichgestellte aus den Rechtskreisen SGB II und III mit Wohnsitz in den Kreisen Borken oder Coesfeld, neue Möglichkeiten der Eingliederung in die Arbeitswelt durch inkludierende Strukturen erschlossen werden.

Hierbei ging es auch darum, die schwerbehinderten Menschen als Fachkräfte sichtbar zu machen. Um dieses Ziel zu erreichen wurden bei dem Projekt zwei wesentliche Inklusionsstrategien verfolgt:

- a) **individuelle Eingliederungsstrategie** mit Unterstützungsleistungen für die schwerbehinderten Menschen nach dem Prinzip (Nischen)Arbeitsplätze lokalisieren, Profilabgleich durchführen, dann über arbeitsplatzspezifische Anpassung und ggf. werkstattgestützte Einarbeitung das Kompetenzprofil erweitern, die Menschen in regionalen Betrieben einbinden und dauerhaft integrieren
- b) **regionale, betrieblich ausgerichtete Inklusionsstrategie** mit den Schwerpunkten der Sensibilisierung von regionalen Betrieben für die Belange schwerbehinderter Menschen, um so eine nachhaltige Verbesserung der Eingliederungschancen zu erzielen sowie der gezielten Anpassung von Arbeitsplatzstrukturen und Arbeitsrahmenbedingungen an die Erfordernisse schwerbehinderter Menschen.

Es wurde davon ausgegangen, dass das Projekt zur Schaffung neuer, zielgruppenspezifischer Arbeitsplätze in den regionalen Unternehmen und zur Stabilisierung bereits bestehender Arbeitsverhältnisse/-plätze beiträgt.

Auf der Basis jahrzehntelanger Arbeit des Trägerverbands in einem stabilen Netzwerk wurde eine Eingliederungsquote für die Gruppe der unter 50-Jährigen von 30% prognostiziert, bei den über 50-Jährigen wird eine Eingliederungsquote von mindestens 20% angestrebt.

Über die Gesamtprojektzeit wurde bei 90 Teilnehmenden davon ausgegangen, dass die erfolgreiche Gestaltung der Inklusionsprozesse mindestens 22 schwerbehinderten Menschen die Aufnahme eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses ermöglicht.



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

### Projektstruktur/ Geplante Maßnahmen

Die im Rahmen des Projektes geplanten Maßnahmen lassen sich in eine

- a) individuelle Eingliederungsstrategie und eine
- b) regionale, betrieblich ausgerichtete Eingliederungsstrategie gliedern, die interdependent verlaufen.

#### a) Individuelle Eingliederungsstrategie

Für die 60 TN-Plätze im Kreis Borken und die 30 TN- Plätze im Kreis Coesfeld mit laufendem Einstieg war jeweils eine individuell auf die Teilnehmenden ausgerichtete Eingliederungsstrategie Ausgangspunkt der gemeinsamen Förderplanung.

Die individuelle Eingliederungsstrategie ist grundsätzlich zentraler Bestandteil einer erfolgreichen Inklusion auf dem ersten Arbeitsmarkt. Insbesondere bei der Arbeit mit schwerbehinderten Menschen sind die Behinderungsformen sowie die Vermittlungshemmnisse, die Kompetenzen und die Unterstützungsbedarfe derart divergent, dass ein individueller und bedarfsspezifisch zugeschnittener Vermittlungsprozess unabdingbar ist.

Die Mitglieder des Trägerverbundes folgen in allen ihren Maßnahmen dem Ansatz, dass der Mensch in seiner beruflichen Entwicklung mit dem Ziel der Eingliederung bzw. des auf Dauer angelegten Verbleibs in den Arbeitsmarkt Ausgangspunkt ist. Aufgrund der Einzigartigkeit der Teilnehmenden, können Art und Umfang der gemeinsamen Abstimmungsprozesse sehr unterschiedlich ausfallen. Die Divergenz zeigt sich neben rein berufsfachlichen auch in persönlichen Stärken und Schwächen, die bei der Vermittlung bedacht werden müssen. Vor diesem Hintergrund versteht sich die Beratung und Begleitung als ganzheitlicher Ansatz, der sein Gegenüber in der gesamten persönlichen wie beruflichen Lebenslage wahr- und die Bedürfnisse ernst nimmt. Bei Bedarf werden unter Zustimmung der Betroffenen zusätzlich weitere Fachberatungsstellen (z.B. Schuldner-, Sucht-, Erziehungsberatung) hinzugezogen. Die Teilnehmenden werden dabei zur Eigenverantwortlichkeit und zur aktiven Mitwirkung an ihrem Vermittlungsprozess motiviert, um zugleich eine Stärkung des Selbstwertgefühls des Einzelnen, eine Erhöhung seiner Selbständigkeit und eine dauerhafte persönlichen Stabilisierung zu bewirken.

Um eine intensive und zielführende Betreuung zu gewährleisten, war der jeweils zuständige Träger verpflichtet, mindestens einmal wöchentlich Kontakt zu den einzelnen Teilnehmenden aufzunehmen.

Um eine einheitliche Umsetzung der Eingliederungsstrategie zu gewährleisten, aber gleichzeitig die notwendige Flexibilität zu erhalten, wurden dem Vermittlungsprozess drei aufeinanderfolgende Module zugeordnet, deren inhaltliche Bestimmungen als Richtlinien betrachtet werden müssen und dementsprechend offen formuliert sind.

#### Informations- und Erstgespräch

Den Beginn des Begleitprozesses stellte das Informations- und Erstgespräch dar, das nach Vorstellung der/des Teilnehmenden durch die zuständige Beratungsfachkraft der Agentur für Arbeit und/oder der Jobcenter erfolgte. Zuvor wurde ein Übergabegespräch zwischen der Fachkraft der Agentur für Arbeit/des Jobcenters und der zuständigen Integrationsbegleitung des Projektes angestrebt. Die Nutzung bereits vorhandener Informationen wurde dadurch ermöglicht. Die Weitergabe von Informationen über die teilnehmende Person war insbesondere bei psychischen Behinderungen wesentlich, da der/die Teilnehmende möglicherweise aufgrund der Behinderung nicht in der Lage war, eine realistische Einschätzung eigener Kompetenzen und Einschränkungen zu geben.

## **Sachbericht zum Verwendungsnachweis**

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

Es ist notwendig, die teilnehmende Person bereits von Beginn an darüber zu informieren, aus welchem Grunde man im Vorfeld die Informationen benötigt bzw. im Erstgespräch die Daten erhebt und dass die Regelungen der Datenschutzgesetze Anwendung finden. Die Garantie von Vertraulichkeit und ihre konsequente Einhaltung waren dabei von entscheidender Bedeutung.

Ziel des darauffolgenden Erstgespräches war, durch eine verständliche und zielgruppengerechte Darstellung der Projektinhalte, die teilnehmende Person über Ziele, Abläufe und Rahmenbedingungen zu informieren. Um auf die individuellen Bedarfslagen eingehen zu können, war es den Beschäftigten offen gestellt, ob das Erstgespräch im Büro oder als aufsuchende Arbeit vor Ort bei der teilnehmenden Person durchgeführt wird.

Eine Voraussetzung für eine erste Förderplanung stellte das im Rahmen des Erstgespräches geführte biographische Interview dar. Hierbei wurden unter Berücksichtigung der schon vorhandenen Datenlage (z.B. durch Zeugnisse oder medizinische Unterlagen) neben den personenbezogenen Daten auch Informationen zur derzeitigen Lebenssituation, beruflichen Vorstellungen (ggf. Erfahrungen aus bisherigen Betriebspraktika), Stärken und gesundheitlichen Einschränkungen (z.B. Allergien, Asthma etc.) der/des Teilnehmenden aufgenommen. Dabei wurden in Gesprächen neben den persönlichen Ressourcen der Teilnehmenden auch bestehenden Einschränkungen und Vermittlungshindernisse herausgearbeitet.

Die im Rahmen des Erstgespräches gewonnenen Informationen dienten als Grundlage für das Profiling, welches im ersten Modul erstellt wurde.

### **Modul 1 – Profiling**

Im Rahmen des Moduls „Profiling“ wurde ein umfassendes Qualifikations- und Persönlichkeitsprofil der Teilnehmenden mit ihren Stärken und Schwächen erstellt. Hierbei galt es, eine Vertrauensbasis zwischen den Beschäftigten der Träger und den schwerbehinderten Menschen herzustellen, damit sämtliche berufshemmende Faktoren benannt und (ggf. unter Hinzuziehung einer entsprechenden externen Fachberatung) bearbeitet werden können. Auf dieser Grundlage wurde dann ein Abgleich zwischen dem Profil des schwerbehinderten Teilnehmenden und Anforderungsprofilen im gewählten oder noch zu wählendem Berufsbereich vorgenommen, bei Bedarf ein spezieller Qualifizierungsplan oder direkt eine passende Vermittlungsplanung gemeinsam mit der schwerbehinderten Person entwickelt. Diese Clearingphase umfasste eine Dauer von max. 4 Wochen/1 Monat.

Die Clearingphase diente der Feststellung der persönlichen Bedarfe und mithilfe der kompetenzorientierten Vorgehensweise ebenso der Aktivierung der Teilnehmenden. Durch die Schaffung eines positiven und dennoch realistischen Selbstbildes, wurden Teilnehmende ermutigt, die Chancen, die der erste Arbeitsmarkt zu bieten hat, wahrzunehmen und für eine berufliche Perspektive mit Zukunft zu nutzen.

Unterstützend zur Anamnese in Form von Gesprächen wurden werkstattgestützt praktische Kompetenzen ermittelt und ins Profil des Teilnehmenden aufgenommen.

Am Ende des ersten Moduls wurde von der Fachkraft der Integrationsbegleitung gemeinsam mit dem schwerbehinderten Menschen und in Abstimmung mit dem gesamten Team das Profil erstellt. Dabei wurde gemeinsam eine Förder- und Vermittlungsstrategie festgelegt. Darauf aufbauend sprach die Fachkraft der Integrationsbegleitung der zuständigen Ansprechperson der Agentur für Arbeit und/oder des Jobcenters gegenüber eine Förderempfehlung aus. Diese wurde schriftlich begründet und in einem standardisierten Formular festgehalten. Wurde die weitere Teilnahme an den darauffolgenden Modulen von allen Beteiligten als sinnvoll erachtet, stimmten die Zuständigen bei der Agentur für Arbeit und/oder in dem Jobcenter schriftlich zu.

## **Sachbericht zum Verwendungsnachweis**

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

Eine Förderempfehlung, die eine weitere Teilnahme ausschloss, enthielt neben der Empfehlung für andere zielführende Maßnahmen auch eine individuelle Begründung, warum der/die Teilnehmende nicht bzw. noch nicht in der Lage war, einer Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt nachzugehen. Dabei musste abgewogen werden, ob es sich um Belastungsfaktoren handelt, die im Rahmen des Projektes (z.B. durch eine werkstattgestützte Kompetenzerweiterung, flankierende Maßnahmen durch andere Fachdienste) minimiert/abgebaut werden können. Es gehörte zum Selbstverständnis des Trägerverbundes, alle denkbaren Ideen/ Möglichkeiten sowie erschließbaren Ressourcen, die zu einer erfolgreichen Eingliederung führen können, einzubeziehen und abzuklären.

### **Modul 2 – Eingliederungsvorbereitung**

Um die zuvor im Teilnehmerprofil erfassten Kompetenzen zu validieren, erfolgte eine Arbeitserprobung. Dabei konnten sowohl soziale als auch psychomotorische und kognitive Kompetenzen überprüft und erfasst werden, um ggf. das Profil des/der Teilnehmenden entsprechend zu korrigieren. Die Erprobungsphase fand möglichst in einem betrieblichen Rahmen statt, der eine Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis ermöglicht. Das Vorgehen richtete sich nach der bereits beschriebenen Akquisestrategie. Ergänzend bzw. ersatzweise fanden Arbeitserprobungen in den Werkstätten statt. Die Phase der Arbeitserprobung sollte höchstens 4 Monate mit jeweils bis zu 6-wöchigen Intervallen umfassen. Ziel war die direkte Vermittlung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Nach den langjährigen Erfahrungswerten des Trägerverbundes zeigte sich der Erfolg oder Misserfolg einer Arbeitserprobung relativ zeitnah, sodass der veranschlagte Zeitraum von vier Monaten regelmäßig unterschritten werden konnte. Die Laufzeit für die Arbeitserprobungsphase war deshalb großzügig gewählt, um den Teilnehmenden auch nach missglückten Vermittlungsversuchen dennoch die Chance auf weitere Erprobungen und eine erfolgreiche Vermittlung zu ermöglichen.

Der Matchingprozess verlief parallel und wurde mit dem schwerbehinderten Menschen abgestimmt und bei den wöchentlichen Treffen des Teams laufend in Form der Förderplanung angepasst. Die Inhalte des Matchingprozesses werden im Folgenden aufgelistet:

- Erstellung, Überarbeitung oder Aktualisierung aussagekräftiger Bewerbungsunterlagen und Teilnahme an passgenauen Bewerbungstrainings
- Aufzeigen von möglichen Angeboten für den Erwerb von Zusatzqualifikationen in den jeweiligen Berufszweigen (z.B. „Schweißerschein“ der von einem Betrieb als Einstellungs voraussetzung gefordert wird)
- Informationen zum Vorstellungsgespräch: Fragen von Arbeitgebenden, Fragen von Arbeitnehmenden, Vorteilsargumentation zur Einstellung der Zielgruppe
- Erstellen einer persönlichen Checkliste/Selbstpräsentation: „Softskills“ anhand des Berufsbildes erarbeiten (fachliche und persönliche Fähigkeiten, besondere Kenntnisse)
- Aktivierung der Selbstvermarktungsstrategien (SVC)
- Akquise des (Nischen)Arbeitsplatzes durch den/die Teilnehmende und die Fachkraft der Integrationsbegleitung mithilfe eines regelmäßigen Studiums von Vermittlungsangeboten der Agentur für Arbeit, der Presse und privater Vermittlungsunternehmen
- Erstellung eines Anforderungsprofils des Betriebes sowie des potenziellen Arbeitsplatzes

Am Ende des Matchingprozesses stand der Abgleich des betrieblichen Profils mit dem individuellen Teilnehmerprofil. Bei auftretenden Diskrepanzen zwischen den jeweiligen Anforderungen, war der nächste Schritt, die Entwicklung einer geeigneten Anpassungsstrategie. Diese wurde in Abstimmung mit dem Betrieb und dem/der Teilnehmenden vom Beschäftigten des Projektes erstellt. Die Umsetzung dieser Strategie stellte das letzte Modul dar.

### Modul 3 – Eingliederungsumsetzung

Die Assimilation war beidseitig ausgerichtet, um ein ausgeglichenes Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverhältnis zu ermöglichen. Die langjährigen Erfahrungen in der Arbeits- bzw. Ausbildungsvermittlung haben gezeigt, dass eine passgenaue Vermittlung eine grundlegende Voraussetzung für ein zukunftsfähiges Arbeitsverhältnis ist. Darum wurde der Abarbeitung der in der Anpassungsstrategie festgelegten Schritte besonders viel Bedeutung beigemessen und dementsprechend sorgfältig umgesetzt.

Ein möglicher Schritt, der für beide Seiten grundlegend ist, ist die Kompetenzerweiterung der/des zukünftigen Beschäftigten, sobald der Bedarf vorliegt. Diese musste ggf. außerhalb des Betriebes im Rahmen einer Werkstatt geleistet werden. Ebenso von zentraler Bedeutung für beide Seiten waren bei der Anpassung praktische Unterstützungsleistungen, die als Hilfen zur Einarbeitung am Arbeitsplatz im Betrieb dienen. Außerdem bieten Coaching und Beratung durch die Beschäftigten des Inklusionsprojektes für den Arbeitgebenden und den Arbeitnehmenden Sicherheit und Unterstützung beim Anpassungsprozess.

Besonders für Arbeitgebende ist die Beantragung von Zuschüssen zur Kompensation von Minderleistungen bei der Beschäftigung schwerbehinderter Mitarbeiter/innen betriebswirtschaftlich zentral. Hierfür leistete der/die Integrationsbegleiter/in, ggf. unter Hinzuziehung weiterer Netzwerkpartner (z.B. Integrationsfachdienst) Hilfestellungen und Unterstützung.

Für Arbeitnehmende ist hingegen bei möglichen psychosozialen Problemstellungen eine besondere Unterstützung durch die sozialpädagogische oder psychologische Fachkraft wichtig, damit die Eingliederung nicht dadurch beeinträchtigt wird.

Am Ende des Moduls stand die erfolgreiche Vermittlung in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Um dies abzusichern, setzt mit dem Beginn der Tätigkeit eine Phase der Nachbetreuung ein, die max. 6 Monate andauert.

Da in der ersten Zeit des Arbeitsverhältnisses weitere Fragen oder Schwierigkeiten auftreten können, blieb der/die im Vermittlungsprozess involvierte Integrationsbegleiter/in als Ansprechperson für den Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden bestehen. Durch die umfangreichen Kenntnisse des Falles kann der/die Integrationsbegleiter/in eine zeitnahe und adäquate Intervention gewährleisten.

Der gesamte Beratungs- und Eingliederungsprozess wurde im Rahmen der Förderplanung entsprechend dokumentiert. Zu jedem Zeitpunkt war somit die Transparenz über die Planung der Maßnahmen, über die Beratungsergebnisse sowie über den Verlauf des Aktivierungs- und Eingliederungsprozesses gewährleistet.

Die Planung der aktivierenden und unterstützenden Maßnahmen wurde mit den Teilnehmenden abgestimmt. Dieser Plan wurde anschließend gemeinschaftlich umgesetzt. Dabei kam es zu einer laufenden Reflexion der Handlungsschritte und der Planung durch die Beschäftigten des Projektes in Zusammenarbeit mit dem schwerbehinderten Menschen, um Erfolge hervorzuheben, mögliche Hindernisse zu identifizieren und zu lösen, die Bedürfnisse aller Seiten im Blick zu halten, Stressfaktoren zu erfassen und dementsprechend den Handlungsplan zu modifizieren. Zu diesem Zweck wurden konkrete Zielvereinbarungen gemeinsam mit den Teilnehmenden vereinbart.

Am Ende dieses kontinuierlichen Prozesses stand das Ziel, einer erfolgreichen Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt. Durch den dargestellten Ansatz war der gesamte Unterstützungsprozess systematisch auf die Eingliederung in den Arbeitsmarkt ausgerichtet. Dies gilt zum einen für die eigentliche Projektdurchführung, das Case-Management durch die Fachkraft der Integrationsbegleitung und die Vermittlungsplanung, zum anderen für die direkte Vermittlung.

## Sachbericht zum Verwendungsnachweis

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

Durch die langjährige Arbeit mit den unterschiedlichsten Zielgruppen können die Mitglieder des Trägerverbundes auf einen reichhaltigen Erfahrungsschatz und entsprechend qualifiziertes Personal zurückgreifen, das besonders die starke Heterogenität der Teilnehmenden berücksichtigt und auf individuelle Bedarfe eingehen kann.

### **b) Regional, betrieblich ausgerichteten Eingliederungsstrategie**

Zielführendes Element der betrieblich ausgerichteten Eingliederungsstrategie ist die Sensibilisierung der regionalen Betriebe für die Potentiale und Kompetenzen schwerbehinderter Menschen und ihnen Gleichgestellte. Parallel zur Erfassung möglichst vieler Betriebe der Region, die gemeinsam mit behinderten Menschen erfolgreich Inklusion gestaltet haben, erfolgt jeweils die Analyse der betrieblichen Voraussetzungen für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Außerdem erfolgt eine Aufklärung potenzieller Unternehmen über verschiedene Formen von Schwerbehinderungen, um Vorurteile abzubauen und die Fähigkeiten und Fertigkeiten jedes/r Teilnehmenden herauszuarbeiten. In Kooperation mit dem "Arbeitskreis Behindertenhilfe Kreis Borken" findet in regelmäßigen Abständen von ca. sechs Monaten ein Austausch in Form einer Veranstaltung mit den Betrieben statt, in welcher „Best-Practice-Beispiele“ vorgestellt werden. Die Entwicklung einer behindertengerechten, betriebsspezifischen Eingliederungsstrategie wird durch die Implementierung und Optimierung behindertengerechter Arbeitsplätze unterstützt. Die Verantwortlichen der Betriebe wurden im Umgang mit schwerbehinderten Menschen gecoacht.

Zur Gewinnung von geeigneten betrieblichen Arbeitsplätzen greift die bewährte, standardisierte Akquisestrategie unter Berücksichtigung der spezifischen Besonderheiten eines betrieblichen Arbeitsplatzes. Aus der Zusammenarbeit mit den Betrieben treten besonders folgende Faktoren hervor, die im Rahmen der Akquise die „ganzheitliche Herangehensweise“ dokumentieren:

- Steigerung der Passgenauigkeit der Teilnehmenden mit Hilfe des Matchingprozesses und der darauf abgestimmten Förder- und Qualifizierungsplanung
- Unterstützung des Betriebes bei der Qualifizierung der eigenen Beschäftigten im Umgang mit schwerbehinderten Menschen
- Beratung der Betriebe zu Unterstützungsmöglichkeiten bei der Schaffung von individuellen behindertengerechten Arbeitsplatzstrukturen unter Miteinbeziehung der zuständigen Fachdienste
- Klärung, welche Dienstleistungsangebote und Fördermittel der Betrieb benötigt
- Hilfestellung für den Umgang mit behinderungsspezifischen Einschränkungen der Teilnehmenden und Unterstützung bei der Beschaffung von notwendigen technischen Arbeitshilfen (z.B. extra großer Bildschirm oder Tastatur für Teilnehmende mit Sehbehinderung) und dafür vorgesehenen Fördermitteln
- Konfliktmanagement und kontinuierliche Ansprechperson in Krisensituationen

In der Regel ging jedem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis verschiedene, mindestens aber ein Erprobungspraktikum in dem übernehmenden Betrieb voraus. Die Praktikums-/Erprobungsplatzakquise war darum bereits der erste Schritt zur Akquise einer Arbeitsstelle. Bei entsprechendem Verlauf boten Betriebe dann oftmals einen Arbeitsplatz an. Der/die zuständige Mitarbeiter/in reflektierte gemeinsam mit dem schwerbehinderten Teilnehmenden die Rückmeldung der Erprobungsphase und unterstützte ihn/sie bei der Planung der weiteren passgenauen Qualifizierung, sodass die Kompetenzen sowie die Anforderungen des Arbeitsplatzes mehr und mehr einander entsprachen.

## Sachbericht zum Verwendungsnachweis

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

Der Trägerverbund verfügt über eine Vielzahl anerkannter Qualifizierungsbausteine (nach BAVBVO), die bei Bedarf und nach Rücksprache mit der Beratungsfachkraft der Agentur für Arbeit/des Jobcenters zur ergänzenden individuellen Qualifizierung im Hinblick auf die Anforderungen des zukünftigen Arbeitsplatzes eingesetzt werden können.

Die Akquisestrategie des Trägerverbundes wurde sowohl teilnehmer- als auch betriebsbezogen individualisiert. So wurden Betriebe, die einen schwerbehinderten Menschen und ihnen Gleichgestellten aufnahmen, sowohl mit den Besonderheiten der Zielgruppe als auch mit den Kompetenzen und Einschränkungen der In-Frage-kommenden Person vertraut gemacht, effektive Einsatzmöglichkeiten wurden geklärt, notwendige Voraussetzungen, die dafür geschaffen werden mussten, abgestimmt und Unterstützungsleistungen bei der Schaffung dieser Voraussetzungen angeboten.

Die konkrete Vorgehensweise zur Gewinnung von Arbeitsstellen gestaltete sich im Arbeitsalltag der Beschäftigten im Trägerverbund

- strukturiert und formal,
- auf der informellen Ebene,
- in Form der Kaltakquise.

### Strukturierte formale Akquise

Die strukturierte formale Akquise umfasste einerseits die Nutzung bereits bestehender Betriebskontakte und andererseits die Nutzung des regionalen Trägernetzwerks des Trägerverbundes.

Gerade bei der Erweiterung des Firmenpools ist die enge Verbindung der Kreishandwerkerschaften Borken und Coesfeld sowie der Berufsbildungsstätte Westmünsterland von immenser Bedeutung, da die Kooperationspartner/-innen im Trägerverbund über viele Jahre eng zusammen arbeiten und darüber hinaus als Anbietende in der Integrationsförderung von Maßnahmen rund um die Berufsvorbereitung, Ausbildung, Förderung beruflicher Weiterbildung und überbetriebliche Unterweisungen den Kammern und wichtigen Kooperationspartnern/-innen bekannt sind.

Die Vorgehensweise zur Gewinnung neuer Kooperationsbetriebe und Arbeitsstellen greift die vorgenannten Schritte der Akquisitionsstrategie auf und verfeinert diese:

- Nutzung und teilnehmerbezogene Auswertung bestehender betrieblicher Kontakte mit der Betriebsdatenbank
- telefonische und persönliche Akquise durch die Beschäftigten und Teilnehmenden
- Akquise von neuen Betrieben durch:
  - ▶ Internetrecherche
  - ▶ Werbung und Weiterempfehlung durch bewährte Betriebe
  - ▶ besondere Aktionen und Angebote der Einrichtung wie Arbeitsmarktbörsen, Infoveranstaltungen, Tage der offenen Tür
  - ▶ Kontakte durch Vertretung des Trägers in verschiedenen Arbeitskreisen, Gremien und Netzwerken
- Anbieten von fachlichen, administrativen und pädagogischen Serviceleistungen, professionelles Bewerbertraining und -coaching
- Abstimmung der individuellen Förderplanung auf den zukünftigen Arbeitsplatz (besonders im Hinblick auf Fachlichkeit und Sozialverhalten)
- Nutzung weiterer Netzwerkkontakte (Kammern, Träger im Trägerverbund oder weiterer Trägerkooperationen)

## Sachbericht zum Verwendungsnachweis

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

### Akquise auf informeller Ebene

Sie ermöglicht die Nutzung und Aktivierung zahlreicher **persönlicher Netzwerke der MA**. Viele spontane, neue Kontakte und Möglichkeiten, Arbeitsstellen zu akquirieren ergeben sich dadurch, dass eine hohe Personalkontinuität bei den Beschäftigten des Trägerverbundes dazu führt, dass diese in der Region bekannt sind, ihnen und ihrer Arbeitsweise Vertrauen entgegengebracht wird und dies sowohl über die arbeitsbezogenen als auch privaten Netzwerke weitergegeben und dadurch multipliziert wird. Kontakte zu Mitgliedern eines Sportvereins, oder bei der Inanspruchnahme von Dienstleistungen in der ländlich geprägten Region können gleichermaßen zu Erfolgen führen, wie aufgrund von Mundpropaganda entstehende situative Kontaktaufnahmen.

Die Beschäftigten kommunizieren darüber hinaus gezielt die vielfältigen, auch persönlichen Netzwerke und Kontakte untereinander. Häufig liefert auch das **persönliche Netzwerk (Umfeld) der Teilnehmenden** Kontakte zu möglichen Arbeitgebenden. Gerade auch berufstätige Verwandte und Bekannte von Teilnehmenden verfügen über Beziehungen in Betriebe, die über diese persönlichen Kontakte entsprechende Stellen anbieten

### Kaltakquise von Arbeitsstellen

Unabhängig davon war es aber auch erforderlich und sinnvoll, eine sogenannte **Kaltakquise** durchzuführen. Kaltakquise heißt, dass qualifizierte Beschäftigte in den Betrieben recherchieren, welches Anforderungsprofil vorliegt und wie viele Plätze zur Verfügung gestellt werden können, damit entsprechend auf das Profil passende Teilnehmende die Möglichkeit für Praktikums- und Arbeitsstellen erhalten können. Diese Kaltakquise wurde in den gängigsten Berufsbereichen durchgeführt und führt zu einer schnellen Zuordnung der Teilnehmenden und einem besseren Zugriff auf offene Stellen durch andere Beschäftigte.

Die Akquise von Arbeitsstellen ist eine wesentliche Querschnittsaufgabe der Beschäftigten in fast allen Maßnahmen und Projekten des Trägerverbundes.

Durch die langjährigen Vermittlungstätigkeiten im Rahmen von Arbeitsmarktdienstleistungen im Auftrag der Agentur für Arbeit und der Kreise Borken und Coesfeld, verfügt der Trägerverbund im Bereich der Akquise von Arbeitsplätzen für Rehabilitanden über einen großen Erfahrungs- und Erfolgshintergrund, der ebenso für schwerbehinderten Menschen genutzt wird.

Durch ständige Aktualisierung und Erweiterung der Firmenkontakte in der Betriebsdatenbank, kann zielgerichtet und flexibel auf die unterschiedlichen Berufseignungen/-neigungen der Teilnehmenden und auf die inhaltlichen und strukturellen Veränderungen des Arbeitsmarktes reagiert werden.

Zudem können die Beschäftigten auf die während der Projektlaufzeit erstellte und stetig aktualisierte Übersichtskarte aller Betriebe in der Region, die bereits behinderte Mitarbeitende beschäftigen bzw. die bereit sind, Arbeitsplätze für behinderte Menschen neu zu schaffen, zurückgreifen, um eine möglichst zeitnahe und passgenaue Vermittlung zu erzielen.

Der Zugang zu den Betrieben ist als langfristige Strategie der Schlüssel für eine erfolgreiche Eingliederung auf dem Arbeitsmarkt. Die ländlich strukturierten Kreise Borken und Coesfeld sind überwiegend geprägt von kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU). Um die Sensibilisierung für die Belange schwerbehinderter Menschen in den Betrieben nachhaltig zu integrieren, wird ein Austausch zwischen diesen Unternehmen innerhalb des Projektes ermöglicht. Durch die Darstellung von „Best-Practice-Beispielen“ können Bedenken gegenüber der Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen abgebaut und ggf. positive Synergieeffekte eingeleitet werden.

## **Sachbericht zum Verwendungsnachweis**

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

Durch die Kreishandwerkerschaften Borken und Coesfeld als Interessenvertretungen der Handwerksbetriebe und ihren zugehörigen Innungen ist eine organisch gewachsene Beziehungsstruktur zu den Unternehmen in der Region entstanden, die einen „selbstverständlichen“ Zugang zu den Betrieben ermöglicht.

Der Trägerverbund wird in diesem Zusammenhang nicht nur als verlässliche Größe in der Zusammenarbeit erlebt, sondern auch als fachliche/r Partner/-in, auf dessen Know-how und Einschätzungen sich die Unternehmen verlassen. Daher stellen die Betriebe sowohl entsprechende Arbeitsplätze als auch notwendige Plätze für die jeweiligen Erprobungsphasen zur Verfügung. Mit den Betrieben wurden Erprobungsinhalte abgesprochen und weiterentwickelt, zugeschnitten nicht nur auf die Anforderungen der angestrebten Tätigkeitsbereiche, sondern gleichzeitig auf die individuellen Profile der Teilnehmenden. Insbesondere die intensive und persönliche Betreuung der Unternehmen und die daraus resultierenden Kenntnisse der betrieblichen Bedarfe und Anforderungen führen in der Regel zu einer passgenauen und nachhaltigen Eingliederung der Teilnehmenden in den primären Arbeitsmarkt.

### **Rechtskreisübergreifende Konzeptgestaltung**

Die Agentur für Arbeit Coesfeld sowie die Jobcenter der Kreise Borken und Coesfeld wollen gemeinsam die sich aus dieser Initiative ergebenden Förderchancen nutzen. Dazu wurde ein regionales Konsortium gebildet, welches durch den Trägerverbund als fachkundige Bildungsträgergemeinschaft als Projektpartner ergänzt wurde.

Der Trägerverbund, die Kreishandwerkerschaften Borken und Coesfeld sowie die Berufsbildungsstätte Westmünsterland, hat sich erfolgreich an einem Interessenbekundungsverfahren beteiligt. Die Träger verfügen in den Kreisen Coesfeld und Borken über große Erfahrung in der beruflichen Bildungsarbeit und über ein breites Angebotportfolio im Rahmen der Arbeitsmarktdienstleistungen sowohl nach dem SGB II als auch dem SGB III. Hier können von allen Partnern belastbare, rechtskreisübergreifende Kooperationsstrukturen vorgehalten werden.

Die Projektpartner/-innen (Agentur für Arbeit, Jobcenter und Trägerverbund) haben die Projektidee gemeinsam entwickelt, wobei die Formulierung und Umsetzung eines Curriculums schwerpunktmäßig von dem beteiligten Trägerverbund übernommen wird.

Die Akteure aus den Rechtskreisen SGB II und III profitieren vom Wissen des jeweils anderen und können ihre Erfahrungen in die regionalen Strukturen einbringen. Durch den rechtskreisübergreifenden Ansatz hilft das Projekt, die Beziehungen zueinander zu intensivieren und hierauf fußend nicht nur der konkreten Zielgruppe des Projektes neue Arbeitsmarktchancen zu eröffnen. Es trägt auch zu einer nachhaltigen Entwicklung von Kooperationsbeziehungen bei, so dass auch über die Projektlaufzeit hinaus davon ausgegangen werden kann, dass die Arbeitsuchenden, vor allem die schwerbehinderten Menschen und ihnen Gleichgestellten, in der Region hiervon profitieren werden.

Die Agentur für Arbeit Coesfeld übernimmt als federführende Einrichtung die Koordinations- und Gesamtleitungsaufgaben und ist damit Erstempfänger der Fördermittel.

Die Projektpartner/-innen beider Rechtskreise haben ein großes Interesse daran, das entwickelte Curriculum sowie die Erkenntnisse aus dem Projektverlauf auf andere Bildungsangebote für Menschen mit Behinderungen zu übertragen.



## Sachbericht zum Verwendungsnachweis

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

Damit der rechtskreisübergreifende Ansatz zielführend umgesetzt werden kann, sind sowohl für die Konzeptgestaltung als auch für den operativen Ablauf folgende Faktoren relevant:

- partnerschaftliche, gleichberechtigte Kooperation
- einheitlich definierte Rahmenbedingungen
- beidseitige Transparenz / Offenheit
- verlässliche Strukturen und Kontinuität (z. B. Ansprechpartner/Zuständigkeiten)
- Einbinden der Zielgruppe
- gemeinsame Erfolgskontrolle/Evaluation

### Netzwerkarbeit

Für die Durchführung des Projektes „regionale Fachkräftesicherung durch Inklusion“ ist es unabdingbar, als Träger über ein stabiles und belastbares Netzwerk zu verfügen, um die auftragsbezogene Zielerreichung abzusichern. So können Synergieeffekte generiert und zum Nutzen der Teilnehmenden eingesetzt werden.

In der Vergangenheit konnte die Trägergemeinschaft bereits über die Durchführung anderer Maßnahmen zielgruppenspezifische Kontakte aufbauen und vertiefen. Die Mitglieder des Trägerverbundes führen bereits seit 1981 im Auftrag der Agentur für Arbeit als auch anderer Auftraggeber Maßnahmen zur beruflichen Orientierung und Eingliederung in den Arbeitsmarkt für Rehabilitanden durch (u.a. Schulersatzmaßnahmen, BvB-Reha-Maßnahmen, Werkstattjahr, begleitete betriebliche Ausbildung, Integration von Rehabilitanden in den Arbeitsmarkt). Darüber hinaus hat die BBS auch im Auftrag der Jobcenter des Kreises Borken bereits Maßnahmen zur Eingliederung von psychisch Erkrankten und zur Qualifizierung und Integration von Lernbeeinträchtigten durchgeführt.

Um eine möglichst hohe Effizienz und Zielerreichung bei der Eingliederung auf den Arbeitsmarkt zu erreichen, verfügt der Trägerverbund über ein wichtiges Netz an Kontakten zu berufsrelevanten oder für die Realisierung von Berufstätigkeit hilfreichen Einrichtungen und Beratungsstellen. Diese Kontakte sind über die langjährige Arbeit entstanden und gewachsen und haben sich als hilfreiche, vorgeschaltete oder begleitende Instanzen erwiesen, um Menschen mit Beeinträchtigungen den Weg in den Arbeitsmarkt zu ebnen.

Die dadurch geschaffenen Kooperations- und Kontaktstrukturen mit den Akteuren im Arbeitsmarkt sichern die Zusammenarbeit auf der **administrativen Ebene**, wo Rahmenbedingungen geschaffen und strukturelle Veränderungen vorangetrieben werden sowie auf der **operativen Ebene**, auf der in kontinuierlichem, systematischem Austausch komplexe Problemlagen und Fragestellungen bearbeitet werden, um Wettbewerbsnachteile der Zielgruppe weiter zu reduzieren und eine Stabilisierung zu erzielen.

Die Kooperationspartner/-innen sind im Schaubild „Eingliederungsnetzwerk“ im Überblick dargestellt:

Kooperation im Eingliederungsnetzwerk	
Administrative Ebene	Operative Ebene
<b>Kammern und Verbände</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▶ Industrie und Handelskammer (IHK)</li><li>▶ Handwerkskammer (HWK)</li><li>▶ Landwirtschaftskammer (LWK)</li><li>▶ Ärztekammer (AEK)</li></ul>	<b>Örtlich ansässige Betriebe</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▶ Betriebe für Orientierungspraktika</li><li>▶ Betriebe für Belastungspraktika</li><li>▶ Betriebe für Erprobungs- und Vertiefungspraktika</li><li>▶ Betriebe für Einarbeitungspraktika</li><li>▶ Betriebe für Ausbildungsverhältnisse</li><li>▶ Integrationsunternehmen</li></ul>

## Sachbericht zum Verwendungsnachweis

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

Kooperation im Eingliederungsnetzwerk	
Administrative Ebene	Operative Ebene
<b>Akteure der beruflichen Weiterbildung und Arbeitsmarktpolitik</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▶ Wirtschaftsförderungsgesellschaft (WFG) für den Kreis Borken</li><li>▶ AIW Unternehmensverband</li><li>▶ Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)</li><li>▶ Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB Bezirk NRW)</li><li>▶ EUREGIO</li></ul>	<b>Beratungsstellen</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▶ Sozialpsychiatrischer Dienst im Kreis Borken</li><li>▶ Integrationsfachdienst</li><li>▶ Suchtberatungsstelle</li><li>▶ Selbsthilfegruppen</li><li>▶ Schuldnerberatung</li><li>▶ InSel gGmbH für psycho-soziale Dienste im Kreis Borken</li><li>▶ Sozialdienst katholischer Frauen und Männer (SKF und SKM)</li><li>▶ Beratungsstelle der Caritas Haus der Beratung</li><li>▶ Erziehungsberatungsstellen</li></ul>
<b>Öffentliche Träger</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▶ Agentur für Arbeit Coesfeld Team Reha</li><li>▶ Deutsche Rentenversicherung</li><li>▶ Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL)</li><li>▶ Gesundheitsamt des Kreises Borken</li></ul>	<b>Therapeuten und Ärzte</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▶ Ortsansässige Therapeuten</li><li>▶ Neurologen (Dr. Bur am Orde oder Dr. Matzel)</li><li>▶ Psychiater (Dr. Körner)</li><li>▶ St. Vinzenz Hospital Rhede</li><li>▶ Tagesklinik Borken</li></ul>

Wesentliches Element der Netzwerkarbeit ist die aktive Einbindung lokaler Akteure der Vermittlung von Menschen mit Behinderungen. Existierende Kooperationen können dabei als Basis zur Betriebsansprache genutzt werden.

Ziel des Projektes ist, Interesse bei Unternehmen für diese Zielgruppe zu wecken und gleichzeitig durch professionelle rechtskreisübergreifende Netzwerksarbeit die Einstellungschancen schwerbehinderter Menschen zu erhöhen. Darüber hinaus können spezifische regionale Ressourcen (u.a. Integrationsbetriebe, Betriebe mit Integrationsabteilungen) aus den Kreisen Borken und Coesfeld für eine passgenaue Vermittlung und dauerhafte Eingliederung genutzt werden, wobei durch die wohnortübergreifende Arbeit neue Netzwerkstrukturen aufgebaut und gefestigt werden können.

Der Aufbau des Trägerverbundes ermöglicht dabei einen regelmäßigen Austausch aller beteiligten Akteure, um Fortschritte und Möglichkeiten in der Beratung und Vermittlung von schwerbehinderten Menschen und ihnen Gleichgestellten zu reflektieren.

Die vom Trägerverbund entwickelten **wesentlichen Strategien** zur Einbindung der Netzwerkpartner in die erfolgreiche Durchführung des Projektes beziehen sich auf die Punkte:

- Kontinuität
- Transparenz
- Verankerung durch Kooperationen
- Enge Betriebsbindung

### Arbeitsteilung/ Zusammenarbeit mit Dritten

Die Agentur für Arbeit Coesfeld sowie die Jobcenter der Kreise Borken und Coesfeld wollen gemeinsam die sich aus dieser Initiative ergebenden Förderchancen nutzen. Dazu wurde ein regionales Konsortiums gebildet, welches durch den Trägerverbund als fachkundige Bildungsträgergemeinschaft als Projektpartner ergänzt wurde. Die Akteure aus den Rechtskreisen SGB II und III profitieren vom Wissen des jeweils anderen und können ihre Erfahrungen in die regionalen Strukturen einbringen.

## **Sachbericht zum Verwendungsnachweis**

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

Der Trägerverbund hat sich erfolgreich an einem Interessenbekundungsverfahren beteiligt und verfügt in den Kreisen Coesfeld und Borken über große Erfahrung in der beruflichen Bildungsarbeit und über ein breites Maßnahmeangebot im Rahmen der Arbeitsmarktdienstleistungen.

Die Projektpartner/-innen (Agentur für Arbeit, Jobcenter und Trägerverbund) haben die Projektidee gemeinsam entwickelt, wobei die Formulierung und Umsetzung eines Curriculums schwerpunktmäßig von dem beteiligten Trägerverbund übernommen wird.

Die drei Träger bieten durch ihre regionale Verankerung und die vorhandene Infrastruktur die Möglichkeit, dieses Projekt in beiden Kreisgebieten (Coesfeld/ Borken) durchzuführen und der Zielgruppe eine entsprechende Erreichbarkeit anzubieten. Die Standorte der drei Träger in Dülmen, Bocholt und Ahaus bringen durch ihre flächendeckende, geographische Lage sehr gute und zielführende Bedingungen für die Projektdurchführung hervor. Der Zusammenschluss der Träger ist zudem durch die sich jeweils ergänzenden Aufgaben und Funktionen zu begründen. So können die strukturellen Betriebskontakte der Kreishandwerkerschaften Borken und Coesfeld für die entsprechenden Kreise genutzt werden. Diese werden inhaltlich durch die trägereigenen Werkstattmöglichkeiten der BBS und der KH Coesfeld ergänzt und sind unter anderem für das Profiling und die arbeitsplatzbezogene Einarbeitung zwingend erforderlich.

Die Agentur für Arbeit Coesfeld übernimmt die Gesamtkoordination sowie die Aufgaben der Projektsteuerung und der Kontrolle. Hierbei erfolgt eine kontinuierliche und partnerschaftliche Abstimmung bedarfsgerecht in regelmäßigen Abständen (mindestens alle 6 Monate) mit den Jobcentern der Kreise Borken und Coesfeld. Die zuständigen Fachkräfte der Agentur für Arbeit Coesfeld sind für die erste Kontaktaufnahme und eine informative Übergabe für Teilnehmende aus dem Rechtskreis SGB III zuständig. Analog sind die Fachkräfte im Fallmanagement der Jobcenter für die Teilnehmenden aus dem Rechtskreis SGB II zuständig. Durch den rechtskreisübergreifenden Ansatz hilft das Projekt, die Beziehungen der Arbeitsmarktakteure zueinander zu intensivieren und hierauf fußend nicht nur der konkreten Zielgruppe des Projektes neue Arbeitsmarktchancen zu eröffnen. Es trägt auch zu einer nachhaltigen Entwicklung von Kooperationsbeziehungen bei, so dass auch über die Projektlaufzeit hinaus davon ausgegangen werden kann, dass die Arbeitssuchenden, vor allem die schwerbehinderten Menschen, in der Region hiervon profitieren werden.

### **Überblick operativ tätige Projektpartner und Verantwortlichkeiten**

Die Agentur für Arbeit Coesfeld sowie die Jobcenter der Kreise Borken und Coesfeld wollen gemeinsam die sich aus dem BMAS Sonderprogramm „Inklusionsinitiative für Ausbildung und Beschäftigung“ ergebenden Förderchancen nutzen.

Dazu wurde ein regionales Konsortium gebildet, welches durch den Trägerverbund als fachkundige Bildungsträgergemeinschaft als Projektpartner ergänzt wurde.

Der Trägerverbund setzt sich zusammen aus

- Kreishandwerkerschaft Borken (KH BOR),
- Berufsbildungsstätte Westmünsterland GmbH (BBS)
- Handwerks-Bildungsstätten e.V. Coesfeld der Kreishandwerkerschaft Coesfeld (HBS)

Die drei Träger bieten durch ihre regionale Verankerung und die vorhandene Infrastruktur die Möglichkeit, dieses Projekt in beiden Kreisgebieten (Coesfeld/ Borken) durchzuführen und der Zielgruppe eine entsprechende Erreichbarkeit anzubieten.

## Sachbericht zum Verwendungsnachweis

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

Der Zusammenschluss der Träger ist zudem durch die sich jeweils ergänzenden Aufgaben und Funktionen zu begründen. So werden zum einen die strukturellen Betriebskontakte der Kreishandwerkerschaften in den Kreise Borken und Coesfeld genutzt, um eine Sensibilisierung der Betriebe für die Belange schwerbehinderter Menschen herbeizuführen und dadurch eine Verbesserung der Inklusionschancen zu erzielen. Zum anderen wird das Angebot inhaltlich durch die Nutzung der trägereigenen Werkstätten der BBS und dem HBS ergänzt, die unter anderem für das Profiling und die arbeitsplatzbezogene Einarbeitung zwingend erforderlich sind.

Die drei Standorte des Trägerverbands in

- Dülmen,
- Bocholt und
- Ahaus

bieten durch ihre geographische Lage sehr gute und zielführende Bedingungen für die Projektdurchführung und es kann in jeder der drei Städte auf sozialpädagogische Fachkräfte, Anleiter/Innen/ werkpädagogische Fachkräfte, teilnehmerbezogene und betriebsbezogene Integrationsbegleitung sowie eine psychologische Fachkraft zurückgegriffen werden.

Für die konkrete Durchführung des Projektes bedeutet dies, dass sowohl in Ahaus, Bocholt als auch in Dülmen alle operativen Arbeitspakete von dem trägerübergreifenden Team angeboten und durchgeführt werden können.

Falls erforderlich, hat der Trägerverbund auch die Möglichkeit, die weiteren Standorte der Kreishandwerkerschaften und der Berufsbildungsstätte Westmünsterland GmbH zu nutzen.

Die Kreishandwerkerschaft Borken beteiligt sich aktiv an dem Projekt, indem sie ihre Erfahrungen in der beruflichen Eingliederung und ihre vielfältigen Kontakte zu den Unternehmen im Kreis Borken einsetzt, um eine Sensibilisierung der Betriebe für die Belange schwerbehinderter Menschen herbeizuführen und dadurch eine Verbesserung der Inklusionschancen zu erzielen. Hierzu werden Integrationsbegleiter/innen eingesetzt, die sowohl die regionale, betrieblich ausgerichtete, als auch die individuelle, teilnehmerbezogene Inklusionsstrategie verfolgen.

Darüber hinaus übernimmt die Kreishandwerkerschaft Borken die Projektkoordination innerhalb des Trägerverbundes.

Die Kreishandwerkerschaft Borken beteiligt sich an dem Projekt mit einem Personaleinsatz von 2,3 Personalstellen und entsprechenden Sachausgaben gemäß dem Gesamtfinanzierungsplan.

Die Berufsbildungsstätte Westmünsterland GmbH (BBS) übernimmt aktiv in dem Projekt die Aufgaben des Profiling und die werkstattgestützte Arbeitserprobung der Teilnehmenden an den Standorten in Ahaus und Bocholt. Darüber hinaus übernimmt die BBS die Koordination und Durchführung der psychologischen Unterstützung bei individuellen Problemlagen der Teilnehmenden für den Trägerverbund sowohl im Kreis Borken als auch im Kreis Coesfeld. Die BBS wird sozialpädagogische und psychologische Fachkräfte, werkpädagogische Fachkräfte/Anleiter/innen und Integrationsbegleiter/innen einsetzen.

Die Berufsbildungsstätte Westmünsterland beteiligt sich an dem Projekt mit einem Personaleinsatz von 2,2 Personalstellen und entsprechenden Sachausgaben gemäß dem Gesamtfinanzierungsplan.

Der Handwerks-Bildungsstätten e.V. Coesfeld der Kreishandwerkerschaft Coesfeld beteiligt sich aktiv an dem Projekt, in dem er seine Erfahrungen in der beruflichen Integration und seine vielfältigen Kontakte zu den Unternehmen im Kreis Coesfeld einsetzt, um eine Sensibilisierung der Betriebe für die Belange schwerbehinderter Menschen herbeizuführen und dadurch eine Verbesserung der Inklusionschancen zu erzielen.

## Sachbericht zum Verwendungsnachweis

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

Darüber hinaus übernimmt der HBS das Profiling und die werkstattgestützte Arbeitserprobung der Teilnehmenden am Standort Dülmen. Hierzu werden sozialpädagogische Fachkräfte, werkpädagogische Fachkräfte/Anleiter/innen und Integrationsbegleiter/innen eingesetzt.

Der Handwerks-Bildungsstätten e.V. beteiligt sich an dem Projekt mit einem Personaleinsatz von 1,5 Personalstellen und entsprechenden Sachausgaben gemäß dem Gesamtfinanzierungsplan.

### Tabellarische Leistungsübersicht des Projekts

Standort	Projektpartner	Anschrift	Aufgaben/Inhalte
Ahaus (Nordkreis Borken)	KH Borken	Wessumer Str. 30 48683 Ahaus	Sensibilisierung der Betriebe im Kreis Borken für die Belange schwerbehinderter Menschen Einsatz von Integrationsbegleiter/innen zur Umsetzung der regional, betrieblich ausgerichteten sowie der individuell, teilnehmerbezogenen Inklusionsstrategie
	BBS	Fürstenkämpe 37 48683 Ahaus	Profiling und die werkstattgestützte Arbeitserprobung der Teilnehmenden im Kreis Borken (Nordkreis) Einsatz von Integrationsbegleiter/innen zur Umsetzung der individuell, teilnehmerbezogenen Inklusionsstrategie Koordination und Durchführung der psychologischen Unterstützung der Teilnehmenden bei individuellen Problemlagen
Bocholt (Südkreis Borken)	KH Borken	Crispinusstr. 11- 13 46399 Bocholt	Projektkoordination innerhalb des Trägerverbundes Einsatz von Integrationsbegleiter/innen zur Umsetzung der regional, betrieblich ausgerichteten sowie der individuell, teilnehmerbezogenen Inklusionsstrategie
	BBS	Robert-Bosch- Str. 7 46397 Bocholt	Profiling und die werkstattgestützte Arbeitserprobung der Teilnehmenden im Kreis Borken (Südkreis) Einsatz von Integrationsbegleiter/innen zur Umsetzung der individuell, teilnehmerbezogenen Inklusionsstrategie psychologische Unterstützung der Teilnehmenden bei individuellen Problemlagen
Dülmen (Kreis Coes- feld)	KH Coesfeld HBS	Ostdamm 133 48249 Dülmen	Sensibilisierung der Betriebe im Kreis Coesfeld für die Belange schwerbehinderter Menschen Profiling und die werkstattgestützte Arbeitserprobung der Teilnehmenden im Kreis Coesfeld Einsatz von Integrationsbegleiter/innen zur Umsetzung der regional, betrieblich ausgerichteten sowie der individuell, teilnehmerbezogenen Inklusionsstrategie
	KH Borken/BBS bei KH Coes- feld	Ostdamm 133 48249 Dülmen	Einsatz von Integrationsbegleiter/innen zur Umsetzung der individuell, teilnehmer-bezogenen Inklusionsstrategie (KH BOR) psychologische Unterstützung der Teilnehmenden bei individuellen Problemlagen (BBS)

## **Sachbericht zum Verwendungsnachweis**

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

### **2.3 Beitrag des Projekts zu den förderpolitischen Zielen des Förderprogramms/-schwerpunkts/-konzepts des BMAS**

#### **Bezug des Projektes zu den förderpolitischen Zielen des Programms**

Ergänzend zu der schon flächendeckend erfolgreichen Eingliederung von beruflich vorbereiteten Jugendlichen mit Behinderung in den Ausbildungsmarkt, die bereits durch die dargestellte Förderstruktur erfolgt, schließt das Projekt eine Förderlücke und konzentriert sich auf die Vermittlung der Zielgruppe in ein betriebliches Arbeitsverhältnis.

Gemäß dem Förderprogramm soll das Projekt also die Beschäftigungssituation der Arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit bedrohten schwerbehinderten Menschen und Gleichgestellten aus den Rechtskreisen SGB II und III mit Wohnsitz in den Kreisen Borken oder Coesfeld nachhaltig verbessern. Die Eingliederung auf dem Arbeitsmarkt soll zum einen durch die verstärkte Sensibilisierung regionaler Unternehmen für die Belange schwerbehinderter Menschen, zum anderen durch eine individuelle Eingliederungsstrategie der schwerbehinderten Menschen erreicht werden.

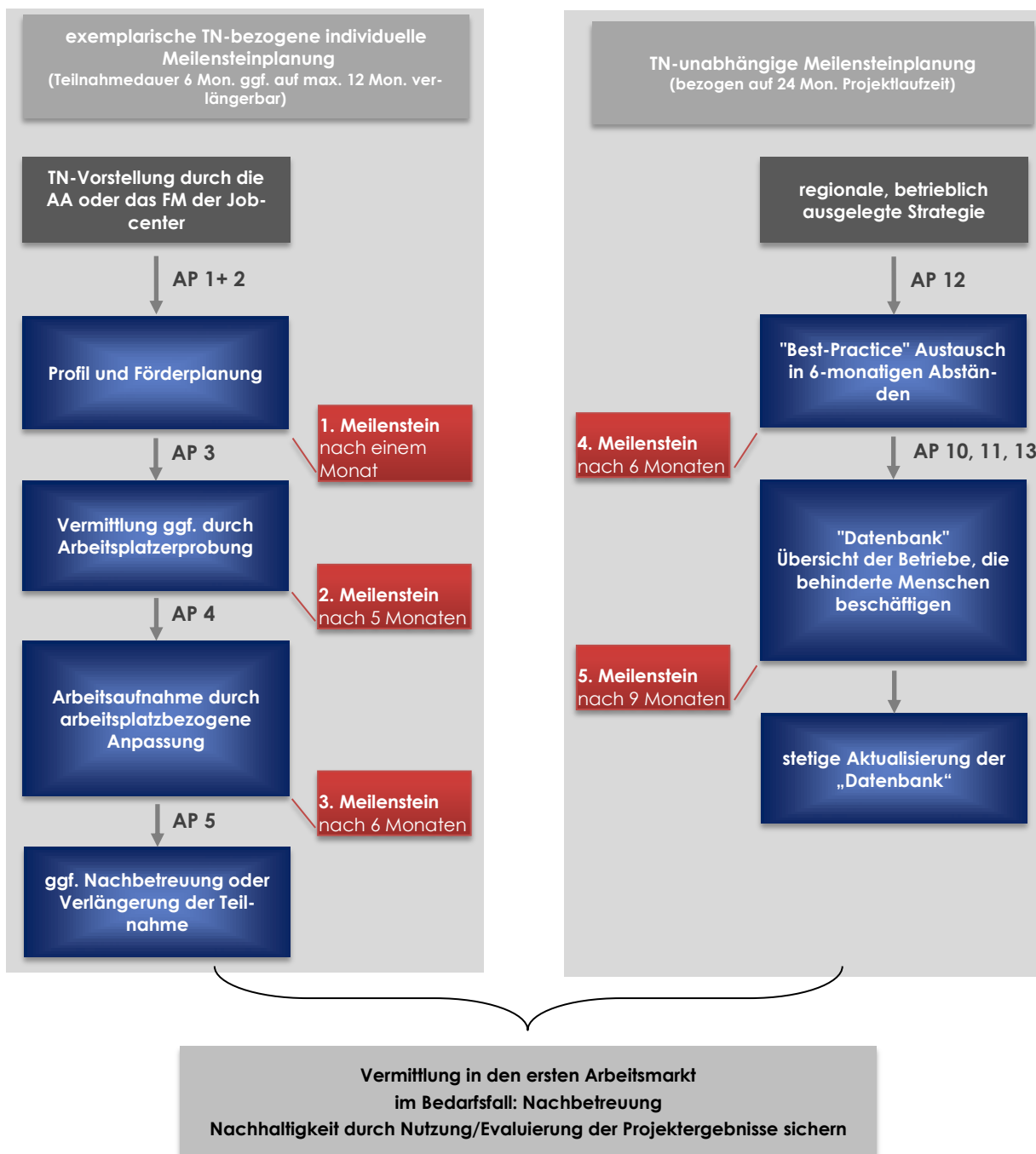
## **3 Durchführung, Arbeits-, Zeit- und Finanzierungsplan**

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

Schematischer Maßnahmeverlauf inklusive Meilensteinplanung und Einsatz der Arbeitspakete auf der folgenden Seite:

# Sachbericht zum Verwendungsnachweis

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



AP	Aufgabenbeschreibung	AP	Aufgabenbeschreibung
1.	Profiling/Anamnese	8.	Matchingprozess dokumentiert über individuelle Förderplanung
2.	1. Förderplanung, Festlegung der Förder-/Vermittlungsstrategie	9.	Projektvorstellung & Sensibilisierung der Betriebe für Belange schwerbehinderter Menschen
3.	Werkstattgestützte o. betriebliche Arbeitserprobung	10.	Erfassen der Betriebe, die bereit schwerbehinderte Menschen beschäftigen & Arbeitsfelder
4.	Arbeitsplatzbezogene Anpassung der Förder-/Vermittlungsstrategie	11.	Aufschließen der Betriebe für das Sondieren von neuen Beschäftigungsmöglichkeiten
4.1	kooperative Abstimmung der betrieblichen Anpassungsleistungen	12.	„Best-Practice Austausch“ zwischen Betrieben, die behinderte Menschen beschäftigen
4.2	Begleitung der teilnehmerbezogenen individuellen Anpassungsleistungen	13.	Übersicht der Betriebe, die schwerbehinderte Menschen beschäftigen & Aktualisierung
5.	Arbeitsaufnahme & Nachbetreuung der inkludierten Teilnehmenden	14.	Projektverwaltung
6.	Sozialpädagogische Begleitung/Coaching, inklusive aufsuchender Arbeit	15.	operative Leitung und Koordination, Öffentlichkeitsarbeit
7.	Psychologische Unterstützung bei individuellen Problemlagen mit Netzwerk		

### **Bewertung/ Soll-ist Vergleich der TN-bezogene individuelle Meilensteinplanung**

Ein zentrales Element des zu Grunde liegenden Konzepts des Projekts „Regionale Fachkräftesicherung durch Inklusion“ war, dass den Teilnehmenden ein flexibler zeitlicher Einstieg, Verlauf und Beendigung der Projektteilnahme - spezifisch auf jeden einzelnen Teilnehmenden zugeschnitten - ermöglicht wurde.

Der flexible Einstieg ist gut gelungen und erwies sich bei der Zielgruppe der Schwerbehinderten Menschen und ihnen Gleichgestellten über zwei Kreisgebiete hinweg, zwar als enorme organisatorische Herausforderung, aber zugleich auch als herausragender Erfolgsfaktor.

#### ▪ **Profil und Förderplanung (Meilenstein nach 1 Monat):**

Nach max. einem Monat sollte dieser erste Meilenstein bei der teilnehmerbezogenen individuellen Integrationsbegleitung laut Konzeptvorlage regelmäßig abgearbeitet worden sein.

Durch die entsprechenden personellen und organisatorischen Rahmenbedingungen (gute Erreichbarkeit der Dienststellen in den beiden Flächenkreisen und hohe Flexibilität der Beratungsteams) in dem Projekt konnten die AP 1 +2 (Profiling, Förderplanung, Festlegung der Förder-/Vermittlungsstrategie in dem prognostizierten Zeitfenster abgearbeitet werden.

#### ▪ **Vermittlung ggf. durch Arbeitserprobung (Meilenstein nach 5 Monaten):**

Das Ergebnis des AP 3 (werkstattgestützte o. betriebliche Arbeitserprobung) stellte das wesentlichste Element des Projekts dar, wobei die betriebliche Arbeitserprobung stärker nachgefragt/umgesetzt wurde, als die werkstattgestützte.

Der Begründungszusammenhang ist darin zu sehen, dass die betriebliche Wirklichkeit in all ihren Schwerpunkten/Facetten natürlich nur ausschnittsweise bei den operativen Trägern werkstattgestützt dargestellt werden kann und Teilnehmende oftmals den dezidierten Wunsch äußerten, sich direkt im tatsächlichen Betriebsalltag erproben zu wollen, in dem dann auch eine Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis erhofft wurde.

Durch die individuelle und von hohem Engagement geprägte Vorgehensweise der Projektmitarbeitenden konnten in der Regel auch ausreichend geeignete Möglichkeiten zur betrieblichen Arbeitserprobung in regionalen Unternehmen generiert werden.

Gleichwohl hat sich die werkstattgestützte Arbeitserprobung inhaltlich als wichtiges Instrument für die Entwicklung eines Kompetenzprofils des Teilnehmenden in der Projektstruktur herausgestellt. Jedoch wurde wie vorher dargestellt fall- und behinderungsbedingt dieses Modul in sehr unterschiedlicher Form bei der BBS und KH Coesfeld, wo die Funktion werkpädagogische Fachkraft/Anleiter angesiedelt war, nachgefragt.

Die Aufgabenschwerpunkte der werkstattgestützten Arbeitserprobung lagen sowohl auf der praktischen Werkstatteprobung selbst, als auch auf der Modifizierung der Förderplanung in der Auswertung des bisherigen Anamnese- und Erprobungsprozesses aus berufsfachlicher Perspektive.

Eine durchgängige Auslastung des Personalstellenanteile, wie im Projektantrag prognostiziert, mit den vorgesehenen Aufgaben war jedoch nicht gegeben, weshalb die Projektpartner sich in Absprache mit dem Projektträger (DLR) ab dem 01.01.2017 entschieden, die in dem Finanzplan angegebenen Stellenanteile auf jeweils 0,25 Stellenanteile (pro Werkstattstandort 0,25 Stellenanteil) zu reduzieren.



- **Arbeitsaufnahme durch arbeitsplatzbezogene Anpassung (Meilenstein nach 6 Monaten):**

Dieser dritte Meilenstein schließt sich direkt an den vorherigen Meilenstein (Vermittlung ggf. durch Arbeitserprobung) an. Gekennzeichnet durch die AP 4.1 (kooperative Abstimmung der betrieblichen Anpassungsleistung) und AP 4.2 (Begleitung der teilnehmerbezogenen individuellen Anpassungsleistung) wurden in jedem Einzelfall alle denkbaren Optionen mit dem Arbeitgeber abgeklärt, die eine erfolgreiche Vermittlung auf den jeweiligen Arbeitsplatz gelingen ließen.

Dabei standen zunächst die finanziellen Unterstützungsleistungen nicht im Vordergrund, sondern vielmehr die Bemühungen, Rahmenbedingungen so anzupassen, dass der Teilnehmende eine realistische Chance hatte, die Anforderungen des Arbeitsplatzes so zu erfüllen, dass er einen entsprechenden Mehrwert für das Unternehmen darstellt.

Diese Phase war die entscheidende, da sich jedes Unternehmen kurz vor Vertragsabschluss in einen „Pro und Kontra-Abwägungsprozess“ begab. Es galt zu bewerten: Passt der neue schwerbehinderte Mitarbeiter für das Unternehmen?

- **„Best-Practice“ Austausch (Meilenstein ebenfalls nach 6 Monaten)**

Die ersten belastbaren Erfahrungen der betrieblichen Integrationsbegleiter zu diesem vierten Meilenstein zeigten, dass eine grundsätzliche Bereitschaft für Beschäftigungsmöglichkeiten der Zielgruppe der schwerbehinderten Menschen und Gleichgestellten in den regionalen Unternehmen der beiden Kreise vorhanden war. Vorurteile wurden in den seltensten Fällen sichtbar.

Durch die positiven wirtschaftlichen Entwicklungen der beiden Kreisgebiete, war aber der Betriebsalltag der meisten Unternehmen vor dem Hintergrund der Auftragsabwicklungen so angespannt, dass es kaum möglich war, Terminabstimmungen für gemeinsame Veranstaltungen mit mehreren Betrieben zu organisieren.

Stattdessen hat es sich als zielführender erwiesen, Beratungsgespräche überwiegend vor Ort in den Betrieben zu führen und so deren grundsätzliche Integrationsbereitschaft sowie sie für die Belange behinderter Menschen zu sensibilisieren.

Aus diesem Grund konnten die „Best-Practice“ Austauschveranstaltungen mit den Betrieben nicht wie geplant im 6-monatigen Rhythmus durchgeführt werden - es fand nach großem organisatorischen Aufwand insgesamt nur eine Austauschveranstaltung mit wenigen Betrieben im Jahr 2016 statt.

Handlungsableitend aus diesen Erkenntnissen, dass Terminabsprachen für gemeinsame Austauschveranstaltungen außerhalb der Unternehmen mit den Betriebsverantwortlichen nicht zu realisieren waren, war es zielführender, die Beratungsgespräche und das Darstellen von Best-Practice Beispielen überwiegend vor Ort in den Betrieben umzusetzen, um so u.a. die grundsätzliche Integrationsbereitschaft der Unternehmen „auszuloten“ sowie diese für die Belange behinderter Menschen zu sensibilisieren.

Das bedeutete für die Projektstruktur, dass die teilnehmerbezogenen Integrationsbegleiter vor dem Hintergrund der betrieblichen, teilnehmerbezogenen „Vor-Ort-Kontakte“/ bzw. Beratungsprozesse in die inhaltliche Umsetzung des Arbeitspaket 12 (Best-Practice Austausch) praktisch eingebunden wurden, also eine Erweiterung des AP 12 in Absprache mit dem Projektträger (DLR).

## Sachbericht zum Verwendungsnachweis

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

### ▪ „Datenbank“ (Meilenstein nach 9 Monaten)

Der letzte Meilenstein in der Projektplanung war nach neun Monaten verortet und bildet das Ergebnis des 13. Arbeitspaketes (AP-13 Übersicht der Betriebe, die behinderte Menschen beschäftigen & Aktualisierung).

Es lag zum Schluss des Projekts eine Übersicht der Betriebe aus der Region vor, die sich für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen geöffnet haben. Die dazu benötigten Informationen gehen insbesondere aus den Maßnahmen des zehnten und des elften Arbeitspaketes (AP-10 Erfassen der Betriebe, die bereits behinderte Menschen beschäftigen & Arbeitsfelder; AP-11 Aufschließen der Betriebe für das Sondieren von neuen Beschäftigungsmöglichkeiten) hervor.

Im Laufe des Projektzeitraums hat sich gezeigt, dass die beteiligten Bildungsträger diese Erkenntnisse auch für andere Maßnahmen (berufsvorbereitende und ausbildungsbegleitende Bildungsmaßnahmen für behinderte Menschen) verwerten können.

### Ergebniszuordnung nach Arbeitspaketen und den drei operativ tätigen Trägern für den gesamten Projektzeitraum:

Träger	AP 1	AP 2	AP 3	AP 4.1	AP 4.2	AP 5	AP 6	AP 7	AP 8
KH Borken	49 TN	49 TN	24 TN	27 TN	49 TN	22 TN	0 TN	0 TN	49 TN
BBS Ahaus	32 TN	32 TN	15 TN	14 TN	32 TN	11 TN	31 TN	27 TN	32 TN
KH Coesfeld	31 TN	31 TN	15 TN	17 TN	31 TN	13 TN	15 TN	0 TN	31 TN
Insgesamt	112 TN	112 TN	54 TN	58 TN	112 TN	46 TN	46 TN	27 TN	112 TN

## **Sachbericht zum Verwendungsnachweis**

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

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

Im Rahmen der Projektumsetzung sind keine Ergebnisse von dritter Seite bekannt geworden, die einen Einfluss auf das Projekt hatten.

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

Vor dem Hintergrund der Zielsetzung mit einem neuen *Projektansatz schwerbehinderte Menschen und ihnen Gleichgestellte als Fachkräftepotential in das Bewusstsein der Unternehmen zu rücken und die Beschäftigungssituation für schwerbehinderte Menschen in den Kreisen Borken und Coesfeld nachhaltig zu verbessern*, war u.a. die Einplanung angemessener zeitlicher Ressourcen für die Projektumsetzung/ bzw. in der Ausgestaltung der einzelnen Funktionen ein entscheidender Faktor für die erzielten (Eingliederungs-)Ergebnisse.

Die Beratungsteams setzten sich zudem aus verschiedenen Funktionen (u.a. teilnehmerbezogene Integrationsbegleitung, Sozialpädagogen, werkpädagogische Fachkraft, Psychologen) zusammen, die sich in den einzelnen Integrationsphasen mit dem Teilnehmenden - aus unterschiedlichen (Professions-)Blickwinkeln - mit einem ausreichenden Stundenkontingent auseinandersetzen konnten.

Dies führte fast immer dazu, dass noch nicht beachtete individuelle Integrationsstrategien im engen Austausch erarbeitet werden konnten. Dabei war auch sehr häufig die professionelle Diagnostik/Einschätzung aus dem (arbeits-) psychologischen Schwerpunkt von enormer Bedeutung, so wurden u.a. unnötige zeitaufwändige Fehlentwicklungen und Überforderungssituationen vermieden.

Des Weiteren war ein zentraler Erfolgsfaktor des Projektansatzes die zeitliche Flexibilität für und in den Beratungsgesprächen mit den Teilnehmenden und der teilnehmerbezogenen Integrationsbegleitung. Ein Beratungsgespräch alleine konnte so schnell 3-4 Stunden in Anspruch nehmen. So waren z.B. die im Eingliederungsprozess zu beachtenden Krankheits- bzw. Behinderungsarten oftmals so umfangreich und komplex, dass es immer einen entsprechenden Zeitrahmen benötigte, um sich ein relativ gesichertes Bild der Ausgangslage oder der Problemlagen in den Eingliederungsphase machen zu können. Unerwartete Krisen- und Problemsituationen im Verlaufe der Betreuung der einzelnen Person, stellten das multiprofessionelle Team regelmäßig vor neue Herausforderungen.

Zudem benötigte ebenfalls die Funktion der betrieblichen Integrationsbegleitung für die Sensibilisierung/das Aufschließen der Betriebe ein angemessenes (Zeit-)Budget. Die Unternehmen stellten oft nur sehr begrenzte Zeitfenster zur Verfügung und so musste in der Regel durch eine zeitintensive Ansprache der Unternehmen die Tür für diese Zielgruppe als zukünftige Fachkräfte mit vorheriger Arbeitserprobung geöffnet werden.

## Sachbericht zum Verwendungsnachweis

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

Um die Ziele des zu Grunde liegende Projektansatzes mit der individuellen und regional, betrieblich ausgerichteten Strategie erreichen zu können, war es für die geleistete Arbeit insbesondere notwendig/angemessen:

- einen Personalschlüssel vorzuhalten, der eine intensive Betreuung ermöglicht
- ein adäquates Zeitbudget für die Beratungsprozesse, um ein notwendiges Vertrauensverhältnis aufbauen zu können, zur Verfügung zu stellen
- unbürokratische/sehr flexible Prozessabläufe zu gewährleisten (das eingesetzte Personal war z.B. für die Teilnehmenden in den Flächegebieten sehr gut erreichbar/verfügbar)
- das intensive Zusammenwirken verschiedener Professionen/ Zugriff auf psychologische Unterstützung in beiden Kreisgebieten zu ermöglichen

### Abweichungen der Letzt-Zuwendungsempfänger vom Finanzierungsplan:

#### Beantragte Mittel Kreishandwerkerschaft Borken

##### Personal:

teilnehmerbezogene Integrationsbegleitung (0,6 Stelle, TVöD E10)

teilnehmerbezogene Integrationsbegleitung (0,6 Stelle, TVöD E10)

betriebsbezogene Integrationsbegleitung (0,7 Stelle, TVöD E10)

Teilprojektleitung (0,2 Stelle, TVöD E12)

Verwaltung (0,2 Stelle, TVöD E5)

##### Sachkosten:

davon projektbezogene Verwaltungsausgabenpauschale (8,86 %)

davon projektbezogene Sachausgaben (Gestaltung und Druck von Flyern und Broschüren, Lern-/Lehrmittel, Büromaterial)

davon Reisen (teilnehmerbezogene bzw. betriebsbezogene Integrationsbegleitung)

#### Wesentliche Abweichung bei der teilnehmer-/ betriebsbezogenen Integrationsbegleitung:

Die im Projektantrag dargestellten Personalausgaben bei der teilnehmer- und betriebsbezogenen Integrationsbegleitung wurden nicht in vollem Umfang ausgeschöpft, da die tatsächlichen Personalkosten bzw. Gehaltsgruppen zum Teil unter den im Projektantrag angegebenen Gehaltsgruppen angesiedelt waren.

#### Wesentliche Abweichung bei den Sachkosten:

Auch bei den projektbezogenen Sachkosten sind weniger Ausgaben in dem Schwerpunkt: Druck von Flyern und Broschüren, Lern-/Lehrmittel, Büromaterial angefallen, als prognostiziert.

#### Beantragte Mittel Kreishandwerkerschaft Coesfeld Handwerks-Bildungsstätten e.V.

##### Personal:

Sozialpädagogin/Sozialpädagoge (0,3 Stelle, TVöD E10)

teilnehmerbezogene Integrationsbegleitung (0,5 Stelle, TVöD E10)

betriebsbezogene Integrationsbegleitung (0,3 Stelle, TVöD E10)

werkpädagogische Fachkraft, Anleiterin/Anleiter (0,4 Stelle, TVöD E8 - ab 01.01.2017: 0,25 Stelle, TVöD E8)

##### Sachkosten:

davon projektbezogene Verwaltungsausgabenpauschale (7,24 %)

davon projektbezogene Sachausgaben (Gestaltung und Druck von Flyern und Broschüren, Lern-/Lehrmittel, Büromaterial, Materialausgaben Werkstätten)

davon Reisen (teilnehmerbezogene bzw. betriebsbezogene Integrationsbegleitung)

## Sachbericht zum Verwendungsnachweis

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

### Wesentliche Abweichung bei der betriebsbezogenen Integrationsbegleitung:

Die zuständige Mitarbeiterin war mit einem Zeitvolumen von 13,5 Std. wöchentlich vom 01.08.2015 bis zum 31.03.2017 als betriebsbezogene Integrationsbegleitung in dem Projekt eingesetzt.

Nach ihrem vorzeitigen Ausscheiden bei der Kreishandwerkerschaft Coesfeld konnte dieser Stellenanteil leider nicht wieder besetzt werden, da keine geeigneten Bewerber/innen für diesen eher geringen Stundenanteil gefunden wurden.

### Wesentliche Abweichung bei der werkpädagogischen Fachkraft, Anleiterin/Anleiter:

Wie bereits im Abschlussbericht dargestellt, wurde dieses Modul fall- und behinderungsbedingt in sehr unterschiedlicher Form bei der BBS und KH Coesfeld, wo die Funktion werkpädagogische Fachkraft/Anleiter angesiedelt war, nachgefragt.

Die Aufgabenschwerpunkte der werkstattgestützten Arbeitserprobung lagen sowohl auf der praktischen Werkstatterprobung selbst, als auch auf der Modifizierung der Förderplanung in der Auswertung des bisherigen Anamnese- und Erprobungsprozesses aus berufsfachlicher Perspektive.

Eine durchgängige Auslastung des Personalstellenanteile, wie im Projektantrag prognostiziert, mit den vorgesehenen Aufgaben war jedoch nicht gegeben, weshalb die Projektpartner sich in Absprache mit dem Projektträger (DLR) ab dem 01.01.2017 entschieden, die in dem Finanzplan angegebenen Stellenanteile auf jeweils 0,25 Stellenanteile (pro Werkstattstandort 0,25 Stellenanteil) zu reduzieren.

Die Abrechnung erfolgte nach tatsächlichem Stundenaufwand. Insoweit wurde das prognostizierte Kostenvolumen nicht in voller Höhe ausgeschöpft.

### Beantragte Mittel Berufsbildungsstätte Westmünsterland

#### Personal

Sozialpädagogin/Sozialpädagoge (0,6 Stelle, TVöD E10)

teilnehmerbezogene Integrationsbegleitung (0,4 Stelle, TVöD E10)

werkpädagogische Fachkraft, Anleiterin/Anleiter (0,8 Stelle, TVöD E8 – ab 01.01.2017: 0,5 Stelle, TVöD E8)

Psychologin/Psychologe (0,4 Stelle, TVöD E12)

#### Sachkosten:

davon projektbezogene Verwaltungsausgabenpauschale (9,97 %)

davon projektbezogene Sachausgaben (Gestaltung und Druck von Flyern und Broschüren, Lern-/Lehrmittel, Büromaterial, Materialausgaben Werkstätten)

davon Reisen (teilnehmerbezogene Integrationsbegleitung)

### Wesentliche Abweichung bei der werkpädagogischen Fachkraft, Anleiterin/Anleiter:

Wie bereits zuvor schon bei der Kreishandwerkerschaft Coesfeld dargestellt, wurde dieses Modul fall- und behinderungsbedingt in sehr unterschiedlicher Form bei der BBS und KH Coesfeld, wo die Funktion werkpädagogische Fachkraft/Anleiter angesiedelt war, nachgefragt.

Eine durchgängige Auslastung des Personalstellenanteile, wie im Projektantrag prognostiziert, mit den vorgesehenen Aufgaben war nicht gegeben, weshalb die Projektpartner sich in Absprache mit dem Projektträger (DLR) ab dem 01.01.2017 entschieden, die in dem Finanzplan angegebenen Stellenanteile auf jeweils 0,25 Stellenanteile (pro Werkstattstandort 0,25 Stellenanteil) zu reduzieren.

Da die Berufsbildungsstätte Westmünsterland im Rahmen der Projektdurchführung zwei Werkstattstandorte vorgehalten hat, bedeutete dies eine Reduzierung auf insgesamt 0,5 Stellenanteile.

## 4 Ergebnisse

### 4.1 Darstellung der Ergebnisse

Standort	Projektpartner	Projektstruktur/Inhalte
<b>Erstzuwendungsempfänger (Gesamtkoordination)</b>		
Coesfeld	<b>Agentur für Arbeit Coesfeld</b> (Holtwicker Str. 1 48653 Coesfeld)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gesamtkoordination sowie die Aufgaben Projektsteuerung und Controlling</li> <li>▪ kontinuierliche und partnerschaftliche Abstimmung bedarfsgerecht, in regelmäßigen Abständen mit den beteiligten und zuweisenden Jobcentern der Kreise Borken und Coesfeld</li> </ul> <p><b>Erläuterungen zu den zentralen Prozessen:</b></p> <p>Am 22.01.2016 wurde eine erste gemeinsame Zwischenbilanz über die erzielten Integrationserfolge anhand von Fallbeispielen und Projektabsprachen gezogen. Des Weiteren wurden am 19.08.2016 im Rahmen einer Informationsveranstaltung die Ergebnisse aus dem ersten Jahr der Projektumsetzung dargestellt. Anwesend waren neben den Projektpartnern, ein Vorstand der Bundesagentur für Arbeit, ein Bundestagsabgeordneter und Pressevertreter.</p> <p>Neben den regelmäßigen Abstimmungsgesprächen unterjährig mit der Kreishandwerkerschaft Borken in Funktion der Teilprojektleitung, fanden u.a. im Januar 2017 und Januar 2018 weitere zentrale Austauschveranstaltungen aller Kooperationspartner unter der Leitung der Agentur für Arbeit als Gesamtkoordinator mit allen verantwortlichen Projektpartnern in der Kreishandwerkerschaft Borken (Dienststelle Bocholt) statt.</p> <p>Das Projekt findet am 20. November 2018 in der Agentur für Arbeit in Coesfeld unter Beteiligung aller Kooperationspartner seinen Abschluss.</p> <p>Die Zielsetzung war, mit allen Projektpartnern regelmäßige gemeinsame Zwischenbilanzen über die erzielten Integrationserfolge und Umsetzungsstrukturen des Projekts zu ziehen. Dies geschah mittels der Darstellung der konkreten operativen Tätigkeit der drei durchführenden Träger und der Vorstellung von Fallbeispielen.</p> <p>Hierbei wurde ebenfalls vereinbart, dass sich die Erkenntnisse aus dem Projektverlauf auch bei anderen Aktivitäten zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben behinderter Menschen verwerten lassen.</p>
<b>Letztzuwendungsempfänger</b>		
Ahaus (Nordkreis Borken)	<b>KH Borken</b> (Hindenburgallee 17) 48683 Ahaus)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sensibilisierung der Betriebe im Kreis Borken für die Belange schwerbehinderter Menschen</li> <li>▪ Einsatz von Integrationsbegleiter/innen zur Umsetzung der regional, betrieblich ausgerichteten sowie der individuell, teilnehmerbezogenen Inklusionsstrategie</li> </ul> <p><b>Erläuterungen zu den zentralen Prozessen:</b></p> <p>Die Erfahrungen der betrieblichen Integrationsbegleiter, die bei den Kreishandwerkerschaften in Borken und Coesfeld angesiedelt sind, zeigten weiterhin, wie im vergangenen Berichtszeitraum, eine grundsätzliche Bereitschaft für Beschäftigungsmöglichkeiten der Zielgruppe der schwerbehinderten Menschen und Gleichgestellten in den regionalen Unternehmen der beiden Kreise. Vorurteile wurden auch in diesem Jahr in den seltensten Fällen sichtbar.</p> <p>Durch die andauernden sehr positiven wirtschaftlichen Entwicklungen der beiden Kreisgebiete, schien der Betriebsalltag vieler Unternehmen vor dem Hintergrund der Auftragsabwicklungen weiterhin so stark angespannt zu sein, dass für zielführende Beratungsgespräche vor Ort kaum Zeit von den Entscheidern zur Verfügung gestellt wurde.</p>

## Sachbericht zum Verwendungsnachweis

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

Standort	Projektpartner	Projektstruktur/Inhalte
		<p>Dazu kam, dass sich die regionalen Unternehmen ebenfalls stark im Themenfeld „Integration geflüchteter Menschen“ engagieren, was die im Betriebsalltag zur Verfügung stehenden zeitlichen Ressourcen ebenfalls deutlich zusammenschmelzen ließ.</p> <p>In dem gesamten Projektzeitraum zeigte sich, dass es den Betriebsverantwortlichen auf die möglichst passgenauen individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten bei potentiellen MitarbeiterInnen ankommt. Betriebe stellten auch weiterhin durchaus Menschen mit Behinderungen ein, wenn diese das Jobprofil erfüllten und die Perspektive einer längerfristigen Beschäftigung in dem Unternehmen in Aussicht stand – temporäre Beschäftigungsverhältnisse sind oftmals weniger attraktiv aus Sicht der Arbeitgeber.</p> <p>Die Befürchtung, dass die Gruppe der geflüchteten Menschen eventuell eine „Konkurrenz“ um die vorhandenen Beschäftigungsmöglichkeiten in den Kreisen Borken und Coesfeld darstellen könnte, hatte sich ebenfalls nicht bestätigt.</p>
	<p><b>BBS</b> (Fürstenkämpe 37 48683 Ahaus)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Profiling und die werkstattgestützte Arbeitserprobung der Teilnehmenden im Kreis Borken (Nordkreis)</li> <li>▪ Einsatz von Integrationsbegleiter/innen zur Umsetzung der individuell, teilnehmerbezogenen Inklusionsstrategie</li> <li>▪ Koordination und Durchführung der psychologischen Unterstützung der Teilnehmenden bei individuellen Problemlagen</li> </ul> <p><b>Erläuterungen zu den zentralen Prozessen:</b></p> <p>Die Vorhaltung einer werkstattgestützte Arbeitserprobung hatte sich als grundsätzlich wichtiges Instrument zur Entwicklung eines Kompetenzprofils des Teilnehmenden etabliert.</p> <p>In dem gesamten Projektzeitraum wurde dieses Modul fall- und behinderungsbedingt nachgefragt, eine durchgängige Auslastung des Personalstellenanteils, wie im Projektantrag prognostiziert, war mit den vorgesehenen Aufgaben jedoch nicht gegeben.</p> <p>Eine Reduzierung der werkpädagogischen Fachkräfte/Anleiter für die Träger BBS und KH Coesfeld auf 0,25 Stellenanteile pro Werkstattstandort wurde vor diesem Hintergrund zum 01.01.2017 umgesetzt.</p> <p>Es hatte sich in der Projektdurchführung bei allen operativ tätigen Trägern (KH Borken, KH Coesfeld und BBS) über die gesamte Projektlaufzeit bestätigt, dass sich für die bisherigen Erfolge in der teilnehmerbezogenen Integrationsbegleitung folgende Strategien/Faktoren als wesentlich erwiesen haben:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Betonung der Freiwilligkeit der Teilnahme an dem Projekt, verknüpft mit dem partizipativen Motivationsansatz, gemeinsam mit den Teilnehmenden einen persönlichen Mehrwert (Steigerung der Lebensqualität) aus der Integration in Arbeit zu entwickeln.</li> <li>▶ Entwicklung einer individuellen, kleinschrittigen (und damit auch aufwändigen) Eingliederungsstrategie, unter Berücksichtigung und Bearbeitung häufig komplexer gesundheitlicher Problemstellungen.</li> <li>▶ Aktivierung der Teilnehmenden nach Bedarfsfeststellung über die obengenannten Strategien</li> </ul> <p>Im Anschluss daran war die Integrationsvorbereitung in Form einer Arbeitserprobung immer eine sehr intensive Phase, die im kontinuierlichen Abgleich von Profilanforderung und persönlicher Teilnehmerentwicklung zur sukzessiven Umsetzung einer spezifischen Anpassungsstrategie mit dem Betrieb und dem behinderten Menschen führte.</p>

## Sachbericht zum Verwendungsnachweis

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

Standort	Projektpartner	Projektstruktur/Inhalte
<p>Bocholt (Südkreis Borken)</p>	<p><b>KH Borken</b> (Crispinusstr. 11-13 46399 Bocholt)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Teilprojektleitung: Die Kreishandwerkerschaft Borken trägt die Mitverantwortung für die Gesamtkoordination, indem sie den Erstzuwendungsempfänger durch Zuarbeiten in der Koordination, Administration und Organisation der Kommunikationsstrukturen unterstützt</li> <li>▪ Schnittstelle zur Gesamtkoordination innerhalb des Trägerverbundes mit der Aufgabe, die für die Optimierung der Kommunikation zwischen Gesamtkoordination und dem Trägerverbund notwendigen Zuarbeiten zu leisten, um eine optimale Durchführung des Projektes unter Berücksichtigung der Vorgaben der Gesamtkoordination sicherzustellen</li> <li>▪ Einsatz von Integrationsbegleiter/innen zur Umsetzung der regional, betrieblich ausgerichteten sowie der individuell, teilnehmerbezogenen Inklusionsstrategie</li> <li>▪ Strukturelle Vernetzung mit Partnern aus den Arbeitsbereichen/Arbeitskreisen Inklusion:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beteiligung an der „Arbeitsgemeinschaft inklusiv leben in Borken“</li> <li>- Teilnahme an der Aktion "Inklusiv arbeiten im Kreis Borken!"</li> <li>- LWL-Messe der Integrationsunternehmen</li> <li>- Beteiligung an der Arbeitsgemeinschaft „STAR“ im AA Bezirk-Coesfeld</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Erläuterungen zur Teilprojektleitung:</b></p> <p>Die Teilprojektleitung für die drei operativen Träger hatte sich im Rahmen der Umsetzung des Projektes als ausgesprochen sinnvoll bestätigt. Zudem boten die Flächengebiete der Kreise Borken und Coesfeld besondere Bedingungen, wie z.B. erhöhter Zeitaufwand bei Fahrtzeiten zu Betrieben/Kunden, dezentrale Organisationsstrukturen der durchführenden Träger etc., die eine regelmäßige Koordination der Abstimmungsprozesse vor Ort unentbehrlich machten.</p> <p>Neben den administrativen Prozessen, hatte sich auch die Begleitung/Etablierung der operativen Prozessbausteine gerade zu Beginn des Projektes als zeitaufwändig herausgestellt:</p> <p>Vorbereitung und Teilnahme an der Teamgesprächen, Pflege der Dokumentationssystematik, Ansprechpartner im Rahmen der operativen Durchführung und Schnittstelle/ bzw. Unterstützungsleistungen für die Gesamtkoordination.</p> <p>Die operative Umsetzung des Projektes durch die drei Träger hatte sich in den beiden Flächenkreisen Borken und Coesfeld als unproblematisch herausgestellt.</p> <p>Erklärte Zielsetzung war von Projektbeginn an, dass sich die angedachten Umsetzungsstrukturen kreisübergreifend schnell etablierten/festigten und das Projekt/ bzw. die Projektpartner im Sinne der Durchführungsqualität und Integrationserfolge ein (vertrautes) Projektumfeld aufbauen konnten.</p> <p>Über den gesamten Projektzeitraum hatte sich durch die regelmäßigen Teambesprechungen und dem intensiven vertrauensvollen Austausch der Projektpartner eine sehr positive „Kooperationskultur“ entwickelt, so dass z.B. eine gegenseitige Nutzung der Infrastrukturen bei den durchführenden Trägern eine Selbstverständlichkeit wurde und im Sinne der Zielsetzung identische Unterstützungsformen bei den Trägern vor Ort gewährleistet wurden.</p>



## Sachbericht zum Verwendungsnachweis

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

Standort	Projektpartner	Projektstruktur/Inhalte
Bocholt (Südkreis Borken)	<p><b>BBS</b> (Robert-Bosch-Str. 7 46397 Bocholt)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Profiling und die werkstattgestützte Arbeitserprobung der Teilnehmenden im Kreis Borken (Südkreis)</li> <li>▪ Einsatz von Integrationsbegleiter/innen zur Umsetzung der individuell, teilnehmerbezogenen Inklusionsstrategie</li> <li>▪ psychologische Unterstützung der Teilnehmenden bei individuellen Problemlagen</li> </ul> <p><b>Erläuterungen zur psychologischen Unterstützung:</b> Zur Entwicklung einer geeigneten individuellen Integrationsstrategie hat sich die Einbindung einer Psychologin im Bereich der psychosozialen Problemstellungen als zentrale Unterstützungsleistung in dem Beratungsteam bestätigt.</p> <p>Die Teilnehmenden kamen neben den behinderungsbedingten Einschränkungen auch mit unterschiedlichsten psychosozialen Auffälligkeiten, wie Versagensängste oder Traumata in die Integrationsprozesse.</p> <p>Eine professionelle Diagnostik/Einschätzung aus dem (arbeits-) psychologischen Blickwinkel war hier von enormer Bedeutung, so wurden u.a. unnötige zeitaufwändige Fehlentwicklungen und Überforderungssituationen vermieden, die die Teilnehmenden nur zusätzlich frustrieren und Zeit kosten würden.</p> <p>Für die Termine mit den Teilnehmenden musste die eingesetzte Psychologin in den Kreisen Borken und Coesfeld oftmals lange Fahrwege aufwenden, um die Kunden vor Ort („aufsuchend“) zu beraten und einen vertrauensvollen Kontakt aufzubauen, der sich dann aber auch positiv auf die Prozessqualität auswirkte.</p> <p>Müssten die Teilnehmenden diese Fahrwege selber auf sich nehmen, würde der größte Teil der Termine nicht zu Stande kommen, gescheitert u.a. an den finanziellen (Un)Möglichkeiten der Teilnehmenden (fehlendes Geld für die Fahrtkosten), ungünstige/fehlende Busverbindungen oder ganz einfach Unsicherheit, das vertraute Umfeld zu verlassen.</p>
Dülmen (Kreis Coesfeld)	<p><b>KH Coesfeld HBS</b> (Ostdamm 133 48249 Dülmen)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sensibilisierung der Betriebe im Kreis Coesfeld für die Belange schwerbehinderter Menschen</li> <li>▪ Profiling und die werkstattgestützte Arbeitserprobung der Teilnehmenden im Kreis Coesfeld</li> <li>▪ Einsatz von Integrationsbegleiter/innen zur Umsetzung der regional, betrieblich ausgerichteten sowie der individuell, teilnehmerbezogenen Inklusionsstrategie</li> </ul> <p><b>Erläuterungen zu der Ausgestaltung der Funktionen:</b> Die Erkenntnisse der verschiedenen Funktionen, die bei der KH Coesfeld angesiedelt wurden, waren deckungsgleich mit den vorher beschriebenen Ergebnissen der durchführenden Träger (KH Borken und BBS Ahaus).</p>
	<p><b>BBS bei KH Coesfeld</b> (Ostdamm 133 48249 Dülmen)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Psychologische Unterstützung der Teilnehmenden bei individuellen Problemlagen (als Funktion angesiedelt bei der BBS) angefragt durch die Teilnehmenden der KH Coesfeld</li> </ul> <p><b>Erläuterungen zur psychologischen Unterstützung:</b> In der Profilingphase wurde jedem Teilnehmenden bei den durchführenden Trägern grundsätzlich auch die Einbindung der Psychologin angeboten.</p> <p>Bei Bedarf ist durch die zuständige Integrationsbegleitung der Kontakt hergestellt und ein Termin vereinbart worden, so dass insgesamt die im Projektantrag dargestellte psychologische Ressource (also der Stellenanteil) in der Umsetzung stark nachgefragt wurde.</p>

## Sachbericht zum Verwendungsnachweis

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

Im Projektzeitraum waren die vorgesehenen 15 Teilnehmerplätze an den Standorten Dülmen, Bocholt, Borken und Ahaus durchgängig belegt. Die geplante Gesamtzahl von 90 TN wurde überschritten, weil nicht alle TN die vorgesehene sechsmonatige Verweildauer benötigt haben, so konnten freie Kapazitäten durch Nachrücker sinnvoll genutzt werden. 112 Teilnehmende wurden seit dem 01.08.2015 insgesamt im Rahmen des Projekts gefördert, davon 69 Teilnehmende unter 50 Jahren und 43 Teilnehmende über 50 Jahren:

- Insgesamt wurden 46 TN in ein Beschäftigungsverhältnis vermittelt, davon 39 TN in sozialversicherungspflichtige Tätigkeiten. 22 TN wurden in eine Vollzeit- und 24 TN in eine Teilzeitbeschäftigung vermittelt.  
Dies entspricht einer Gesamtvermittlungsquote von 41%.
- 5 TN wurden in ein geringfügiges Arbeitsverhältnis vermittelt, davon 2 TN mit der Option, später aufzustocken.
- 1 TN wurde in eine geringfügige Beschäftigung vermittelt, musste diese Tätigkeit jedoch aufgrund des Übergangs in die Begleitung in einer Werkstatt für Menschen mit psychischer Beeinträchtigung wieder beenden.
- 1 TN wurde in eine dreimonatige Probebeschäftigung vermittelt
- 36 TN sind ohne Integration nach dem Ende der Teilhabedauer ausgeschieden.
- 30 TN haben das Projekt vorzeitig beenden müssen – überwiegend aus gesundheitlichen Gründen
- 42 TN haben eine betriebliche Arbeitserprobung absolviert.
- 58 TN hatten ein oder mehrere Vorstellungsgespräche
- 12 TN waren in der werkstattgestützten Erprobung
- 27 TN hatten neben der/dem sozialpädagogischen Begleitung/ Coaching - intensive Beratungsgespräche mit der psychologischen Fachkraft

In Bezug auf die Vermittlungen ist ein Unterschied zwischen unter- und über 50 jährigen TN festzustellen.

33 der vermittelten TN waren unter 50 Jahre, 13 der vermittelten TN waren über 50 Jahre alt. Dies entspricht den Quoten 48 % (unter 50 Jahren) und 19 % (über 50 Jahren).

### 4.2 Interpretation der Ergebnisse hinsichtlich der im Antrag formulierten Projektziele

Das Projekt hatte das Gesamtziel,

- einerseits schwerbehinderte Menschen und ihnen Gleichgestellte als Fachkräftepotential in das Bewusstsein der Unternehmen zu bringen und darüber neue Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen zu schaffen oder zu erweitern.
- Andererseits sollten für Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte schwerbehinderten Menschen und Gleichgestellte aus den Rechtskreisen SGB II und III mit Wohnsitz in den Kreisen Borken oder Coesfeld, neue Möglichkeiten der Eingliederung in die Arbeitswelt durch inkludierende Strukturen erschlossen werden.

Zusammenfassend kann man sagen, dass das vorher benannte Gesamtziel aus Sicht der Projektpartner in dem zu Grunde liegenden Projektzeitraum erreicht wurde.

Zum einen konnten die im Projektantrag dargestellten Eingliederungsquoten bei den unter 50-jährigen übertroffen und bei den über 50-jährigen (mit einem Prozentpunkt verfehlt) fast erreicht werden und zum anderen wurden durch hunderte telefonische und persönliche Betriebskontakte die regionalen Unternehmen der beiden Kreise für diese Zielgruppe sensibilisiert/ bzw. aufgeschlossen.

Zentrales Element bei der Projektdurchführung war eine enge und vertrauensvolle Begleitung der Teilnehmenden durch das Beratungsteam. Die einzelnen Förderprozesse wurden zumeist mit großem Zeitaufwand bei jedem einzelnen Teilnehmenden begleitet und

## Sachbericht zum Verwendungsnachweis

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

schnell ausgewertet. Dabei stellten besonders die komplexen Behinderungsbilder/Mehrfacheinschränkungen die Beratungsteams oftmals vor enorme Herausforderungen in Bezug auf den Matchingprozess, also der Suche nach einem passgenauen Arbeitsplatz.

Hervorzuheben ist bei der Gesamtzielbewertung ebenfalls, dass durch die intensiven Beratungs-/Eingliederungsprozesse für die Teilnehmenden, bei denen keine direkte Eingliederung auf den regionalen Arbeitsmarkt gelang, trotzdem die berufliche Perspektiventwicklung Fortschritte gemacht hat:

Beispielsweise wurde die Einsicht entwickelt, therapeutische Hilfe in Anspruch zu nehmen.

Die Unternehmen hatten nicht immer die Möglichkeit, Zeitfenster außerhalb des angespannten betrieblichen Alltags für Austauschveranstaltungen („Best-Practice Austausch“ zwischen Betrieben, die behinderte Menschen beschäftigen) zur Verfügung zu stellen.

Somit war es zielführender, das Darstellen von Best-Practice-Beispielen über die Beratungsgespräche mit konkreten Teilnehmenden überwiegend vor Ort in den Betrieben umzusetzen, um so u.a. die grundsätzliche Integrationsbereitschaft der Unternehmen „auszuloten“ sowie diese für die Belange behinderter Menschen zu sensibilisieren.

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

Über die gesamte Projektlaufzeit hat sich deutlich gezeigt, dass für eine nachhaltige Integration von Menschen mit einer Schwerbehinderung in den regionalen Arbeitsmarkt der Abgleich zwischen den Anforderungen der Unternehmen und den spezifischen Möglichkeiten/Voraussetzungen der Arbeitssuchenden eine besondere Bedeutung zukommt. Zielführend ist dabei, dass mit einer hinreichenden Offenheit in Bezug auf vorhandene Einschränkungen umgegangen wird. Persönliche Kontakte zwischen den Akteuren sind ein wichtiger Aspekt, ein offener Umgang mit vorhandenen Einschränkungen verbessert die Vertrauensebene.

Zum Abgleich zwischen betrieblichen Anforderungen und den spezifischen Möglichkeiten/Voraussetzungen der Arbeitssuchenden haben sich die begleiteten betrieblichen Arbeitserprobungen bewährt (in der Regel bis zu 4 Wochen). Vorurteile und Bedenken können so bei den Betrieben abgebaut werden und die TN können prüfen, ob sie den betrieblichen Anforderungen genügen. Bei TN, die bereits längere Zeit erwerbslos waren, sind hier starke Bedenken und Ängste zu überwinden. Darüber hinaus können Teilnehmende erfahren, ob sie von der Persönlichkeitsstruktur her in die betriebliche Arbeitsgruppe passen.

Die Stellenakquise für hochqualifizierte Teilnehmende hat sich als besonders komplex herausgestellt. So konnte aufgrund der höheren Qualifikationen der TN im Dialog mit potenziellen Arbeitgebern festgestellt werden, dass ein Erstkontakt zu Arbeitgebern durch die Integrationsbegleiter/innen nicht immer zielführend ist. Dieses Eingreifen in den Bewerbungsprozess wurde in einigen Fällen als Hilfestellung interpretiert, auf die Bewerber/innen mit gehobenem Niveau nicht angewiesen sein sollten, d.h. es wird erwartet, dass Bewerber/innen eigenständig zu einer Kontaktaufnahme mit einem potentiellen Arbeitgeber in der Lage sind.

Handlungsableitend musste daher in jedem Einzelfall die individuelle Integrationsstrategie nicht nur mit den TN geplant werden, sondern auch eine firmenspezifische Herangehensweise in Abhängigkeit vom Qualifikationsniveau und den Eigenheiten der Personalverantwortlichen entwickelt werden.

## Sachbericht zum Verwendungsnachweis

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

Die individuelle Gestaltung der Eingliederungsprozesse mit entsprechendem Coaching der TN setzt ein großes Maß an Erfahrung im Integrationsteam voraus, um TN die nötige Handlungssicherheit vermitteln zu können.

Der Einsatz von Eingliederungszuschüssen (EGZ) hat sich im Rahmen des Projektes grundsätzlich bewährt. Ein durchaus überraschender Erfahrungswert aus dem Projekt ist jedoch, dass mögliche Eingliederungszuschüsse (EGZ) seitens der Arbeitgeber bei der Einstellungsentscheidung als eher nachrangig angesehen wurden.

Dies gilt insbesondere in Bezug auf Tätigkeiten deutlich oberhalb des Mindestlohnsektors. Im Mindestlohnsektor und knapp darüber konnten EGZ etwas häufiger einen Einfluss auf das Einstellungsverhalten der Arbeitgeber ausüben.

Gleichwohl wurde seitens der Arbeitgeber immer wieder betont, dass ein passgenaues Matching zwischen TN und Firma/Tätigkeit eine ungleich höhere Bedeutung für sie hat, als mögliche Zuschüsse. Die Höhe möglicher Zuschüsse wurde, vor allem im Zusammenhang mit niedriger entlohnten Tätigkeiten, in Abwägung mit vorliegenden Vermittlungshemmnissen und Einschränkungen, vereinzelt als nicht ausreichend bewertet.

Die Trennung zwischen TN-bezogener und betrieblich orientierter Integrationsbegleitung hat sich im Rahmen des Projektes als weniger zielführend erwiesen. Im Dialog zu potenziellen Arbeitgebern sind die betrieblich orientierten Integrationsbegleitungen sehr häufig und konkret nach den aktuell im Projekt befindlichen Bewerberinnen und Bewerber befragt worden. Somit lässt sich festhalten, dass diese scharfe Trennung zwar der Sensibilisierung der Arbeitgeber für die Belange und Skills schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dienen kann, jedoch im Rahmen einer Vermittlung schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer naturgemäß eine eher einleitende Funktion ausgeübt hat.

Als deutlich umfangreicher als zu Beginn des Projektes erwartet, hat sich die Nachbetreuung erwiesen. Auch viele Monate nach dem Ende individueller Projektlaufzeiten haben sich häufiger ehemalige Teilnehmende hilfeschend an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewendet. Die Art der Hilfestellungen reicht dabei von allgemeiner Beratung, Vermittlung weiterführender Hilfestellungen, bis hin zu Hilfestellungen bei Bewerbungen.

### **4.4 Gab es im Berichtszeitraum frühzeitige Teilnahmeabbrüche ohne erfolgreiche Vermittlung in Arbeit? Bitte beschreiben, begründen und quantifizieren Sie diese.**

Insgesamt musste bei 30 TN die Teilhabe am Projekt vorzeitig beendet werden:

- 15 TN aus gesundheitlichen Gründen:  
Die vorliegenden gesundheitlichen Problemlagen haben sich im Laufe des Projektes als so schwerwiegend herausgestellt, dass von einer Teilhabe am Erwerbsleben abgesehen werden musste
- 8 TN aus persönlichen Gründen:  
Hier waren familiäre Problemlagen ursächlich oder der/die TN mochten ihre Gründe für den Abbruch nicht präzisieren
- 4 TN aufgrund fehlender Mitwirkung:  
Ablehnen akquirierter betrieblicher Arbeitserprobungen und mehrfaches Ablehnen zumutbarer Tätigkeiten
- 2 TN konnten kurz nach Beginn ihrer Teilnahme eine Beschäftigung aufnehmen, die nicht im Rahmen des Projektes akquiriert wurden
- 1 TN aufgrund aggressiven Verhaltens, insbesondere gegenüber Mitarbeiterinnen

## Sachbericht zum Verwendungsnachweis

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

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

Es gab im Berichtszeitraum insgesamt bei fünf Teilnehmenden vorzeitige Abbrüche von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen.

Die **Beendigungsgründe** lagen bei zwei Teilnehmenden nicht in den behinderungsbedingten Einschränkungen, sondern waren wie nachfolgend skizziert dargestellt **verhaltensbedingt**:

- Eine Projektteilnehmende war an ihrem letzten Arbeitstag unter starkem Alkoholeinfluss im Betrieb erschienen. Dieser nahm sie dort als so wenig zurechnungsfähig wahr, dass der verantwortlich Vorgesetzte sie auf Betriebskosten mit einem Taxi nach Hause schickte.

Leider wurde das dafür notwendige Geld nicht direkt dem Taxifahrer übergeben, so dass die Teilnehmerin unterwegs das zur Verfügung gestellte Geld anderweitig ausgab und der Taxifahrer seine Unkosten erneut vom Arbeitgeber einforderte.

Eine vorliegende Suchkrankheit war weder der zuweisenden Institution noch dem verantwortlichen Integrationsbegleiter bekannt.

Im Auswertungsgespräch mit dem Betrieb konnte kein Grund gefunden werden, der dieses Verhalten rechtfertigte. Sowohl von Seiten der zuständigen Beratungsfachkraft, als auch des Integrationsbegleiters wurde von einer erneuten Teilnahme an dem Projekt auf Grund des vorliegenden Verhaltens abgesehen. Zudem musste die Teilnehmerin weitere mögliche Arbeitsstellen durch ihr negatives Verhalten vorzeitig verlassen.

- Ein (gehbehinderter) Projektteilnehmer (30 Jahre) mit abgeschlossener Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker wurde in eine versicherungspflichtige Tätigkeit im Bereich der Kfz-Karosseriemontage vermittelt.

Am ersten Arbeitstag fragte der TN den Arbeitgeber nach Bescheinigungen über die notwendige Anschaffung spezieller Arbeitsschuhe, deren Kosten er sich erstatten lassen wollte. Da die Verwaltungsfachkraft des Betriebes angesichts des „Jahresbeginns“ ein hohes Arbeitsaufkommen zu bewältigen hatte, sagte der Arbeitgeber dem TN die geforderten Bescheinigungen für die kommenden Tage zu.

Gleichwohl fragte der TN am gleichen Tag noch mehrmals nach, worauf hin der Inhaber die zeitnahe Bearbeitung nochmals zusagte. Die dadurch angespannte Stimmung wurde vom TN weiter verschärft, indem er 5 Minuten vor Dienstende fertig umgezogen das Gelände verlassen wollte. Dabei stellte der Inhaber fest, dass der TN seinen Arbeitsplatz nicht aufgeräumt hatte und teilweise kostspielige Werkzeuge auf dem Hallenboden lagen. Der darauf folgende Wortwechsel veranlasste den TN, das Beschäftigungsverhältnis umgehend mündlich zu beenden und seinen Spind zu räumen.

Durch die anschließende Moderation durch den Integrationsbegleiter erklärte sich der Arbeitgeber bereit, das Beschäftigungsverhältnis fortzuführen. Der TN wollte dieses Angebot jedoch nicht weiter in Anspruch nehmen. Eine Einsicht, dass sein eigenes Fehlverhalten ursächlich für den „Konflikt“ war, konnte nicht erzielt werden.

Im Rahmen einer erneuten Teilnahme am Projekt konnte der TN in eine andere sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vermittelt werden. Hier wurde vor Ablauf der Probezeit seitens des Arbeitgebers von einer weiteren Beschäftigung abgesehen. Über die Gründe dafür konnte weder vom TN, noch vom Arbeitgeber eine Ursache in Erfahrung gebracht werden.

## Sachbericht zum Verwendungsnachweis

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

Bei drei weiteren TN lagen die **Beendigungsgründe** ebenfalls nicht in den behinderungsbedingten Einschränkungen, sondern waren wie nachfolgend skizziert dargestellt **betrieblich** bedingt:

- 35 jähriger Mann, Ausbildung zum Beikoch in einem außerbetrieblichen Rahmen, stark sehbehindert, wurde im Februar 2017 nach einer mehrwöchigen Arbeitserprobung in einem Imbiss zunächst in eine geringfügige Beschäftigung übernommen.  
Seitens des Arbeitgebers wurde eine spätere Übernahme in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Aussicht gestellt. Entgegen der Ankündigung verringerten sich die Arbeitszeiten sukzessive und die Übernahmeoption wurde vom Arbeitgeber in Frage gestellt. Der Teilnehmende kündigte daraufhin im Mai 2017 das Beschäftigungsverhältnis und wurde in das Projekt erneut aufgenommen.
- 31 jähriger Mann, Asperger-Autist, bei dem während des Projektes im Rahmen von 5 verschiedenen betrieblichen Arbeitserprobungen keine Eignung für den 1. Arbeitsmarkt festgestellt werden konnte, wurde nach einem begleiteten Probearbeiten als Zeitungverteiler in geringfügige Beschäftigung mit Option auf eine spätere versicherungspflichtige Beschäftigung („Gleitzone“) übernommen.  
Aufgrund der mangelnden Eignung für den 1. Arbeitsmarkt wurde auf eine Anschlussförderung in einer Werkstatt für Menschen mit einer psychischen Behinderung hingearbeitet.  
Mit Eintritt in die Betreuung der WfbM musste die Tätigkeit als Zeitungverteiler beendet werden.
- 54 jähriger Mann, Schwerbehinderung nach schwerem Herzinfarkt.  
Übernahme in versicherungspflichtige Beschäftigung (VZ) nach Arbeitserprobung im Bereich Lagerlogistik am 01.12.2016. Kündigung mutmaßlich durch den Arbeitgeber nach 6 Monaten, vor Ablauf der Probezeit ohne Angabe von Gründen. Der Teilnehmende wollte über die Gründe ebenfalls keine Auskunft geben.  
Das Angebot einer erneuten Aufnahme in das Projekt wurde vom Teilnehmenden nicht angenommen.

### 4.6 Welchen Beitrag leistete der Projektverlauf zur Verwirklichung von Inklusion?

#### Ausgangslage für den Beitrag:

Die Agentur für Arbeit Coesfeld betreut in ihrem Bezirk (Kreise Borken und Coesfeld) arbeitssuchende, von Arbeitslosigkeit bedrohte und arbeitslose Menschen des Rechtskreises SGB III durch vielfältige Angebote und Maßnahmen der Arbeitsmarktdienstleistung.

Die Jobcenter der Kreise Borken und Coesfeld nehmen als Optionskommunen seit 2005 alleinig und eigenverantwortlich die Aufgaben der Grundsicherung für Arbeitsuchende wahr (SGB II).

In beiden Rechtskreisen werden Angebote zur Eingliederung von arbeitslosen/von Arbeitslosigkeit bedrohten Menschen in den Arbeitsmarkt vorgehalten, die zum einen nicht rechtskreisübergreifend für die Zielgruppen nutzbar (Ausnahmen sind Angebote im Rehabilitationsverfahren) und zum anderen mit ihrer Angebotsstruktur nicht exklusiv auf die Zielgruppe der schwerbehinderten Menschen und Gleichgestellten abgestellt sind.

#### Verwirklichung von Inklusion:

Das Projekt "Regionale Fachkräftesicherung durch Inklusion" wurde im Rahmen der Inklusionsinitiative für Ausbildung und Beschäftigung von den beteiligten Jobcentern und der Agentur für Arbeit Coesfeld und dem Trägerverbund gemeinsam und kooperativ umgesetzt.

## Sachbericht zum Verwendungsnachweis

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

Ausschließlich über diese Konstruktion konnte die Lücke im Angebotsportfolio für die Zielgruppe der arbeitssuchenden und von Arbeitslosigkeit bedrohten schwerbehinderten Menschen und Gleichgestellten aus den Rechtskreisen SGB II und III mit Wohnsitz in den Kreisen Borken oder Coesfeld übergreifend geschlossen werden.

Durch die Neuerung des rechtskreis- und wohnsitzübergreifenden Ansatzes half das Projekt, die Beziehungen der Arbeitsmarktakteure zueinander zu intensivieren und hierauf fußend nicht nur der konkreten Zielgruppe des Projektes neue Arbeitsmarktchancen zu eröffnen. Es trug auch zu einer nachhaltigen Entwicklung von Kooperationsbeziehungen bei, so dass auch über die Projektlaufzeit hinaus davon ausgegangen wird, dass die Arbeitssuchenden der Region hiervon profitieren.

Als weiteren innovativen Ansatz hielt das Projekt die strukturelle Ansprache der regionalen Betriebe im Rahmen der betrieblich ausgerichteten Eingliederungsstrategie vor. Im Ergebnis wurde eine große Zahl der Unternehmen in den Kreisen Borken und Coesfeld für die Belange der schwerbehinderten Menschen sensibilisiert um deren Beschäftigungssituation zu verbessern. Betriebe wurden ermutigt, Arbeitsplätze daraufhin in Augenschein zu nehmen, ob sie behindertengerecht gestaltet waren oder gestaltet werden konnten und sie wurden bei der konkreten Anpassung von Arbeitsplätzen für behinderte Menschen durch das Projekt unterstützt. Damit verbunden wurde, die Zielgruppe als Fachkräfte für die regionalen Unternehmen sichtbar gemacht, und deren Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs ins Bewusstsein gerückt.

### 4.7 Gab es schwerbehinderte Menschen, die besonders von der Projektteilnahme profitiert haben? Zu welchen Verbesserungen führte die Projektteilnahme?

Die Teilnahme an dem Projekt führte zu 46 Vermittlungen in ein Beschäftigungsverhältnis, davon insgesamt zu 39 Vermittlungen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse - 22 Teilnehmende wurden in eine Vollzeit- und 24 Teilnehmende in eine Teilzeitbeschäftigung vermittelt. Diese schwerbehinderten Menschen profitierten im besonderen Maße von der Projektteilnahme und ihnen konnte die Teilhabe am Arbeitsleben ermöglicht werden.

Für die Teilnehmenden, die das Projekt ohne konkrete Arbeitsperspektive verlassen haben, konnten ebenfalls Möglichkeiten und Perspektiven entwickelt werden.

Diese bestanden z.B. in der Erkenntnis, zunächst Krankheitssituationen bzw. persönliche Schwierigkeiten zu beheben, um anschließend eine Arbeitsaufnahme anstreben zu können. Mit anderen Teilnehmenden wurde intensiv am Selbstbewusstsein und an der Selbstvermarktung gearbeitet, so dass die Chancen auf eine betriebliche Integration nach Ablauf der individuellen Projektlaufzeit generell deutlich gestiegen sind.

Des Weiteren wurden im Rahmen der betrieblichen Integrationsstrategie sechs unterschiedliche Schwerpunkte abgedeckt, die zu einer **veränderten Herangehensweise/Kommunikation** mit der Zielgruppe geführt hat. In den Beratungskontakten mit den 641 Betrieben wurden die folgenden sechs Schwerpunkte abgedeckt:

- Grundsätzliche Sensibilisierung der Betriebe für die Belange behinderter Menschen
- Analyse der betrieblichen Voraussetzungen für die Integration behinderter Menschen
- Information über Behinderungsformen, - Chancen und Risiken –
- Entwicklung behindertengerechter betriebsspezifischer Eingliederungsstrategien
- Unterstützung bei der Schaffung und Verbesserung behindertengerechter Arbeitsplätze
- Coaching der Ausbilder und Verantwortlichen in den Betrieben im Umgang mit behinderten Menschen

### **4.8 Falls zutreffend: Gab es schwerbehinderte Menschen, die von der Projektteilnahme weniger profitiert haben?**

In Einzelfällen wurde von den Arbeitgebern nicht vorrangig die Behinderung, sondern das fortgeschrittene Alter (bei Teilnehmenden, die auf die 60 Jahre zugehen) als Ausschlusskriterium gewertet. Dies zeigte sich auch in den Vermittlungsquoten über den gesamten dreijährigen Projektzeitraum:

Bei Teilnehmenden unter 50 Jahren liegt diese über den gesamten Projektzeitraum bei 46 %, bei Teilnehmenden über 50 Jahren bei 19 %.

Darüber hinaus zeigte sich, dass hochqualifizierte Teilnehmende, die einen Arbeitsplatz insbesondere im kaufmännischen Bereich (vor allem mit akademischem Abschluss) suchten, auf Grund der massiven Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt größere Schwierigkeiten hatten.

Hier war es oftmals sehr schwierig, motivationsfördernd entgegenzusteuern und/oder alternative berufliche Perspektiven zu entwickeln, wobei auch oftmals zahlreiche Berufsfelder schon behinderungsbedingt nicht in Betracht kamen.

Andere Teilnehmende brachen das Projekt auf Grund von längeren Phasen der Arbeitsunfähigkeit ab, diese konnten ebenfalls nicht auf dem Arbeitsmarkt platziert werden und somit ihre Chancen dadurch nicht weiterentwickeln. Zum Teil wurden die gesundheitlichen Probleme auch erst während der Projektteilnahme offensichtlich.

In weiteren Fällen waren Teilnehmende nicht in der Lage, eine hinreichende Motivation zu entwickeln und die vereinbarten Ziele mitzugehen. Anzeichen im Bereich motivationsbedingter Mängel waren z.B.:

- Fehlverhalten der Teilnehmenden bei Vorstellungsgesprächen
- Fehlende Rückmeldung an interessierte Unternehmen
- Absagen von Arbeitsstellen ohne erkennbaren Grund

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

In dem zugrunde liegenden Projektberichtszeitraum (01.08.2015 – 31.07.2018) wurden bei keinem der operativ tätigen Projektpartner/ Letzt-Zuwendungsempfänger (Kreishandwerkerschaft Borken, Kreishandwerkerschaft Coesfeld und Berufsbildungsstätte Westmünsterland GmbH) schwerbehinderte Menschen durch Projektmittel finanzierte Personalstellen beschäftigt und haben auch nicht bei der Durchführung mitgewirkt.



### 5 Nachhaltigkeit der Projektergebnisse

Welche Perspektiven bieten die Projektergebnisse, insbesondere mit Blick auf die Fortschreibung der Nachhaltigkeit bzw. der weiteren Nutzung der Ergebnisse nach Projektende? Was wird nach Projektende mit den aufgebauten Strukturen passieren? Was wird mit den geförderten Personalstellen geschehen?

Im Rahmen der Inklusionsinitiative für Ausbildung und Beschäftigung war das Projekt "Regionale Fachkräftesicherung durch Inklusion" ein wichtiger Baustein zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen in den Kreisen Borken und Coesfeld.

Durch die verstärkte Sensibilisierung der Unternehmen für die Belange schwerbehinderter Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und deren Sichtbarmachen als Fachkräfte für die regionalen Betriebe, wurde die **nachhaltige Entwicklung von (Nischen-) Arbeitsplätzen** nach den jeweiligen Bedarfen der Unternehmen gezielt gefördert.

Ferner ist es gelungen, die schwerbehinderten Menschen durch die individuelle und inklusiv ausgerichtete Eingliederungsstrategie und den hierin enthaltenen Matchingprozess passgenau und damit nachhaltig in den regionalen Betrieben zu platzieren.

Die Nachhaltigkeit wurde dabei vor allem dadurch gewährleistet, dass die behinderungsspezifische Anpassungsleistung sowohl vom Betrieb als auch vom Teilnehmenden geleistet wurde, der Betrieb sich also im Vorfeld bei der Anpassung der arbeitsplatzbezogenen Rahmenbedingungen bewusst auf die Behinderung und den schwerbehinderten Menschen einließ.

Mit Verstetigung dieses Prozesses (Normalität erzeugen) und der Vermittlung von „Best-Practice“ Beispielen in den Unternehmen durch die Integrationsbegleiter ist eine Übertragbarkeit in andere Regionen ebenfalls durchaus realisierbar.

Einen wichtigen Qualitätsstandard des Trägerverbundes bilden weiterhin die jahrzehntelang aufgebauten Strukturen im Rahmen der Berufsintegrationsförderung, sowie die Vernetzung mit Betrieben und Institutionen in der Region auf den unterschiedlichsten Ebenen, in die die Ergebnisse des Projekts und die Erfahrungen einfließen.

Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in dem Projekt in einer geförderten Personalstelle eingesetzt waren, wurden bei den beteiligten Bildungsträgern nach dem Projektende weiterbeschäftigt. So konnten ihre Erfahrungen in Maßnahmen ähnlicher Zielrichtung weitergenutzt werden, wie z.B. in der Maßnahme ESB (Eingliederung schwerbehinderter Menschen gemäß §45 SGB III).

Mittel- und langfristig wurden/werden durch die Sensibilisierung der Unternehmen in der Region zusätzliche Arbeitsplätze für behinderte Menschen geschaffen. Darüber hinaus hilft das Projekt, durch den rechtskreisübergreifenden Ansatz die Beziehungen der Arbeitsmarktakteure (Agentur für Arbeit Coesfeld, Jobcenter Kreis Borken und Coesfeld, Kreislandwerkerschaft Borken und Coesfeld, Berufsbildungsstätte Westmünsterland) zueinander zu intensivieren.

Um den rechtskreisübergreifenden Ansatz zu vertiefen, vereinbarten die beteiligten Partner (Agentur für Arbeit Coesfeld und Jobcenter der Kreise Borken und Coesfeld), die Möglichkeit von gemeinsamen Vergabemaßnahmen für den Personenkreis der schwerbehinderten Menschen zu prüfen.

## Sachbericht zum Verwendungsnachweis

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

Da das Projekt gezeigt hat, dass Erfolge in den meisten Fällen nicht durch das Agieren Einzelner, sondern durch vernetztes Arbeiten erzielt werden können, gilt es diese Struktur auch für die Zukunft zu erhalten und auszubauen. Zielführend wäre beispielsweise ein regelmäßiger „runder Tisch“ mit der Intention, dass sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der beteiligten Bildungsträger und Institutionen über Entwicklungen und Prozesse (einschließlich Best-Practice) austauschen.

## 6 Öffentlichkeitsarbeit

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

Wie soll die Öffentlichkeit weiter über das Projekt informiert werden?

Am 19.08.2016 fand eine Informationsveranstaltung zur Projektumsetzung bei der Kreis-handwerkerschaft in Coesfeld statt.

An dieser haben das Vorstandsmitglied der Bundesagentur für Arbeit, Raimund Becker und Karl Schiewerling, zum damaligen Zeitpunkt MdB sowie arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Sprecher der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, Vertreter der örtlichen Agentur für Arbeit, die Projektkoordinatoren der einzelnen Träger als auch einzelne Mitarbeiter des Projektes und Projektteilnehmende mitgewirkt.

Begleitet wurde diese Veranstaltung von der örtlichen Presse.

Die Resonanz war seit diesem Zeitpunkt so positiv, dass das Projekt eine stetige Warteliste aufwies. Damit in der Öffentlichkeit keine überzogenen „Begehrlichkeiten“ zur Teilnahme geweckt wurden, die nicht durch die geplanten Platzkapazitäten hätten befriedigt werden können, wurde gemeinsam entschieden, keine weiteren Veröffentlichungen über die Presse zu schalten.

Eine Abschlussveranstaltung findet am 20. November 2018 in der Agentur für Arbeit Coesfeld statt, an der alle Projektpartner für ein Fazit/Auswertung der Projektergebnisse mit anschließender Veröffentlichung über die Presse zusammenkommen.