

Materialien zu

Monitoring und Evaluation



Förderprojekte zur Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt

Ergebnisse einer Projektbefragung in Nordrhein-Westfalen

G.I.B. NRW

Gesellschaft für innovative
Beschäftigungsförderung mbH

**Förderprojekte zur
Integration von Menschen
mit Behinderungen in den
Arbeitsmarkt
Ergebnisse einer
Projektbefragung in
Nordrhein-Westfalen**

Maria Icking und Verena Philipps

unter Mitarbeit von
Claudia Niewerth (helex agentur & consult)
und Richard Osterholt

1. Einleitung	3
2. Datengrundlage und Untersuchungsfragen	4
3. Deskriptive Auswertung der Befragung	5
3.1 Rahmen und Struktur der Projekte	5
3.2 Teilnehmergewinnung.	7
3.3 Teilnehmerstruktur	9
3.4 Projektumsetzung – Einstieg und Qualifizierung	11
3.5 Projektumsetzung – Betriebspraktika und Unterstützung im Übergang in Beschäftigung.	13
3.6 Anschlussperspektiven für nicht vermittelte Teilnehmer/-innen	16
3.7 Abschließende Bewertungen und Einschätzungen der Projektträger.	17
4. Analyse im Hinblick auf Erfolgsfaktoren	21
5. Zusammenfassung und Fazit	29

1. Einleitung

Seit 2004 fördert das Arbeitsministerium des Landes Nordrhein-Westfalen im Rahmen der ESF-kofinanzierten Arbeitspolitik Projekte für besonders benachteiligte Zielgruppen des Arbeitsmarkts und in diesem Rahmen auch Projekte, die sich an Menschen mit Behinderung richten. Ziel ist der Ausbau der Teilnahme am Arbeitsleben für diese Zielgruppe und eine Verbesserung ihrer Beschäftigungsperspektiven.

Nachdem in den ersten beiden Jahren im Rahmen von Projektaufträgen insbesondere innovative Modellprojekte gefördert wurden, wurde 2006 das Antragsverfahren neu gestaltet. Nunmehr konnten arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für die Zielgruppe „Menschen mit Behinderung“ im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel gefördert werden, wenn sie

- an individuellen Voraussetzungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer anknüpfen,
- modular angelegt sind,
- mit einer individuellen Begleitung und Vermittlung verknüpft sind,
- betriebsnah umgesetzt werden und mit betrieblichen Praktika verknüpft sind,
- kultursensibel ausgestaltet sind,
- den Intentionen des Gender Mainstreaming entsprechen und
- eine projektbezogene, regionale Vernetzung vorsehen.

Die Förderaktivitäten konzentrierten sich dabei insbesondere auf folgende Handlungsschwerpunkte:

- Ausweitung der betrieblichen Ausbildung behinderter und schwerbehinderter Jugendlicher,
- arbeitsmarktpolitische Integration behinderter Mädchen und Frauen,

- Ausbau der Integrationsprojekte,
- Verbesserung des Übergangs der Beschäftigten aus Werkstätten für behinderte Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt und
- Unterstützung der Unternehmen bei präventiven Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit schwerbehinderter Menschen.

Die Förderlinie wurde 2007 fortgesetzt, da aber zwischenzeitlich ein eigenes Förderprogramm für die Ausbildung behinderter Jugendlicher und junger Menschen aufgelegt wurde, konzentrieren sich die Projekte nunmehr auf die Bereiche:

- Ausbau der Integrationsprojekte,
- Verbesserung des Übergangs der Beschäftigten aus Werkstätten für behinderte Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt und
- arbeitsmarktpolitische Integration behinderter Mädchen und Frauen.

Bis Ende 2008 wurden insgesamt 136 Projekte in die Förderung aufgenommen. Die letzten Projekte wurden Mitte 2011 beendet. Sie wurden mit rund 20 Mio. EUR aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds im Rahmen der EU-kofinanzierten Landesarbeitspolitik gefördert.

Im nachfolgenden Kapitel 2 wird die Datengrundlage beschrieben und in die untersuchungsleitenden Fragen eingeführt. In Kapitel 3 folgen eine Beschreibung der Umsetzung der Projekte und abschließende Einschätzungen der Projektträger. Kapitel 4 analysiert mögliche Erfolgsfaktoren und in Kapitel 5 werden wichtige Ergebnisse zusammengefasst.

2. Datengrundlage und Untersuchungsfragen

Im Winter 2010/2011 wurde ein Teil dieser Projekte mit einem weitgehend standardisierten Online-Fragebogen zu wesentlichen Merkmalen der Projektumsetzung befragt. Als Erhebungsgrundgesamtheit wurden Projekte ausgewählt, die (a) im Zeitraum vom 31.01.2008 bis zum 31.12.2010 beendet wurden und (b) nicht zu einer Mehrfachbefragung einzelner Träger zu ähnlichen bzw. Folgeprojekten führten.¹ Die Fallzahl der Erhebungsgrundgesamtheit betrug nach dieser Eingrenzung 84. Die Eingrenzung war notwendig, um bei dieser retrospektiven Befragung den Zeitraum zwischen Befragung und Ende des Projekts nicht unüberschaubar groß werden zu lassen.

Bezogen auf die Erhebungsgrundgesamtheit von 84 Projekten beträgt der Rücklauf bzw. die Ausschöpfungsquote damit rund 66 %, dies entspricht 55 auswertbaren Fragebögen.

Die Ergebnisse dieser Befragung bilden die zentrale Datengrundlage der vorliegenden Untersuchung. Ergänzend dazu wurden Daten der Begleiterhebung ABBA einbezogen, über die die Bewilligungsbehörde u. a. den Verbleib bzw. den Erfolg der Teilnehmer/-innen nach Ende der Projekte erfragt. Für insgesamt 42 Projekte lagen Daten vor, aus denen eine trägerspezifische Erfolgsquote gebildet werden konnte. Diese Erfolgsquote bezieht sich neben dem Übergang in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auch auf Beschäftigung unterhalb des 1. Arbeitsmarktes, einschließlich der Integration auf Außenarbeitsplätze der WfbM, sowie auf das Erreichen von Berufsabschlüssen oder auf Anschlussperspektiven in Ausbildung oder Qualifizierungsmaßnahmen.

Im Rahmen einer Praxishilfe der G.I.B. für die Zielgruppe der Menschen mit Behinderung, die auf Auswertungen schriftlicher Unterlagen und leitfadengestützter Gespräche vor Ort mit Projektbeteiligten ausgewählter Projekte der Förderlinie beruht, wurden Faktoren identifiziert, die zu den erfolgreichen Umsetzungen der Projekte geführt haben.²

Diese können einerseits als Bausteine für Konzeptentwicklungen von zukünftigen Projekten genutzt werden, sind andererseits aber auch Hypothesen für Untersuchungen im Hinblick auf Erfolgsfaktoren.

Vor diesem Hintergrund wurde im Rahmen der Untersuchung gefragt, ob und in welchem Umfang die in der Praxishilfe beschriebenen Erfolgsfaktoren aus den Bereichen

- Rahmen und Struktur der Projekte,
- Teilnehmergewinnung und -auswahl,
- Teilnehmerstruktur,
- Qualifizierung und
- Betriebspraktika und Unterstützung beim Übergang in Beschäftigung

in den Projekten umgesetzt wurden und ob sie sich tatsächlich als Erfolgsfaktoren im Hinblick auf erfolgreiche Ergebnisse erwiesen. Je eingehender die Bausteine bei der Entwicklung und Umsetzung von Projekten berücksichtigt werden, desto mehr steigen – so letztlich die These – die Chancen für erfolgreiche Schritte in den Arbeitsmarkt.

Zusammenfassend hat der vorliegende Bericht damit zwei Schwerpunkte: Zum einen die empirische Beschreibung der Umsetzung in den befragten Projekten und die Dokumentation der Einschätzungen der Träger zu Projekterfolgen und Rahmenbedingungen. Zum anderen die Analyse der Projektmerkmale im Hinblick auf deren Zusammenhang mit dem Erfolg der Projekte.

Die Repräsentativität der Stichprobe ist aufgrund des oben beschriebenen Auswahlverfahrens eingeschränkt. Eine Verallgemeinerung der Ergebnisse auf die Grundgesamtheit ist somit nur in Grenzen möglich (vgl. hierzu ausführlicher Kapitel 4).

¹ Eine Reihe von Trägern hatte mehrere Projekte im Rahmen des Förderprogramms durchgeführt (zum Teil auch Folgeprojekte).

² G.I.B. (Hrsg): Praxishilfe – Erfolgsfaktoren zur Integration von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt, <http://www.gib.nrw.de/service/downloads/praxishilfe-zielgruppe-menschen-mit-behinderung>

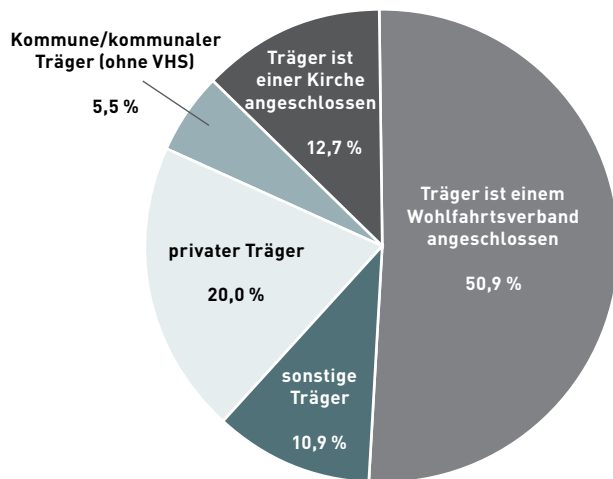
3. Deskriptive Auswertung der Befragung

Die folgenden deskriptiven Auswertungen enthalten an einigen Stellen Zitate der befragten Träger, die im Rahmen von offenen Fragen geäußert wurden. Besonders gehäuft ist dies in Kapitel 3.7 der Fall, da die dort dargestellten abschließenden Bewertungen und Einschätzungen der Projektträger hauptsächlich mittels offener Fragen erhoben wurden. Die entsprechenden Textstellen sind grau hinterlegt.

3.1 Rahmen und Struktur der Projekte

Mehr als die Hälfte der befragten Träger ist nach eigenen Angaben einem Wohlfahrtsverband angeschlossen. Die privaten Träger sind mit einem Anteil von 20 % die nächstgrößere Gruppe in Bezug auf die Trägerstruktur (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Trägerstruktur (n = 55)



Quelle: Förderdatenbank BISAM

Im Hinblick auf den Erfahrungshintergrund der Träger liegen zum einen Informationen zum Gründungsdatum und zum anderen zur Zahl der bislang durchgeführten Projekte für die Zielgruppe behinderter Menschen vor.

Von 52 Trägern mit Angaben geben 15 (28,8 %) an, dass sie höchstens seit zehn Jahren am Standort bestehen. Insgesamt ist rund die Hälfte der Träger seit 1996 oder früher tätig. Gefragt nach der Anzahl der Projekte für behinderte Menschen, die sie in den letzten fünf Jahren am Projektstandort durchgeführt haben, wird deutlich, dass die Mehrheit (59,2 %) in diesem Zeitraum zwei Projekte durchgeführt hat.

Die ESF-geförderten Projekte benötigen eine Kofinanzierung aus anderen Finanzierungsquellen, die in der Regel mindestens 60 % betragen sollte. Aus der Befragung der Träger ergibt sich, dass 63 % der Projekte ausschließlich aus Mitteln des SGB II-Grundsicherungsträgers kofinanziert werden. In weiteren zehn Projekten ist der Grundsicherungsträger neben anderen Finanziers an der Finanzierung beteiligt. Insgesamt sind es nur 14,8 % der Projekte (acht Projekte), die nicht aus Mitteln des SGB II oder SGB III kofinanziert werden. Hier stammt die weitere Finanzierung aus Eigenmitteln des Trägers bzw. der Einrichtung oder der überörtliche Sozialhilfeträger trägt im Rahmen der Eingliederungshilfe für behinderte Menschen des SGB XII (hier Hilfe in einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen) zu der Finanzierung bei (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Herkunft der Kofinanzierung

kofinanzierende Stellen	Häufigkeit	in %
zuständiger SGB II-Grundsicherungsträger allein	34	63,0
Agentur für Arbeit allein	1	1,9
nur Eigenmittel der Einrichtung/des Trägers	2	3,7
Sozialhilfeträger, sonstige Kostenträger allein	6	11,1
Grundsicherungsträger und Agentur für Arbeit	8	14,8
Grundsicherungsträger und andere	1	1,9
Agentur für Arbeit und andere	1	1,9
Grundsicherungsträger, Agentur für Arbeit u. a.	1	1,9
Gesamt	54	100

Quelle: Projektbefragung

Die in den Programmrichtlinien benannten Förderschwerpunkte werden von den Projekten in unterschiedlichem Umfang als eigene Umsetzungsschwerpunkte genannt. Fast alle Projekte (49 von 55 Projekten) nennen den Umsetzungsschwerpunkt: Integration von Menschen mit Behinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Die Unterstützung von Frauen und Mädchen mit Behinderungen nennen 15 Projekte (27,3 %). Mit insgesamt 24 Projekten sind auch solche stark vertreten, die Jugendliche auf die Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung vorbereiten bzw. sie bei der betrieblichen oder betriebsnahen Ausbildung unterstützen. Eine zahlenmäßig geringere Rolle spielen die Umsetzungsschwerpunkte Förderung eines Übergangs in Integrationsunternehmen bzw. Förderung des Übergangs aus Werkstätten für behinderte Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Der Schwerpunkt Ausbau eines bestehenden Integrationsprojektes wird – zumindest in den befragten Projekten – nicht verfolgt (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Umsetzungsschwerpunkte (Mehrfachnennungen, n = 55)

Umsetzungsschwerpunkte	Häufigkeit	in % der Nennungen	in % der Fälle
Integration von Menschen mit Behinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt	49	45,4	89,1
Förderung des Übergangs in Integrationsunternehmen	13	12,0	23,6
Vorbereitung zur Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung	16	14,8	29,1
Unterstützung betrieblicher/betriebsnaher Ausbildung von behinderten Jugendlichen	8	7,4	14,5
Förderung des Übergangs aus Werkstätten für behinderte Menschen in den allg. Arbeitsmarkt	7	6,5	12,7
Besondere Unterstützung von Frauen und Mädchen mit Behinderungen	15	13,9	27,3
Nennungen	108	100	196,3

Quelle: Projektbefragung

Mit 45,5 % verfolgt fast die Hälfte der Projekte nur einen Umsetzungsschwerpunkt, ein Drittel konzentriert sich auf zwei Schwerpunkte, während insgesamt 12 Projekte (21,8 %) mehr als zwei Umsetzungsschwerpunkte im Rahmen ihrer Projektumsetzung verfolgen.

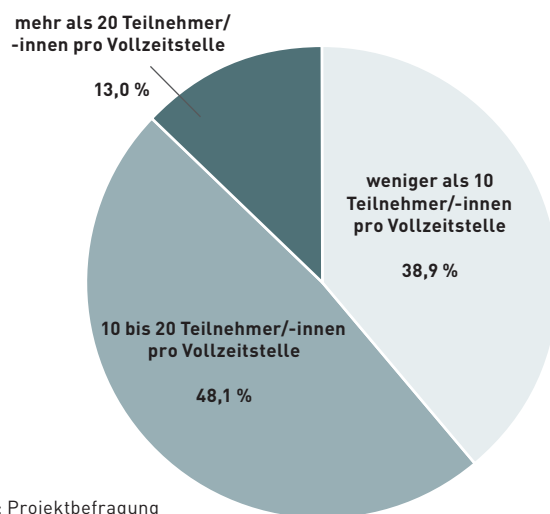
Tabelle 3: Organisationsform der Durchführung

Organisationsform der Durchführung	Häufigkeit	in %
einmaliger Durchlauf einer Teilnehmergruppe	23	41,8
einmaliger Durchlauf mehrerer Teilnehmergruppen parallel	2	3,6
mehrere aufeinanderfolgende Durchläufe mit jeweils neuen Teilnehmern und Teilnehmerinnen	8	14,5
offenes Projekt mit flexiblen Ein- und Austritten der Teilnehmer/-innen	21	38,2
sonstige Form	1	1,8
Gesamt	55	100

Quelle: Projektbefragung

Tabelle 3 zeigt die Verteilung auf die verschiedenen Organisationsformen der Projektdurchführung. 23 von 55 Projekten (41,8 %) arbeiten mit einer festen Gruppe, die das Projekt zu einem weitgehend einheitlichen Zeitpunkt beginnt und auch beendet. Eine annähernd gleich große Gruppe (21 Projekte bzw. 38,2 %) verfolgt ein offenes Konzept mit flexiblen Ein- und Austritten der Teilnehmer/-innen im Verlauf des Projekts.

Abbildung 2: Personaleinsatz nach Teilnehmerzahl (n = 54)



Quelle: Projektbefragung

Von 54 Projekten liegen Angaben dazu vor, wie viel Vollzeitstellenäquivalente insgesamt für das Projekt finanziert wurden. Insgesamt wurden in diesen Projekten umgerechnet 124 Vollzeitstellen eingesetzt. Der Einsatz des Personals hängt naturgemäß stark zusammen mit der Zahl der Teilnehmer/-innen bzw. der Größe des Projekts. Bei rund der Hälfte der Projekte (26 von 54) kommt rechnerisch eine Vollzeitstelle auf 10 bis 20 Teilnehmer/-innen. Einen besseren Personalschlüssel mit weniger als 10 Teilnehmern und Teilnehmerinnen pro Stelle können 38,9 % der Projekte erreichen (vgl. Abbildung 2).

Knapp 69,1 % der Projekte geben an, dass sie auch Honorarkräfte beschäftigen. Überwiegend werden diese im Bereich Ausbildung und Qualifizierung eingesetzt.

Bei der konkreten Umsetzung pflegen die Projekte nicht nur Kooperationen mit den kofinanzierenden Institutionen und Organisationen, sondern auch darüber hinaus. Die Kooperationen und Kontakte dienen unterschiedlichen Zwecken. In der folgenden Tabelle 4 wird unterschieden zwischen dem Vorschlag und der Auswahl der Teilnehmer/-innen, der Unterstützung bei der Vermittlung, der Unterstützung bei der Qualifizierung und bei der Beratung der Teilnehmer/-innen. Je nach Kooperations- und Kontaktzweck ist die Kooperation mit den Akteuren unterschiedlich ausgestaltet. Es wird deutlich, dass die Grundsicherungsträger bzw. die Arbeitsagenturen eine gewichtige Rolle beim Vorschlag und der Auswahl von Teilnehmern und Teilnehmerinnen spielen. 10 Projekte nennen hier aber auch den Integrationsfachdienst als kooperierenden Akteur.

psychologischen oder medizinischen Dienste genannt. Stark vertreten sind auch die Grundsicherungsträger.

Zusammenfassend wird eine große Vielfalt der Ausprägungen der Merkmale im Bereich Projektrahmen und -struktur deutlich. Dies trifft auf grundlegende Merkmale des Trägers ebenso zu wie auf zentrale Projektmerkmale, wie Umsetzungsschwerpunkte, Organisationsform und Stellschlüssel. Auffallend ist jedoch die durchgehend starke Beteiligung der Grundsicherungsträger bei der Kofinanzierung der Projekte. Damit korrespondiert der hohe Anteil von Projekten, die mit den Grundsicherungsträgern im Bereich Teilnehmerauswahl und -gewinnung kooperiert haben. Der vergleichsweise starke Umfang der Kooperation mit dem Integrationsfachdienst und den Werkstätten für behinderte

Tabelle 4: Leistungen der Kooperationspartner (Mehrfachnennungen, n = 55)

	Vorschlag/Auswahl von Teilnehmenden		Vermittlung von Teilnehmenden		Qualifizierung		Beratung der Teilnehmenden	
	absolut	in % der Nennungen	absolut	in % der Nennungen	absolut	in % der Nennungen	absolut	in % der Nennungen
ARGE/Optionskommune	44	44,9	19	33,3	3	12,5	21	18,1
Arbeitsagentur	19	19,4	7	12,3	3	12,5	9	7,8
Kommune	5	5,1	3	5,3	0	-	5	4,3
Landschaftsverband	6	6,1	3	5,3	2	8,3	8	6,9
Integrationsfachdienst	10	10,2	12	21,1	2	8,3	26	22,4
Kammer, Arbeitgeberverband	0	-	3	5,3	1	4,2	4	3,4
Werkstatt für behinderte Menschen	8	8,2	8	14,0	10	41,7	16	13,8
Psychologische/medizinische Dienste	6	6,1	2	3,5	3	12,5	27	23,3
	98	100	57	100	24	100	116	100

Quelle: Projektbefragung

Im Hinblick auf die Vermittlung von Teilnehmern und Teilnehmerinnen, bei der insgesamt die Kooperationsdichte nicht so hoch ist, spielen wiederum die Grundsicherungsträger und Arbeitsagenturen eine große Rolle. Aber auch hier werden im starken Umfang der Integrationsfachdienst und die Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) eingeschaltet. Eher gering ist auch die Beteiligung von Kooperationspartnern im Handlungsfeld Qualifizierung. Hier sind es ebenfalls die Werkstätten für behinderte Menschen, die wahrscheinlich Qualifizierungsangebote vorhalten, die im Rahmen des Projektes genutzt werden. Am stärksten unterstützt durch zielgruppenspezifische Akteure werden die Projekte bei der Beratung der Teilnehmer/-innen, hier werden am häufigsten der Integrationsfachdienst und die

Menschen im Bereich Vermittlung der Teilnehmer/-innen lässt den Schluss zu, dass dies geschieht, um einerseits Personen in Beschäftigung aufzunehmen, aber andererseits auch um für Teilnehmer/-innen bzw. Beschäftigte aus Werkstätten einen Übergang in eine Beschäftigung außerhalb der Werkstatt zu organisieren.

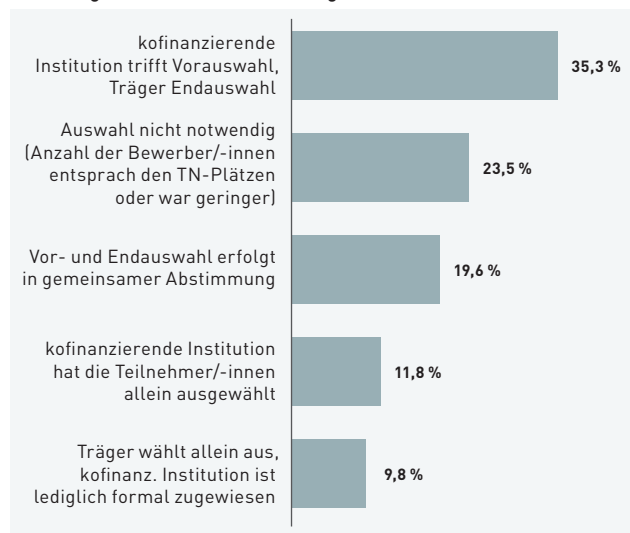
3.2 Teilnehmergeinnung

Fast alle Projekte geben an, dass die kofinanzierende Institution passende Personen aus ihrem Kundenkreis für die Teilnahme angesprochen hat. Mehr als die Hälfte der Träger antworteten aber auch, dass sie selber akquiriert haben,

und zwar durch gezielte Ansprache von Teilnehmern und Teilnehmerinnen aus vorherigen Maßnahmen oder durch eine eigens betriebene Öffentlichkeitsarbeit.

Noch stärker ist die Beteiligung der Träger bei der Auswahl der Teilnehmer/-innen im engeren Sinne. Nur knapp 12 % der Träger geben an, dass die kofinanzierende Institution die Teilnehmer/-innen allein ausgewählt und zugewiesen hat. Typisch ist eher die Kooperation, sei es, dass die Abstimmung gemeinsam erfolgte, oder sei es, dass die kofinanzierende Institution eine Vorauswahl traf, die von den Trägern durch eigene Entscheidungen revidiert oder bestätigt werden konnte. Immerhin fast ein Viertel der Träger gab an, dass eine Auswahl nicht notwendig war, da die Zahl der möglichen Teilnehmer/-innen der Anzahl der Teilnehmerplätze entsprach oder geringer war (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Auswahl und Zuweisung der Teilnehmer/-innen (n = 51)



Quelle: Projektbefragung

Bei den Trägern, die an der Auswahl der Teilnehmer/-innen beteiligt waren, setzte die überwiegende Zahl persönliche Einzelgespräche mit den potenziellen Teilnehmern und Teilnehmerinnen als Grundlage für die Auswahl ein. Nur ein knappes Drittel nutzte dafür eigene Ergebnisse von Profiling- oder Kompetenzfeststellungsverfahren (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Eingesetzte Verfahren bei der Auswahl der Teilnehmer/-innen durch die Träger (Mehrfachnennungen, n = 34)

Auswahlverfahren	Häufigkeit	in % der Nennungen	in % der Fälle
Persönliche Einzelgespräche mit den potenziellen Teilnehmern und Teilnehmerinnen	30	46,2	88,2
Einige/alle der potenziellen Teilnehmer/-innen waren bereits aus anderen Projektzusammenhängen bekannt	11	16,9	32,4
Eigene Ergebnisse von Profiling- oder Kompetenzfeststellungsverfahren	11	16,9	32,4
Bereits vorhandene Informationen über potenzielle Teilnehmer/-innen	11	16,9	32,4
Sonstige Verfahren	2	3,1	5,9
Nennungen	65	100	191,3

Quelle: Projektbefragung

Die Kooperation mit den kofinanzierenden Stellen bei der Auswahl und Zuweisung der Teilnehmer/-innen beurteilen über 70 % der Träger mit sehr gut oder gut. Bei denjenigen, die nur teilweise oder gar nicht zufrieden waren, dominieren bei den Begründungen für diese Einschätzung Probleme mit der geringen Zahl der vorgeschlagenen potenziellen Teilnehmer/-innen, d. h., häufig wurden nicht genügend Personen in Bezug auf die vorhandenen Plätze vorgeschlagen. Ein Projektträger schildert hierzu folgende Situation:

„Die Datenbanken der Agentur für Arbeit bzw. ARGE n hatten keinerlei Angaben über den Grad der Behinderung von Arbeitslosen. Die Berater mussten erst sämtliche potenziellen Kunden einladen, um dies in aufwändigen Gesprächen zu ermitteln. Da die Zeit zwischen Bewilligung und Projektbeginn sehr knapp war, konnten wir aufgrund dieser Problematik nur sehr schwer geeignete Teilnehmer finden.“

Ein weiteres, vereinzelt genanntes Problem war, dass die vorgeschlagenen Teilnehmer/-innen für die Maßnahme nicht geeignet waren, weil sie die dafür notwendigen Voraussetzungen nicht mitbrachten.

„Es wurden im weiteren Verlauf nicht mehr als 6 Teilnehmende zugewiesen. Es bestanden unterschiedliche Sichtweisen zu den Eingangs- und Eignungsvoraussetzungen.“

Die starke Beteiligung der Grundsicherungsträger bei der Teilnehmergewinnung ist darauf zurückzuführen, dass der größte Teil der Projekte aus Mitteln des Grundsicherungsträgers kofinanziert wurde. Aus den Einschätzungen der Projektträger zur Zufriedenheit mit der Kooperation wird deutlich, dass, wenn Probleme in der Zusammenarbeit auftreten, diese vor allem bei der fehlenden Eignung der potenziellen Teilnehmer/-innen und bei einer zu geringen Anzahl der vorgeschlagenen Teilnehmer/-innen liegen. Möglicherweise ist dies auch mit ein Grund dafür, dass eine Reihe der Projekte mit eigenen Maßnahmen Teilnehmer/-innen akquiriert haben. Die Tatsache, dass einige Träger keine Teilnehmerauswahl treffen mussten, da die Zahl der potenziellen Teilnehmer/-innen der Anzahl der Plätze im Projekt entsprach oder geringer war, verdeutlicht die Sinnhaftigkeit einer breit angelegten Teilnehmerakquise. Es ist anzunehmen, dass ein großer Pool von Bewerbern und Bewerberinnen zu einer besseren Passung der endgültigen Teilnehmer/-innen zum Projekt (Qualifizierungsziel, Kompetenzen der Projektmitarbeiter/-innen, Teilnehmergruppe, etc.) führt und somit den Projekterfolg fördert.

3.3 Teilnehmerstruktur

Tabelle 6 zeigt, dass die Projekte sehr unterschiedliche Teilnehmerzahlen erreichen. 37 % der Projekte zählen insgesamt weniger als 20 Teilnehmer/-innen. 30 und mehr Teilnehmer/-innen zählt ein knappes Drittel der Projekte.

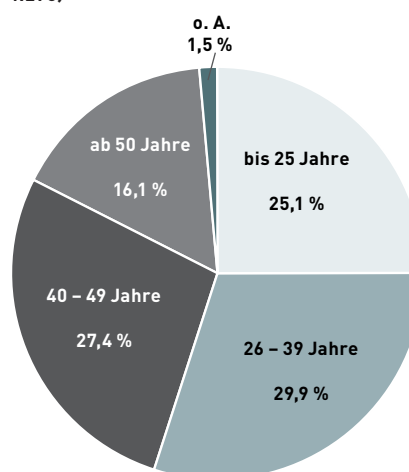
Tabelle 6: Projekte nach Größe

Teilnehmerzahl	Häufigkeit	in %
weniger als 10	4	7,4
10 – 19	16	29,6
20 – 29	17	31,5
30 und mehr	17	31,5
Gesamt	54	100

Quelle: Projektbefragung

Von den 55 einbezogenen Projekten lagen zu 50 Projekten teilnehmerspezifische Daten aus dem Begleitsystem ABBA vor. Diese Daten bilden die Grundlage für die folgenden Angaben. Der Frauenanteil in den 50 Projekten betrug durchschnittlich 40,6 %. Im Hinblick auf die Zusammensetzung nach Alter zeigt sich, dass der überwiegende Teil bei Projekteintritt maximal 39 Jahre alt war. Nur 43,5 % waren 40 Jahre und älter (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4: Zusammensetzung der Teilnehmer/-innen nach Alter bei Eintritt (n = 1.290)



Quelle: Begleitsystem ABBA

Im Hinblick auf Nationalität bzw. Migrationshintergrund zeigt sich, dass 85,4 % der Teilnehmer/-innen Deutsche ohne Migrationshintergrund sind. Der Anteil von Ausländern und Ausländerinnen außerhalb der EU ist mit 6,2 % sehr gering.

Bezogen auf den erreichten Schulabschluss wird deutlich, dass mit 28,2 % der Anteil der Teilnehmer/-innen, die über keinen Hauptschulabschluss verfügen, gemessen am Bevölkerungsdurchschnitt überdurchschnittlich hoch ist. Fast 24 % verfügen über mindestens einen mittleren Bildungsabschluss bzw. über eine Fachhochschul- oder Hochschulreife.

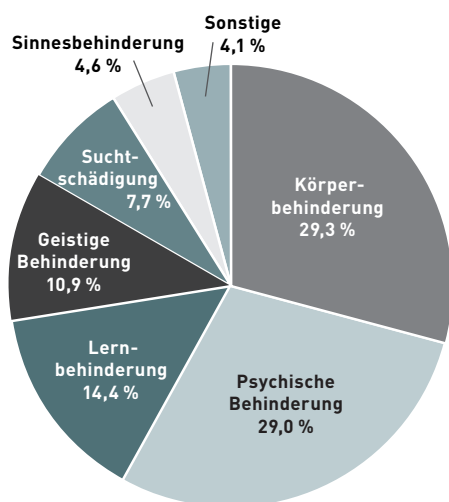
Tabelle 7: Zusammensetzung der Teilnehmer/-innen nach Berufsausbildung

Ausbildung	Anzahl	in %
ohne Berufsausbildung	742	57,5
betriebliche/außerbetriebliche Ausbildung	441	34,2
Berufsfachschule	33	2,6
Fachschulausbildung	14	1,1
Fach-/Hochschulausbildung	9	0,7
sonstiges/ohne Angaben	51	4,0
Gesamt	1.290	100

Quelle: Begleitsystem ABBA

Mit 57,5 % hat der überwiegende Teil der Teilnehmer/-innen keine Berufsausbildung abgeschlossen. Über eine betriebliche bzw. außerbetriebliche Ausbildung verfügen 34,2 % (vgl. Tabelle 7).

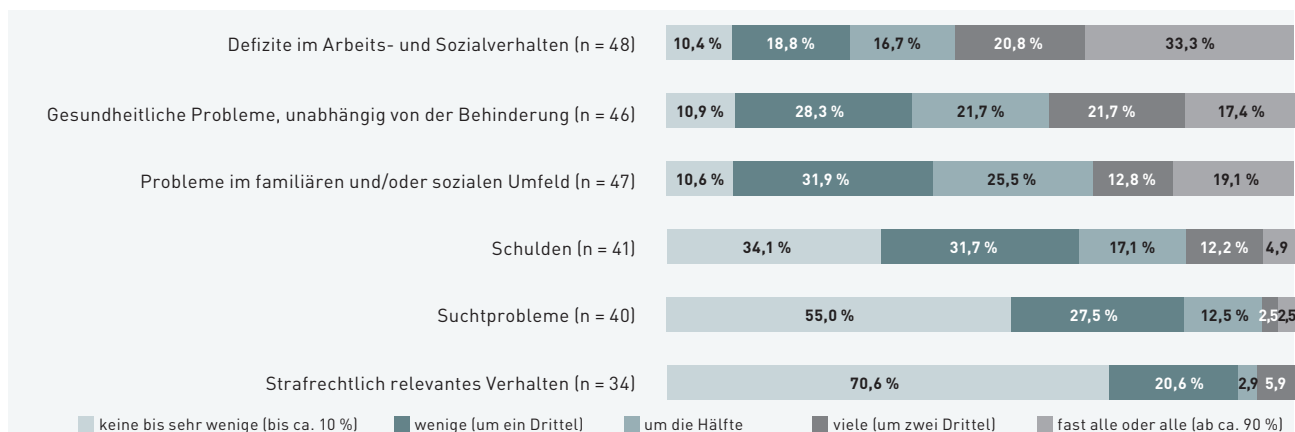
Abbildung 5: Zusammensetzung der Teilnehmer/-innen nach Behinderungsmerkmalen (n = 1.322)



Quelle: Projektbefragung

Aus den Befragungsdaten liegen Angaben zu den Behinderungsmerkmalen der Teilnehmer/-innen vor. Hier haben 53 von 55 Trägern Angaben gemacht, die deutlich machen, dass rund ein Drittel der Teilnehmer/-innen körper- und sinnesbehindert ist. Mit 36,7 % ist eine leicht größere Gruppe psychisch behindert bzw. weist Suchtschädigungen auf. Geistig behindert oder lernbehindert sind 25,3 % (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 6: Zusätzliche Probleme der Teilnehmer/-innen (n = 34 – 48)



Quelle: Projektbefragung

Tabelle 8: Verteilung der Behinderungsmerkmale im Projekt

	Häufigkeit	in %
gleiches Behinderungsmerkmal bei über 80 % der Teilnehmer/-innen	19	35,8
gleiches Behinderungsmerkmal bei 50 % – 79 % der Teilnehmer/-innen	22	41,5
gleiches Behinderungsmerkmal bei bis zu 50 % der Teilnehmer/-innen	12	22,6
Gesamt	53	100

Quelle: Projektbefragung

Tabelle 8 zeigt, dass die Teilnehmergruppe bei einem Großteil der Projekte zu über 50 % aus Teilnehmenden/-innen mit dem gleichen Behinderungsmerkmal zusammengesetzt ist, darunter 19 Projekte (entspricht 35,8 %), bei denen über 80 % der Teilnehmer/-innen das gleiche Behinderungsmerkmal aufweisen. Nur bei 12 Projekten bzw. 22,6 % zeigt sich eine eher heterogene Zusammensetzung der Gruppe mit weniger als 50 % an Teilnehmern und Teilnehmerinnen mit dem gleichen Behinderungsmerkmal. Die Träger geben an, dass im Durchschnitt 31,7 % der Teilnehmer/-innen mehrfach behindert sind. Mit 50,6 % ist etwa die Hälfte schwerbehindert.

Zu den Behinderungsmerkmalen kommen bei vielen Teilnehmern und Teilnehmerinnen weitere persönliche Problemlagen, die ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt einschränken. Die Träger wurden hierzu gefragt, wie viele der Teilnehmer/-innen zusätzliche Probleme in den in Abbildung 6 dargestellten Feldern aufwiesen.

Nach Angabe der befragten Projekte haben Defizite im Arbeits- und Sozialverhalten die größte Bedeutung. In 33,3 % der Projekte waren hier bei (fast) allen Teilnehmern und Teilnehmerinnen Probleme festzustellen. Bei 20,8 % der Projekte galt dies für etwa zwei Drittel. Ebenfalls gehäuft festgestellt wurden gesundheitliche Probleme der Teilnehmer/-innen, die unabhängig von der Behinderung bestehen. In knapp 40 % aller Projekte waren zwei Drittel aller Teilnehmer/-innen und mehr davon betroffen. Als ein drittes zentrales Problemfeld sind Probleme im familiären und/oder sozialen Umfeld zu benennen.

Alle weiteren Problemlagen, wie Suchtprobleme, Schulden und strafrechtlich relevantes Verhalten, zeigen sich eher bei einem kleinen Anteil der Projektteilnehmer/-innen.

Vor dem Hintergrund der oben beschriebenen, breit gefächerten Umsetzungsschwerpunkte innerhalb der Projektlinie, zeigt sich eine relativ heterogene Zusammensetzung der gesamten Zahl der Teilnehmer/-innen in den befragten Projekten. Dies betrifft sowohl die Behinderungsmerkmale als auch das Alter und den (Aus-)Bildungsstand. Der hohe Anteil von Teilnehmern und Teilnehmerinnen, die über keine Berufsausbildung verfügen, hängt, wie auch der hohe Anteil jüngerer Teilnehmer/-innen, unter anderem damit zusammen, dass solche Projekte stark vertreten sind, die Jugendliche auf die Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung vorbereiten bzw. sie bei der betrieblichen oder betriebsnahen Ausbildung unterstützen (vgl. Tabelle 2). Innerhalb der einzelnen Projekte zeigt sich bei einem großen Teil eine relativ homogene Zusammensetzung in Bezug auf die Behinderungsmerkmale. Inhaltlich erscheint dies sinnvoll, da verschiedene Behinderungsmerkmale häufig mit unterschiedlichen Ansprüchen in der Betreuung einhergehen. Eine optimale Betreuung wird erleichtert, wenn die passenden Kompetenzen im Projekt vorhanden sind.

3.4 Projektumsetzung – Einstieg und Qualifizierung

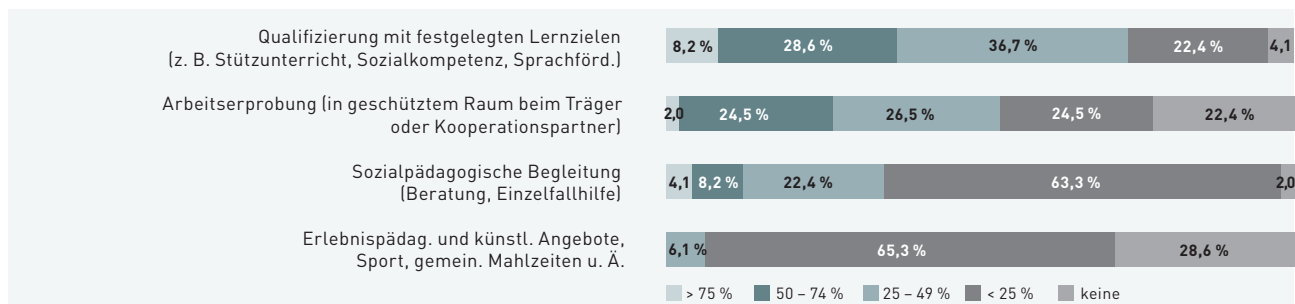
Nach der Auswahl der Teilnehmer/-innen und als eigentlicher Start in die Projektumsetzung setzen drei Viertel der Projekte wiederum Profiling- oder Kompetenzfeststellungsverfahren für alle Teilnehmer/-innen ein. Als Verfahren im Einzelnen wurden genannt: Melba (10 Projekte), Ida (4 Projekte), Profipass (4 Projekte) und Hamet (2 Projekte). Die anderen Projekte nutzten unterschiedliche, zum Teil selbst erarbeitete Verfahren.

Unter Berücksichtigung der Projekte, die ein Profiling- oder Kompetenzfeststellungsverfahren bereits zur Auswahl der Teilnehmer/-innen eingesetzt haben (vgl. Tabelle 5), lässt sich festhalten, dass mehr als 82 % aller Projekte solche Verfahren bei der Auswahl und/oder als Grundlage für die weitere Arbeit nutzen.

Die Träger wurden nach speziellen pädagogischen Schwerpunkten bei ihren Angeboten gefragt. Im Ergebnis (vgl. Abbildung 7) zeigt sich, dass 77,6 %³ der befragten Träger grundsätzlich Arbeitserprobungen im geschützten Raum beim Träger oder bei einem Kooperationspartner, aber außerhalb von Praktikumszeiten durchführen. Bei 26,5 % der Träger umfasst dieses Angebot sogar mehr als 50 % der Zeit, die die Teilnehmer/-innen im Projekt verbringen. Mit fast 96 % bieten fast alle Träger Qualifizierungsmaßnahmen mit festgelegten Lernzielen, wie z. B. Stützunterricht, Sprachförderung oder Training von Sozialkompetenzen bzw. fachspezifische Qualifizierungen, an. Bei 36,7 % der Träger macht dieses Angebot mehr als die Hälfte der eingesetzten Zeit aus. Fast alle bieten auch sozialpädagogische Begleitung (Beratung, Einzelfallhilfe usw.) an. Auf die Projektzeit (ausgenommen der Praktikumszeit) bezogen macht dieses Angebot aber nur einen kleinen Teil aus. So geben zwei Drittel der Träger an, dass dieses Angebot weniger als 25 % der Zeit ausmacht. Eine nur sehr geringe Rolle spielen erlebnispädagogische und künstlerische Angebote bzw. gemeinsame Sportangebote oder gemeinsame Mahlzeiten.

³ Im folgenden Kapitel 3.5 findet sich eine leicht abweichende Angabe (rund 73 %) hierzu. Hintergrund für diese Abweichung ist die unterschiedliche Zahl von Projekten mit Angaben zu den entsprechenden Fragen.

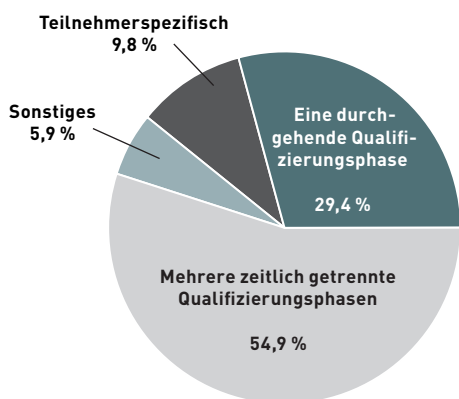
Abbildung 7: Zeitliche Verteilung der Angebote unterschiedlicher pädagogischer Schwerpunkte (n = 49)



Quelle: Projektbefragung

Die Qualifizierungen werden überwiegend in Form mehrerer zeitlich getrennter Qualifizierungsphasen (54,9 %) oder als eine durchgehende Qualifizierungsphase (29,4 %) angeboten.

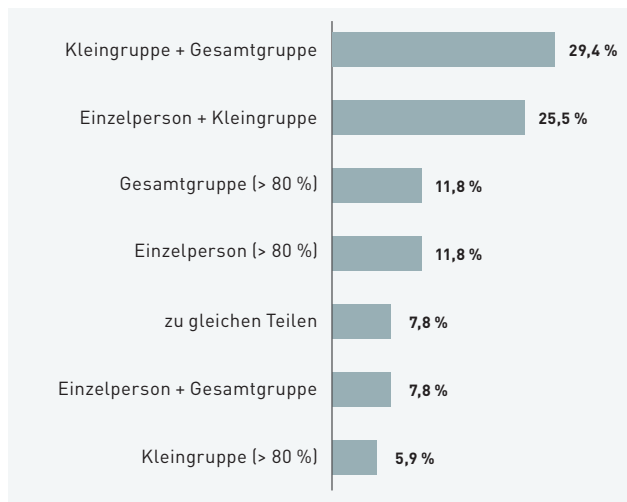
Abbildung 8: Organisationsform der Qualifizierung (n = 51)



Quelle: Projektbefragung

Die Dominanz der Qualifizierung in mehreren zeitlich getrennten Phasen gibt schon einen Hinweis auf eine verbreitete Flexibilität bei der Umsetzung von Qualifizierungsangeboten (vgl. Abbildung 8). Deutlich wird dies, wenn man die Gruppengrößen betrachtet. Gefragt wurde, zu welchen Anteilen die gesamte Qualifizierung in der Gesamtgruppe, in Kleingruppen oder als einzelne, personenbezogene Qualifizierung durchgeführt wurde. In nur rund 12 % der Projekte findet die Qualifizierung zu 80 % und mehr in der Gesamtgruppe statt. Zwar ist auch die nahezu vollständige Umsetzung als jeweils spezifische personenbezogene Qualifizierung eher selten (11,8 % nutzen die Einzelqualifizierung zu über 80 %), aber in mehr als der Hälfte der Projekte wird diese sehr flexible Qualifizierungsform in unterschiedlichem Umfang eingesetzt (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9: Organisationsform der Qualifizierung nach Gruppengröße (n = 51)



Quelle: Projektbefragung

Bezogen auf die inhaltliche Ausrichtung der Qualifizierungsangebote zeigt sich, dass 90,2 % der Träger in unterschiedlichem Umfang fachspezifische Qualifizierung anbieten. Lediglich in knapp 9,8 % der Projekte wurde ausschließlich fachübergreifend qualifiziert.

Tabelle 9: Ausrichtung der Inhalte der Qualifizierung

Ausrichtung Qualifizierung	Häufigkeit	in %
ausschließlich fachübergreifend	5	9,8
mehr fachübergreifend als fachspezifisch	12	23,5
halb fachübergreifend, halb fachspezifisch	24	47,1
mehr fachspezifisch als fachübergreifend	10	19,6
Gesamt	51	100

Quelle: Projektbefragung

Bei beinahe der Hälfte der Träger sind die fachspezifische Qualifizierung und die fachübergreifende Qualifizierung (z. B. Sprachförderung, Training von Arbeits- und Sozialverhalten bzw. Schlüsselkompetenzen) insofern gleichgewichtig, als sie angeben, dass beides je zur Hälfte angeboten wird (vgl. Tabelle 9).

Es ist hervorzuheben, dass über die Hälfte der Projekte, die fachspezifische Qualifizierung anbieten, dieses Angebot in Form von „Training on the Job“ machen, d. h. als angeleitete Mitarbeit auf real existierenden Arbeitsplätzen. Bei der fachübergreifenden Qualifizierung spielt das Training von Schlüsselkompetenzen, wie Training von Sozialverhalten, Einübung von Arbeitstugenden, Bewerbungstrainings usw., eine deutlich stärkere Rolle als Bildungsangebote, die sich z. B. auf die Verbesserung von Sprachkompetenzen richten.

In hohem Maße werden die Qualifizierungsinhalte zudem auf die Bedarfe der Praktikumsbetriebe abgestimmt (vgl. Tabelle 10). Bei etwas mehr als der Hälfte (55,5 %) der Projekte wurden die Bedarfe stark oder eher stark in die Qualifizierung einbezogen. Nur rund 13 % der Projekte geben an, dass die Qualifizierung nur schwach bzw. eher schwach auf die Bedarfe der Praktikumsbetriebe ausgerichtet war.

Tabelle 10: Einbezug der Bedarfe der Praktikumsbetriebe in die Qualifizierung

	Häufigkeit	in %
stark	6	13,3
eher stark	19	42,2
mittel	14	31,1
eher schwach	4	8,9
schwach	2	4,4
Gesamt	45	100

Quelle: Befragung der Träger

Fast alle Projekte bieten auch Bewerbungstrainings im Rahmen der fachübergreifenden Qualifizierung an. Hier ist hervorzuheben, dass diese Bewerbungstrainings in der Regel nicht nur die Erstellung aktueller Bewerbungsunterlagen beinhalten, sondern auch die Vermittlung angemessener Verhaltensweisen, einschließlich Kleidung und äußerer Erscheinung.

Rund 75 % der Projekte stellen vielen bzw. fast allen Teilnehmern und Teilnehmerinnen für die erworbenen Kompetenzen

Zertifikate oder Trägerbescheinigungen aus; bei fast 78 % der Projekte haben viele bzw. fast alle Teilnehmer/-innen nach Austritt aus dem Projekt eine schriftliche Beurteilung erhalten.

Es kann festgehalten werden, dass bei einem Großteil der Projekte zu Beginn der Arbeit mit den Teilnehmern und Teilnehmerinnen Erkenntnisse aus Profilingverfahren u. Ä. vorliegen. Diese bilden die Basis für einen auf die individuellen Bedürfnisse abgestimmten Projektverlauf. Weitere Hinweise für ein ausgeprägtes individualisiertes Vorgehen in den einzelnen Projekten geben die Unterschiede bei der zeitlichen Organisation der Projektdurchführung und bei der Organisation der Qualifizierung in Bezug auf die Gruppengröße. Korrespondierend zu den unterschiedlichen Umsetzungsschwerpunkten und Teilnehmerstrukturen in den befragten Projekten zeigen sich auch bei Projekteinstieg und Qualifizierung deutliche Unterschiede bei Schwerpunktsetzungen und inhaltlicher Ausrichtung der Qualifizierung.

3.5 Projektumsetzung – Betriebspraktika und Unterstützung im Übergang in Beschäftigung

Es scheint gängige Praxis in den Projekten zu sein, dass die Teilnehmer/-innen vor Beginn eines betrieblichen Praktikums in Form von Arbeitserprobungen im „geschützten Raum“ praktische Erfahrungen sammeln können. Bei 46,2 % der Projekte mit Angaben hierzu (n = 52) wurde dieses Angebot obligatorisch von allen Teilnehmern und Teilnehmerinnen durchlaufen, weitere 26,9 % gaben an, dass nur ein Teil der Teilnehmer/-innen an einer Arbeitserprobung teilgenommen hat.

Grundsätzlich haben alle Projekte die Möglichkeit geboten, Arbeitserfahrungen in Form eines Praktikums zu sammeln. Bei 38,5 % der Projekte konnten auch alle Teilnehmer/-innen ein Praktikum absolvieren oder zumindest beginnen. Bei den anderen Projekten konnte nur ein Teil der Teilnehmer/-innen die Möglichkeit nutzen, wobei hier allerdings mehr als die Hälfte der Träger angibt, dass mindestens zwei Drittel der Teilnehmer/-innen ein Praktikum gemacht haben.

Die Gründe, warum einzelne Teilnehmer/-innen kein Praktikum begonnen haben, liegen weniger darin, dass keine

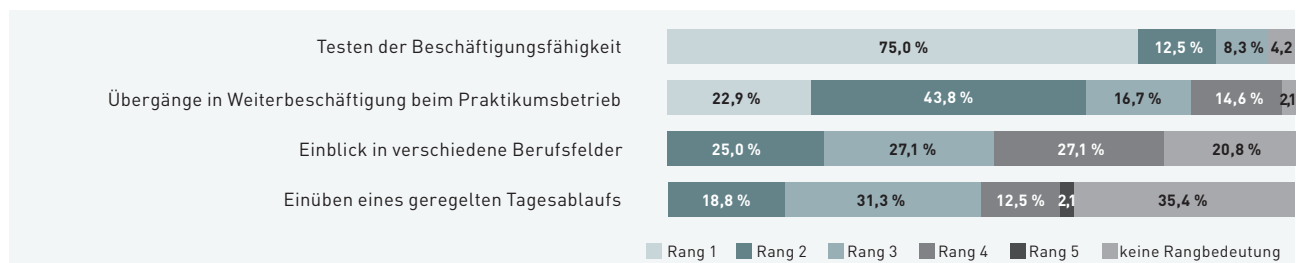
Praktikumsplätze gefunden wurden, sondern dass die Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmer/-innen nicht ausreichend war, um ein Praktikum absolvieren zu können.

„TN waren aufgrund der Schwere ihrer Vermittlungshemmnisse nicht geeignet ein Praktikum zu absolvieren.“

In anderen Fällen sind die Teilnehmer/-innen bereits vor der Praktikumsphase vermittelt worden oder haben das Projekt aus anderen Gründen, wie z. B. Krankheit oder Schwangerschaft, vorzeitig abgebrochen.

Die Durchführung eines Praktikums kann verschiedene Zwecke erfüllen. Daher wurden die Träger danach gefragt, welche der in Abbildung 10 dargestellten Funktionen das Praktikum hatte. Die genannten Funktionen sollten anschließend nach ihrer Relevanz geordnet werden.

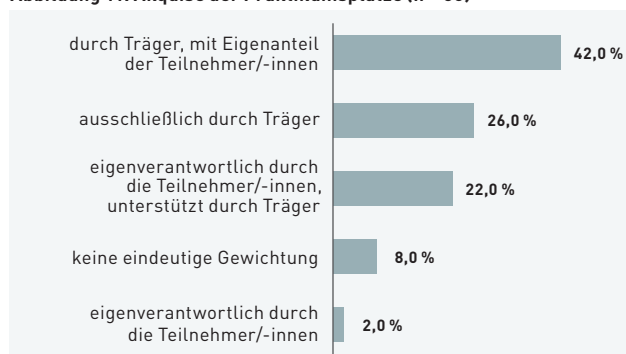
Abbildung 10: Funktion des Praktikums nach Bedeutung (n = 48)



Quelle: Projektbefragung

Nach Angaben der Träger ist das Testen der Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmer/-innen überwiegend und in erster Linie der Zweck der Durchführung der Praktika; 75 % benennen diese Funktion als die wichtigste. Für 22,9 % der Träger liegt der erste Zweck der Praktika darin, den Übergang in eine Weiterbeschäftigung beim jeweiligen Praktikumsbetrieb vorzubereiten bzw. zu erleichtern. Das Einüben eines geregelten Tagesablaufs bzw. der Einblick in verschiedene Berufsfelder sind eher nachrangige Zwecke bei der Durchführung der Praktika.

Abbildung 11: Akquise der Praktikumsplätze (n = 50)



Quelle: Projektbefragung

Überwiegend übernimmt der Träger auch die Akquisition der Praktikumsplätze und überlässt sie eher selten allein der Eigenverantwortung der Teilnehmer/-innen (vgl. Abbildung 11).

Hinsichtlich der Form ist eine durchgehende Praktikumsphase typisch, wobei hier unter Umständen mehrere Praktika hintereinander geschaltet sein können und/oder auch durch eine Qualifizierung begleitet werden. Zwei Drittel der Projekte geben an, dass bei ihnen die Praktika überwiegend in dieser Form durchgeführt werden. Deutlich seltener wird die Praktikumsphase durch eine Qualifizierungsphase unterbrochen. Grundsätzlich gibt aber rund die Hälfte der Projekte an, dass zumindest bei einem Teil der Teilnehmer/-innen das Praktikum durch eine begleitende Fachqualifizierung unterstützt wurde. In vereinzelten Projekten gab es keine vorgegebene Praktikumsphase, sondern eine stark individualisierte Gestaltung:

„In dem Projekt gab es aus Rücksicht auf die Zielgruppe keine verbindlichen Praktikumsphasen, stattdessen konnte mit jedem Teilnehmer individuell ein Praktikum terminiert und zeitlich gestaltet werden.“

Zudem geben mehr als die Hälfte der Projekte an, dass die Praktikumsbetriebe bei der Gestaltung der Inhalte der Qualifizierung stark oder sehr stark einbezogen wurden.

Im Hinblick auf die Begleitung der Praktika durch die Träger kann man von einer vergleichsweise intensiven Begleitung ausgehen. So geben 33 von 51 Projekten (64,7 %), die dazu Angaben machten, an, dass sie alle Betriebe vor Beginn der Praktika hinsichtlich behindertenspezifischer Fragestellungen beraten haben. Nur vier Projekte (entspricht 7,8 %) geben an, dass sie diese Beratung nicht durchgeführt haben, die anderen haben sie zumindest teilweise durchgeführt. Auch während der Praktika fanden in hohem Maße telefonische und/oder persönliche Beratungsgespräche mit den Praktikumsbetrieben statt. Dazu geben 32 von 51 Projekten an (62,7 %), dass diese Beratung regelmäßig stattgefunden hat. In den anderen Fällen wurde im Bedarfsfall beraten. Von denjenigen Projekten, die angeben, dass sie regelmäßig Beratungskontakt mit den Betrieben haben, gibt ein großer Teil (23 Projekte) zudem an, dass die Teilnehmer/-innen in den Praktikumsbetrieben von ihren sozialpädagogischen Betreuern und Betreuerinnen regelmäßig besucht wurden. Überraschend hoch ist auch der Anteil der Projekte (29 von 49 Projekten mit Nennungen dazu, entspricht 59,2 %), die angeben, dass sie für alle Teilnehmer/-innen im Praktikum Rückholtage im Sinne einer begleitenden sozialpädagogischen Betreuung organisiert haben. Nur neun Projekte haben diese zusätzliche Begleitung nicht angeboten.

Gefragt nach fördernden Faktoren und deren Relevanz bei der Kooperation mit Praktikumsbetrieben wird deutlich, dass es insbesondere die passgenaue Auswahl der Teilnehmer/

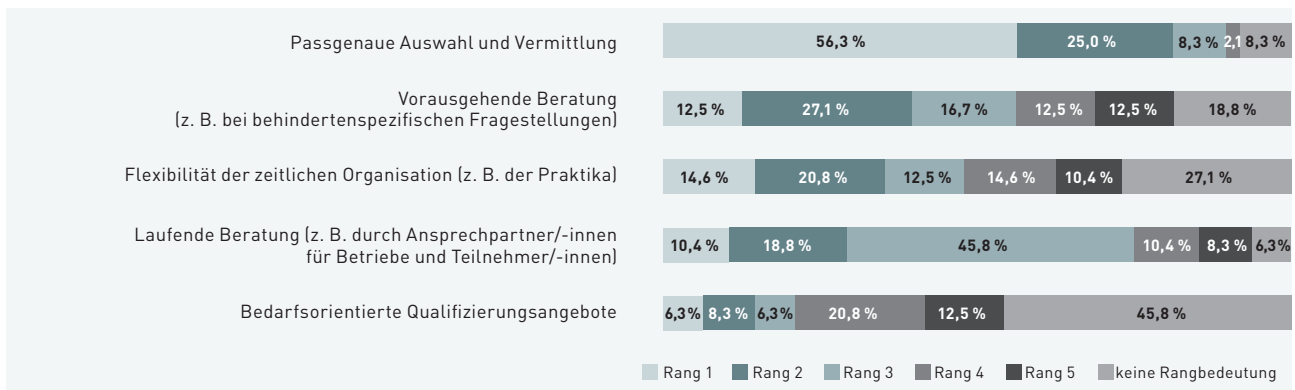
-innen für das Praktikum ist, die die Zusammenarbeit positiv beeinflusst. Die geringste Bedeutung haben dagegen bedarfsorientierte Qualifizierungsangebote (vgl. Abbildung 12).

Auch in der Einarbeitungsphase, also nach Vermittlung der Teilnehmer/-innen in den Arbeitsmarkt, wurde die Unterstützung und Begleitung sowohl der Unternehmen wie auch der Teilnehmer/-innen in der Regel fortgesetzt. So geben nur neun von 51 Projekten (entspricht 17,6 %) mit Angaben dazu an, dass sie die vermittelten Teilnehmer/-innen nicht in der Einarbeitungsphase betreut haben. 32 Projekte bzw. 62,7 % haben dagegen alle Teilnehmer/-innen in dieser Phase weiter begleitet.

Fast alle Projekte haben den Arbeitgebern zur Einstellung von Teilnehmern und Teilnehmerinnen angeboten, sie durch zusätzliche Maßnahmen zu unterstützen. Überwiegend bezieht sich diese Unterstützung auf Beratung und Unterstützung des Betriebes während oder vor der Einarbeitungsphase (47 von 48 Projekten mit Angaben dazu). Das Angebot einer individuellen und/oder betriebsspezifischen Nachqualifizierung ist dagegen eine deutlich geringer genutzte Maßnahme.

Für 42 der Projekte, die die Betriebe vor oder während der Einarbeitungsphase beraten und/oder unterstützt haben, liegen weitere Angaben zur Art der Unterstützungsmaßnahmen und deren Relevanz vor (vgl. Abbildung 13). Die Beratung zu Fördermöglichkeiten steht hier eindeutig im Mittelpunkt. Auch die alltagspraktische Betreuung und die Krisenintervention werden von einem großen Teil der Träger als wichtig bewertet.

Abbildung 12: Rangbedeutung unterschiedlicher Faktoren bei der Kooperation mit Praktikumsbetrieben (n = 48)



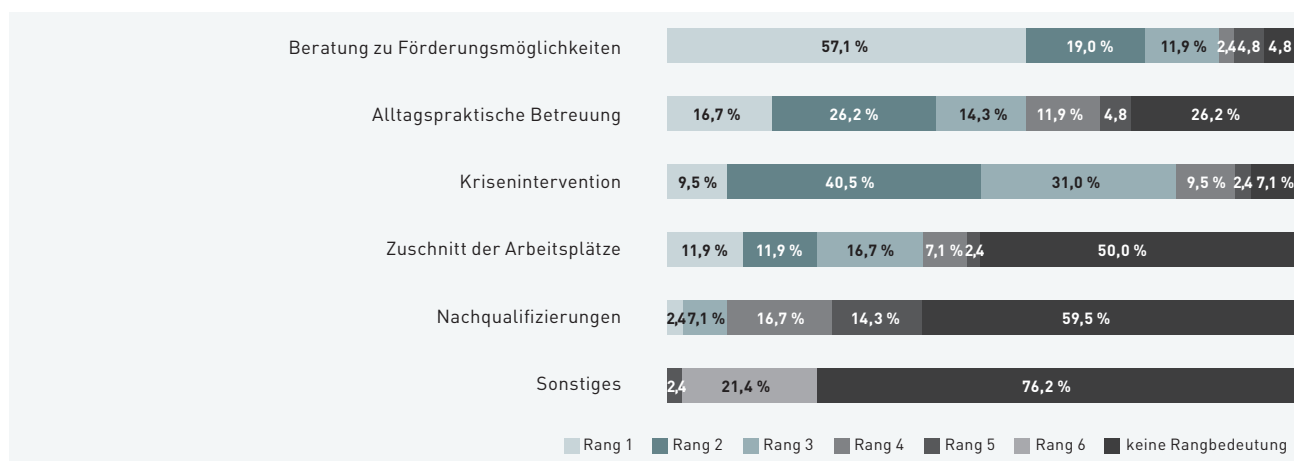
Quelle: Projektbefragung

Folgende Antwort eines Projektträgers verdeutlicht die Unterstützungsbedarfe der Betriebe jenseits von Förderungsmöglichkeiten:

„Unterstützungsleistung aus einer Hand; ein Ansprechpartner für alle Belange; Möglichkeit des direkten Auflösen der Situation bei Störungen“

dass die Projekte die passgenaue Auswahl der Teilnehmer/-innen zu einem großen Teil als wichtigsten Faktor für eine gute Kooperation mit den Praktikumsbetrieben nennen, ist es sinnvoll, die Passgenauigkeit über die Berücksichtigung der Bedarfe der Praktikumsbetriebe in der Qualifizierung zu erhöhen. Damit korrespondiert auch das Vorgehen bei der Akquise der Praktikumsplätze. In einem großen Teil der

Abbildung 13: Rangbedeutung nachgefragter Unterstützungsmaßnahmen (n = 42)



Quelle: Projektbefragung

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass der generelle Anspruch, allen Teilnehmern und Teilnehmerinnen ein Praktikum zu ermöglichen, mit Einschränkungen erfüllt werden konnte. Die Gründe dafür, dass Teilnehmende kein Praktikum absolvieren konnten, lagen hauptsächlich in der mangelnden Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmer/-innen, nicht in der mangelnden Bereitschaft von Betrieben Praktikumsplätze zur Verfügung zu stellen. Dies verdeutlicht die Sinnhaftigkeit des Angebots einer Arbeitserprobung in geschütztem Raum für die Zielgruppe, wie es bei vielen der Projekte vorgehalten wurde. Zum einen kann damit bereits vor dem Praktikum eine Einschätzung der Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmer/-innen abgegeben werden, zum anderen ermöglicht es auch denjenigen, die (noch) kein Praktikum absolvieren können, sich Wege zum Arbeitsmarkt zu erschließen.

Damit korrespondiert, dass der Großteil der Projekte angibt, dass der bedeutendste Zweck des Praktikums im Testen der Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmer/-innen besteht. Als zweitwichtigste Funktion wurde der angestrebte Übergang in den Praktikumsbetrieb genannt. Vor dem Hintergrund,

Projekte werden die Praktikumsplätze allein oder größtenteils durch den Träger akquiriert. Dies lässt den Schluss zu, dass das optimale Matching zwischen Teilnehmer/-in und Praktikumsbetrieb im Vordergrund steht, ohne die Teilnehmer/-innen mit der eigenständigen Suche nach einem Praktikumsplatz zu überfordern.

Die Ergebnisse zur Vermittlung in den Arbeitsmarkt zeigen, dass die Beratung und Begleitung der Betriebe vor der Vermittlung und während der Einarbeitungsphase in den meisten Fällen ein fester Bestandteil der Projektumsetzung sind. Fast alle Projekte haben den Arbeitgebern solche unterstützenden Maßnahmen angeboten.

3.6 Anschlussperspektiven für nicht vermittelte Teilnehmer/-innen

Erwartungsgemäß werden nicht alle Teilnehmer/-innen im Anschluss an die Projektteilnahme in eine Beschäftigung oder Ausbildung wechseln. Sie bleiben arbeitslos, gehen in Rente oder bleiben weiterhin in einer Werkstatt für be-

hinderte Menschen. Möglich ist aber auch eine Vermittlung in eine weitere Fördermaßnahme oder eine Weiterleitung an externe Hilfesysteme, die z. B. eine Suchterkrankung gezielter behandeln, Wohnungsfragen klären oder eine Rehabilitationsmaßnahme durchführen.

An den Befragungsergebnissen wird deutlich, dass die Projekte überwiegend eine Aufgabe auch darin sehen, nicht vermittelten Teilnehmern und Teilnehmerinnen eine Anschlussperspektive zu bieten, die zu einer weiteren persönlichen und sozialen Stabilisierung führt und darüber zumindest eine Heranführung an den Arbeitsmarkt bewirkt. 21 von 51 Projekten (41,2 %) mit Angaben dazu geben an, dass sie immer eine solche Perspektive geboten haben, 26 Projekte haben dies zumindest teilweise gemacht. Nur vier Projekte stellten sich diese Aufgabe nicht.

Tabelle 11: Anschlussperspektiven für nicht vermittelte Teilnehmer/-innen (Mehrfachnennungen, n = 47)

	Häufigkeit	in % der Fälle
sonstige Perspektiven	10	21,8
Vermittlung an den Integrationsfachdienst	22	46,8
Überleitung an externe Hilfesysteme	24	51,1
Vermittlung in Beschäftigung am 2. Arbeitsmarkt	24	51,1
Vermittlung in eine andere Fördermaßnahme	30	63,8
Gesamt	110	

Quelle: Projektbefragung

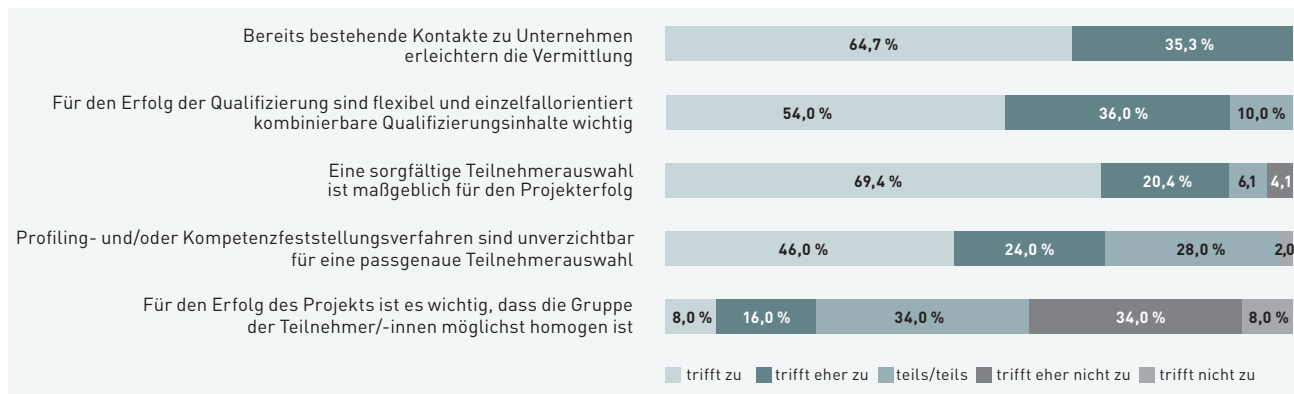
Wie aus Tabelle 11 ersichtlich, spielt in diesem Zusammenhang die Vermittlung in eine andere Fördermaßnahme eine große Rolle. Bei den externen Hilfesystemen werden u. a. Sucht-, Drogen- und Psychotherapie, sozialpsychiatrische Dienste, betreutes Wohnen, Tageskliniken und Rententräger genannt. Unter „sonstige Perspektiven“ nennen die Projekte überwiegend den Verbleib in der Werkstatt für behinderte Menschen.

Fast alle Projekte (90 %), die aus Mitteln der Grundsicherungsträger oder Arbeitsagenturen mitfinanziert wurden, geben darüber hinaus an, dass sie Projekterkenntnisse über nicht vermittelte Teilnehmer/-innen immer an das Fallmanagement der Grundsicherungsträger oder der zuständigen Agentur für Arbeit weitergeleitet haben.

3.7 Abschließende Bewertungen und Einschätzungen der Projektträger

Zum Abschluss wurden die Projektträger gebeten, verschiedene, für den Projekterfolg als bedeutsam eingeschätzte Faktoren aus ihrer Sicht zu beurteilen. Deutlich wird die hohe Relevanz von Unternehmenskontakten, insbesondere im Hinblick auf die Vermittlung in Beschäftigung. Homogene Teilnehmergruppen werden dagegen für den Projekterfolg als eher von geringer Bedeutung eingeschätzt (vgl. Abbildung 14).

Abbildung 14: Einschätzungen der Projektträger zur Erfolgsrelevanz verschiedener Faktoren (n = 49 – 51)



Quelle: Projektbefragung

Zur Ergänzung der standardisierten Befragung konnten die Projektträger im Rahmen offener Fragen Bewertungen und Einschätzungen zum Projekt abgeben. Zum einen wurde ihnen die Möglichkeit geboten, ihre Bewertung zur Gesamtzufriedenheit (vgl. Tabelle 12) durch frei formulierte Angaben näher zu begründen. Zum anderen wurde in offener Form danach gefragt, was die Träger in Zukunft anders gestalten würden und welche Rahmenbedingungen sie als besonders förderlich und hinderlich einschätzen.

Tabelle 12: Zufriedenheit mit den Projektergebnissen

	Häufigkeit	in %
Sehr zufrieden	16	31,4
Zufrieden	24	47,1
Teils/teils	11	21,6
Gesamt	51	100

Quelle: Projektbefragung

Der Großteil der Projektträger ist mit den Projektergebnissen zufrieden (47,1 %) bzw. sehr zufrieden (31,4 %). Nur 21,6 % der Befragten antworteten mit „teils/teils“; unzufrieden oder sehr unzufrieden war kein Projektträger. Insgesamt 50 Träger äußerten sich zur Frage nach der Begründung ihrer Zufriedenheit mit dem Projekt. Die Aussagen hierzu sind breit gefächert und beziehen sich sowohl auf Projektergebnisse im Hinblick auf die Teilnehmer/-innen wie auch auf Erfahrungen mit der Projektumsetzung.

Bei den Projektergebnissen wird deutlich, dass es gerade in Bezug auf die sehr heterogene und besondere Zielgruppe von Menschen mit Behinderungen zu kurz gegriffen ist, nur die reinen Vermittlungsquoten bei der Projektbewertung heranzuziehen. Neben dem Erfolgskriterium Vermittlungsquote wurden sehr häufig auch „weichere“ Erfolgsfaktoren benannt. Viele Träger stellen die positive Entwicklung der Teilnehmer/-innen als Faktor der Zufriedenheit heraus, auch dann, wenn die angestrebte Vermittlungsquote nicht erreicht werden konnte. Neben der persönlichen Stabilisierung und damit einhergehend der gesteigerten Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmer/-innen verweisen einige Träger auch auf die Erarbeitung von Anschlussperspektiven und die auf Grundlage des Projekts erlangte differenzierte Einschätzung über die Projektteilnehmer/-innen. Eine stark ausgeprägte Motivation der Teilnehmer/-innen und deren positive Rückmeldungen zu den erreichten Fortschritten gaben ebenfalls Anlass zur Zufriedenheit beim Projektträger.

„So war es trotz einer vergleichsweise geringen Vermittlungsquote von 15 % (Stand 31.05.2010) möglich, die notwendigen Handlungsschritte zur Erlangung der Integrationsfähigkeit für jeden Teilnehmenden individuell zu formulieren und weiterführende Hilfs- und Beratungsangebote zu initiieren. Die zuständigen Fachkräfte der ARGE meldeten uns zurück, dass diese differenzierte Einschätzung ihnen vor der Projektteilnahme nicht möglich gewesen sei. Dies hat eine besondere Relevanz im Hinblick darauf, dass ein überwiegender Teil der Teilnehmer/-innen zum Zeitpunkt der Projektteilnahme einen so hohen individuellen Förderbedarf hatte, dass eine Stabilisierung gegenüber einer baldigen Arbeitsaufnahme vorrangig war.“

Neben den positiven Effekten aufseiten der Teilnehmer/-innen konnten auch die Träger von der Projektumsetzung profitieren. Einige Träger berichten von einer nachhaltigen Wirkung des Projekts, zum einen in Form einer anschließenden Regelfinanzierung, zum anderen über den Nutzen der Projekterkenntnisse in der weiteren Arbeit.

„Eine Fortsetzung der Projektarbeit erfolgt somit in dieser Form über eine Regelfinanzierung. Integrationsassistenten werden eine feste Nahtstelle zwischen WfbM und Integrationsfachdienst und zu einem selbstverständlichen Instrument der arbeitsmarktorientierten Qualifizierung von WfbM-Beschäftigten. Vermittlungserfolge in Arbeitsverhältnisse werden weiter zunehmen – Wege aus der Werkstatt werden auf diesem Wege möglich und selbstverständlich.“

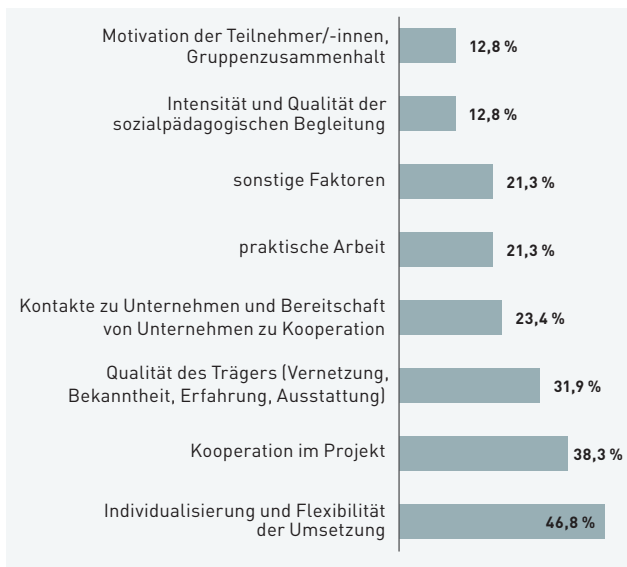
„Die Erkenntnisse des Projektes fließen in die normale Förderung im Berufsbildungsbereich der WfbM ein.“

Wenn die Träger nur teilweise zufrieden waren, bezogen sich die Gründe dafür überwiegend auf nicht ausreichende Vermittlungserfolge:

„Gerade in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit ist es eher schwierig, Teilnehmer mit Behinderungen in Arbeit zu bringen. Einige Erfolge konnten wir verbuchen, es hätten jedoch mehr sein können.“

Zur Frage nach besonders förderlichen Rahmenbedingungen für die Projektumsetzung haben sich 47 Träger geäußert.

Abbildung 15: Förderliche Rahmenbedingungen für die Projektumsetzung (Mehrfachnennungen, n = 47)



Quelle: Projektbefragung

Demnach haben die Individualisierung und die Flexibilität bei der Projektumsetzung eine herausragende Bedeutung für die Arbeit mit Menschen mit Behinderung. 46,8 % aller berücksichtigten Projekte haben diesen Bereich genannt. Was damit gemeint ist, zeigt die folgende, durchaus typische Aussage:

„Die Möglichkeit des Trägers individuell auf Bedürfnisse eingehen zu können, individuell zu qualifizieren und im Bedarfsfall auch einen Fahrdienst anbieten zu können, war durchaus förderlich für die Entwicklung. Der Einsatz fachspezifischer zusätzlicher Honorarkräfte ermöglichte, auch auf verschiedene Wünsche der Teilnehmerinnen eingehen zu können.“

Am zweithäufigsten nennen die Träger gute Kooperationsbeziehungen im Projekt, sowohl mit der/den kofinanzierenden Stelle/n als auch mit weiteren zielgruppenspezifischen Akteuren und den Betrieben.

„..., laufender und enger Kontakt mit den Beratungsfachkräften der ARGE im Kreis, Zusammenarbeit mit Netzwerkpartnern, Zusammenarbeit mit Kooperationsbetrieben, ...“

Ebenfalls häufig genannt werden trägereigene Gegebenheiten, so zum Beispiel bereits bestehende Netzwerkkontakte, breit gefächerte Einsatzmöglichkeit beim Träger vor

Ort und Erfahrung im Umgang mit der Zielgruppe. Ein Träger nennt hierzu folgende Faktoren:

„..., Nutzung der trägereigenen Strukturen für Arbeitserprobungen, Kontakte zu Unternehmen, bestehende Kooperation mit dem Hilfesystem, ...“

Nach Einschätzung einiger Träger ist die praktische Arbeit der Teilnehmer/-innen (Arbeitserprobung in geschütztem Raum, Praktikum, Training on the Job) besonders förderlich für die Projektumsetzung. Auch die Offenheit des Arbeitsmarkts und der Betriebe werden als fördernder Faktor genannt. Hierbei werden bereits bestehende Kontakte zu Unternehmen als besonders förderlich wahrgenommen.

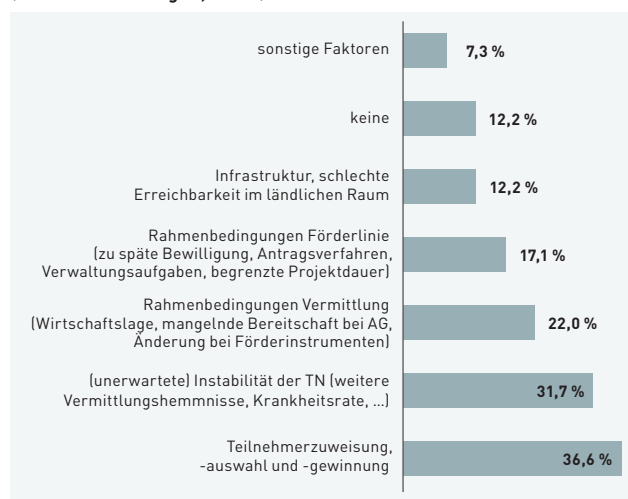
Seltener genannt wurden die Motivation und/oder der Gruppenzusammenhalt der Teilnehmer/-innen sowie eine intensive, qualitativ hochwertige sozialpädagogische Betreuung (vgl. Abbildung 15).

Als **hinderliche** Faktoren nennen die Träger (n = 41) mit Abstand am häufigsten Aspekte der Teilnehmerzuweisung, -auswahl und -gewinnung, die in einer großen Zahl der Fälle mit einer problematischen Kooperation mit den zuweisenden Stellen zusammenhängen. Hier reichen die Angaben von zu wenigen Teilnehmervorschlägen und schleppender Nachbesetzung bis hin zu unzureichenden Absprachen über die Teilnahmevoraussetzungen und verpflichtender Teilnahme am Projekt. Ein Träger beschreibt folgende Situation:

„Kurze Anlaufzeit von der Bewilligung bis zum Projektanfang, anfangs keine bzw. ungenügende Unterstützung von dem Fallmanager der ARGE, dadurch keine große Möglichkeit für eine Auswahl besonders geeigneter Projektteilnehmer, da die Kandidatenzahl nach einer monatlichen Verschiebung des Projektunterrichts gleich mit der geplanten Teilnehmerzahl war. Alle Kandidaten, die (formal) die Kriterien erfüllten, konnten am Projekt teilnehmen.“

Hier ist offenbar ein starkes Verbesserungspotenzial vorhanden. Dies bestätigen die Antworten der Träger auf die offene Frage, was sie in Zukunft anders gestalten würden.

Abbildung 16: Hinderliche Rahmenbedingungen bei der Projektumsetzung (Mehrfachnennungen, n = 41)



Quelle: Projektbefragung

31,7 % der Träger nennen weitere, unerwartete Vermittlungshemmnisse wie z. B. eine starke psychische und physische Instabilität der Teilnehmer/-innen oder eine hohe Krankheitsrate.

Weitere Bereiche, die von den Trägern angesprochen werden, sind erschwerte Rahmenbedingungen im Bereich der Vermittlung, wie z. B. die allgemeine Wirtschaftslage, Unkenntnis bei den Betrieben hinsichtlich der Rahmenbedingungen bei der Beschäftigung behinderter Menschen (Förderung, Kündigungsschutz) und Änderungen im Bereich der Eingliederungszuschüsse.

Andere hinderliche Faktoren betreffen die Rahmenbedingungen der Förderlinie, wie z. B. die zu kurze Förderdauer und das zeitaufwendige Antrags- und Verwaltungsverfahren. Unter diesen Punkt fällt auch eine zu kurze Zeitspanne zwischen Bewilligung und Projektbeginn, die sich besonders negativ auf eine sorgfältige Auswahl der Teilnehmer/-innen auswirkt.

Ein häufig genanntes Problem ist auch eine schlechte Verkehrsinfrastruktur und schlechte Erreichbarkeit, insbesondere in den ländlichen Regionen, die für die Zielgruppe ein besonderes Hindernis darstellen.

Immerhin fünf Projektträger gaben an, dass sie keine hinderlichen Rahmenbedingungen benennen können (vgl. Abbildung 16).

38 Träger gaben Auskunft darüber, was sie **in Zukunft anders** machen würden. Zum Teil betreffen die Nennungen der Träger die konkrete Umsetzung der Projekte. Hier benennen sie einzelne Bereiche, die sie in Zukunft verstärkt nutzen würden. Die Ansatzpunkte umfassen hierbei die gesamte Projektgestaltung und variieren (einhergehend mit den zum Teil sehr unterschiedlichen Projektansätzen) sehr stark, sodass keine allgemeine Aussage abgeleitet werden kann. Zu verallgemeinern ist allerdings ein häufig genannter Änderungsbedarf bei der Teilnehmerzuweisung, -auswahl und -gewinnung. Damit einhergehend wird oftmals auch eine verbesserte Absprache und Kooperation mit der/den zuweisenden Stelle/n benannt.

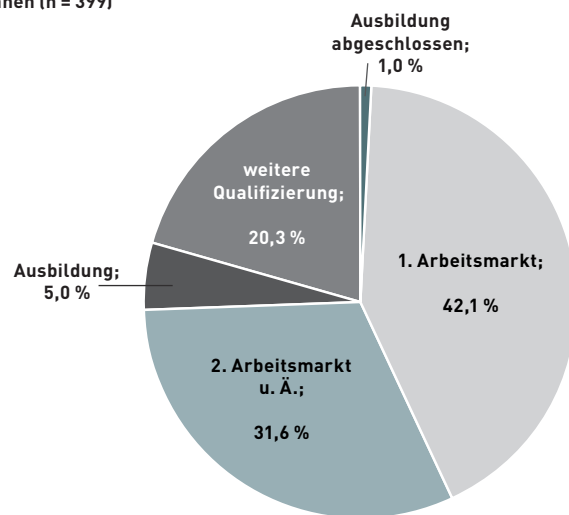
4. Analyse im Hinblick auf Erfolgsfaktoren

Vor dem Hintergrund der grundsätzlichen Verortung der Projekte in ein arbeitsmarktpolitisches Programm ist ihr Erfolg in erster Linie daran zu messen, in welchem Umfang es den Projekten gelingt, den Teilnehmern und Teilnehmerinnen einen Weg in eine anschließende Beschäftigung zu bahnen. Die Beschäftigung umfasst nicht nur einen Arbeitsplatz im 1. Arbeitsmarkt, es wird – unter Berücksichtigung der besonderen Situation der Zielgruppe – auch eine Vermittlung in eine Beschäftigung unterhalb des 1. Arbeitsmarktes als Erfolg gewertet. Hier sind neben Beschäftigungsformen des 2. Arbeitsmarktes überwiegend sogenannte Außenarbeitsplätze in regulären Betrieben gemeint, bei denen die Beschäftigten weiterhin rechtlich an die Werkstatt für behinderte Menschen gebunden bleiben, ihnen jedoch gleichzeitig eine Teilhabe am Arbeitsleben in Betrieben des 1. Arbeitsmarktes ermöglicht wird. Zudem wird als Erfolg berücksichtigt, wenn die Teilnehmer/-innen unabhängig von einer anschließenden Beschäftigung im Rahmen des Projekts eine Ausbildung abgeschlossen haben oder wenn sie durch die erfolgreiche Vermittlung in eine betriebliche oder außerbetriebliche Ausbildung oder in eine andere weiterführende Qualifizierung erfolgreich weiter an den Arbeitsmarkt herangeführt werden konnten.

Projektergebnisse, wie die persönliche oder soziale Stabilisierung der Teilnehmer/-innen oder verbesserte fachliche oder überfachliche Kompetenzen, bleiben unberücksichtigt, wengleich sie zweifellos ebenfalls – insbesondere aus Sicht der betroffenen Menschen – als Erfolg zu werten sind.

Aus den Begleitdaten der Projekte liegen zu 42 der 55 befragten Projekte individuelle Angaben zum Verbleib bzw. zum Erfolg der Teilnehmer/-innen vor. Maßgeblich ist dabei der individuelle Austritt, d. h., es werden auch Teilnehmer/-innen berücksichtigt, die das Projekt vor Ablauf der Projektlaufzeit verlassen haben. Von insgesamt 1.088 konnten 399 Teilnehmer/-innen (36,7 %) im Sinne der oben genannten Kriterien die Projekte erfolgreich abschließen. Die Erfolgsquote reicht dabei, bezogen auf die einzelnen Projekte, von keinem Erfolg bis zu einer Erfolgsquote von 100 %.

Abbildung 17: Verbleib bzw. Abschluss der erfolgreichen Teilnehmer/-innen (n = 399)



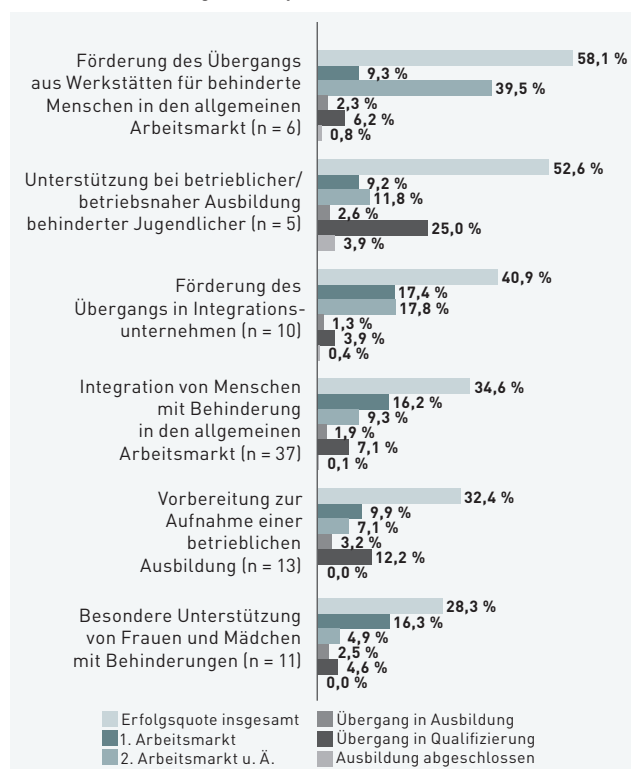
Quelle: Begleitsystem ABBA

In Abbildung 17 ist dargestellt, wie sich das durchschnittliche Ergebnis auf die einzelnen Erfolgsindikatoren verteilt. Mit 42,1 % gelingt einem großen Teil die Beschäftigung im 1. Arbeitsmarkt. Nur wenige Teilnehmer/-innen konnten im Rahmen des Projekts eine Ausbildung abschließen, ein größerer Teil konnte dagegen im Anschluss in Ausbildung und Qualifizierung wechseln.

Hintergrund für die unterschiedlichen Ergebnisse sind nicht zuletzt die verschiedenen Umsetzungsschwerpunkte der Projekte. Die nachfolgende Abbildung 18 zeigt, wie sich die Ergebnisse darstellen, wenn jeweils nur Projekte ausgewählt wurden, die mindestens einen der folgenden Schwerpunkte genannt haben. Mit einer durchschnittlichen Erfolgsquote von 58,1 % sind die Projekte, die schwerpunktmäßig die Förderung des Übergangs aus Werkstätten für behinderte Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt verfolgten, am erfolgreichsten. Allerdings wird auch deutlich, dass dies überdurchschnittlich auf Beschäftigung im 2. Arbeitsmarkt zurückgeht.

Unterdurchschnittlich erfolgreich sind die Projekte mit der Zielgruppe der behinderten Frauen und Mädchen. Allerdings weisen diese Projekte mit 16,3 % die zweithöchste Erfolgsquote beim Übergang in den ersten Arbeitsmarkt auf.

Abbildung 18: Verbleib bzw. Abschluss der erfolgreichen Teilnehmer/-innen nach Umsetzungsschwerpunkten (n = 5 – 37)



Quellen: Projektbefragung, Begleitsystem ABBA

Ausgehend von der in der Einleitung formulierten Hypothese, dass sich bei den erfolgreichen Projekten Merkmale zeigen lassen, die auf den Einsatz bestimmter, als erfolgsfördernd eingeschätzter Merkmale der Projektumsetzung hinweisen, wird im Folgenden analysiert, ob sich die Unterschiede hinsichtlich der Erfolgsquote auf solche Merkmale der Projekte zurückführen lassen. Ziel ist es dabei, diese Merkmale oder Faktoren zu identifizieren und mit den angenommenen Erfolgskriterien zu vergleichen. Basis sind dazu die Befragungsdaten der Projekte, denen die Erfolgsquoten zugespielt wurden.

Die Ausgangsfrage lautet: Wodurch lassen sich die Projekte beschreiben, die besonders erfolgreich in der Vermittlung ihrer Teilnehmer/-innen waren? Untersucht wurden bivariate Zusammenhänge der Erfolgsquoten mit verschiedenen Merkmalen aus den folgenden Bereichen:

- Rahmen und Struktur der Projekte
- Teilnehmergewinnung und -auswahl
- Teilnehmerstruktur

- Qualifizierung
- Betriebspraktika und Unterstützung im Übergang in Beschäftigung

Um die „erfolgreichen Träger“ zu betrachten, wurden zunächst ausschließlich die drei Projekte einbezogen, die eine Erfolgsquote von über 75 % ihrer Teilnehmer/-innen vorzuweisen haben. Die Ergebnisse dieser Projekte aus den Befragungsdaten sind überraschend: Man hätte damit rechnen können, dass sich in Abgrenzung zu den weniger erfolgreichen Projekten gemeinsame Erfolgsfaktoren zeigen, sei es hinsichtlich der Teilnehmerstruktur oder über die Bedeutung von Maßnahmen zur Integration oder im Hinblick auf strukturelle Rahmendaten der Projekte. Aber diese besonderen drei Projekte weisen (fast) keinerlei Ähnlichkeit auf.

Im nächsten Schritt wird versucht, Erfolgsfaktoren bei Projekten zu erkennen, die eine Erfolgsquote von über 60 % haben. Dies sind insgesamt sieben Projekte. Auch in der Analyse dieser sieben Fälle lässt sich kein „Erfolgsträgertypus“ identifizieren.

Erst bei einer Schneidung der Erfolgsquote von 50 % lassen sich besondere Trägermerkmale identifizieren. Das bedeutet, dass die Projekte unterschieden werden in „Projekte mit einer Erfolgsquote von 50 % und mehr“ (EQ 50plus) und „Projekte mit einer Erfolgsquote von unter 50 %“ (EQ u50) – hier lassen sich nun wesentliche Unterschiede bei verschiedenen Merkmalen der Projektstruktur und -umsetzung erkennen.

Wie bereits in Kapitel 2 (vgl. Seite 4) erwähnt, ist die Repräsentativität der Stichprobe und somit die Verallgemeinerbarkeit der Ergebnisse auf die Grundgesamtheit aller in der Projektklinie durchgeführten Projekte eingeschränkt. Zudem ist die Aussagekraft der statistischen Analysen aufgrund der geringen Zahl von Projekten, zu denen Erfolgsquoten berechnet werden konnten (n = 42), eingeschränkt. Dennoch lassen sich aus den (zum Teil auch nicht signifikanten) Ergebnissen Tendenzen und Hinweise auf Merkmale einer erfolgreichen Projektumsetzung ableiten. Aufgrund der o. g. Einschränkungen werden bei den folgenden Analysen zwar die Korrelationskoeffizienten und Signifikanzwerte (p-Werte) in Fußnoten aufgeführt, jedoch wird auf deren Interpretation verzichtet.

Im Folgenden werden die zentralen Befunde vorgestellt: Bezogen auf **Rahmen und Struktur der Projekte** konnten bei den Merkmalen Einsatz und Aufgaben von Honorarkräften, Kofinanzierung, Organisationsform der Projektdurchführung und bei den projektbezogenen Kontakten deutliche Unterschiede zwischen den erfolgreicherer und den weniger erfolgreichen Projekten ausgemacht werden.

Hinsichtlich der Merkmale⁴ der durchführenden Träger konnten zwar keine nennenswerten Unterschiede zwischen den erfolgreicherer und den weniger erfolgreichen Projekten festgestellt werden. Interessant ist hier aber ein Einzelergebnis, das sich auf den Einsatz von Honorarkräften bezieht. Erfolgreichere Projekte zeichnen sich durch einen zurückhaltenderen Einsatz von Honorarkräften bei der Umsetzung aus. Zum einen werden diese bei den erfolgreicherer Projekten deutlich seltener eingesetzt: nur 50 % der „EQ 50plus-Projekte“ geben an, Honorarkräfte einzusetzen, wohingegen dies für 73,3 % der „EQ u50-Projekte“ gilt (vgl. Tabelle 13). Zum anderen werden Honorarkräfte – sofern sie eingesetzt werden – in der überwiegenden Zahl der Fälle (83,3 % der „EQ 50plus-Projekte“) nur für Ausbildung und Qualifizierung herangezogen.

Tabelle 13: Einsatz von Honorarkräften und Erfolg⁵

Erfolgsquote	Honorarkräfte		Gesamt
	Ja	Nein	
unter 50 %	73,3 % (22)	26,7 % (8)	100 % (30)
50 % plus	50 % (6)	50 % (6)	100 % (12)
Gesamt	66,7 % (28)	33,3 % (14)	100 % (42)

Quellen: Projektbefragung, Begleitsystem ABBA

Die Projekte werden zwar überwiegend, aber nicht nur aus Mitteln der Grundsicherungsträger bzw. der Agentur für Arbeit kofinanziert. Insgesamt stammen bei 78,5 % der Projekte diese Mittel ausschließlich aus dem SGB II/III, die anderen Projekte (21,5 %) werden auch oder ausschließlich aus anderen Mitteln (des Sozialhilfeträgers, sonstiger Kostenträger oder Eigenmittel der Einrichtung/des Trägers) gefördert (vgl. Tabelle 14).

Tabelle 14: Kofinanzierung und Erfolg⁶

Erfolgsquote	nur Grundsicherungsträger oder Agentur für Arbeit allein	Grundsicherungsträger und Agentur für Arbeit zusammen	Kofinanzierung ausschließlich oder ergänzend aus anderen Mitteln	Gesamt
unter 50 %	70,0 % (21)	13,3 % (4)	16,7 % (5)	100 % (30)
50 % plus	33,3 % (4)	33,3 % (4)	33,3 % (4)	100 % (12)
Gesamt	59,5 % (25)	19,0 % (8)	21,5 % (9)	100 % (42)

Quellen: Projektbefragung, Begleitsystem ABBA

Aufschlussreich ist die differenzierte Betrachtung nach Erfolgsquoten. Bei den Projekten mit einer Erfolgsquote von 50 % und mehr wird ein Drittel teilweise oder ausschließlich aus anderen Mitteln als denen der Grundsicherungsträger und Agenturen für Arbeit kofinanziert; dieser Anteil ist bei Projekten mit einer Quote unter 50 % mit 16,7 % deutlich geringer. Hier dürfte eine Rolle spielen, dass es insbesondere die Werkstätten für behinderte Menschen sind, die andere als arbeitsmarktpolitische Fördergeber beteiligen und die gleichzeitig überdurchschnittlich erfolgreich sind, weil es ihnen in hohem Maße gelingt, ihre Teilnehmer/-innen in Beschäftigung zu integrieren (vgl. Tabelle 14).

Korrespondierend mit einem Erfolgskriterium aus dem Papier „Praxishilfe – Erfolgsfaktoren zur Integration von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt“ wird deutlich, dass auch die Organisationsform der Projektdurchführung von Bedeutung ist (vgl. Tabelle 15). Die erfolgreicherer Projekte sind zu einem deutlich höheren Anteil auf flexible Ein- und Austritte ausgelegt (36,7 % bei „EQ u50-Projekten“; 58,3 % bei „EQ 50plus-Projekten“). Dies ist ein Zeichen für Flexibilität – sowohl in der Aufnahme von Teilnehmern und Teilnehmerinnen als auch in der Durchführung von Qualifizierungen etc. Laufende Ein- und Austritte sind nur bei einer stark modularisierten und individualisierten Projektstruktur möglich. Somit wird nicht nur gewährleistet, dass sich die Projektstruktur an eine sich im Projektverlauf verändernde Teilnehmergruppe anpassen kann, es ist auch möglich die unterschiedlichen Entwicklungstempi der Teilnehmer/-innen zu berücksichtigen.

⁴ Untersucht wurden die Merkmale
 • Anzahl der Beschäftigten am Trägerstandort
 • Gründungsjahr
 • Erfahrung mit Projekten für behinderte Menschen

⁵ Cramers V = ,224; p = ,147

⁶ Cramers V = ,340; p = ,089

Tabelle 15: Organisationsform der Projektdurchführung und Erfolg⁷

Erfolgsquote	Einmaliger Durchlauf einer Teilnehmergruppe	Mehrere aufeinanderfolgende Durchläufe mit jeweils neuen Teilnehmenden	Offenes Projekt mit flexiblen Ein-/Ausritten	Gesamt
unter 50 %	40,0 % (12)	23,3 % (7)	36,7 % (11)	100 % (30)
50 % plus	41,7 % (5)	0,0 % (0)	58,3 % (7)	100 % (12)
Gesamt	40,5 % (17)	16,7 % (7)	42,9 % (18)	100 % (42)

Quellen: Projektbefragung, Begleitsystem ABBA

Ein Zusammenhang zwischen Vermittlungserfolg und Merkmalen des Projektrahmens konnte auch im Hinblick auf die Kontaktvielfalt zu den beiden am häufigsten genannten kofinanzierenden Stellen – dem Grundsicherungsträger und der Agentur für Arbeit – ermittelt werden. Für die Variable wurde gezählt, wie oft die Beteiligung dieser Akteure in den vier zentralen Arbeitsfeldern (Auswahl, Vermittlung, Qualifizierung, Beratung) angegeben wurde. Sie bezeichnet allerdings nicht die Häufigkeit von Kontakten zu den einzelnen Partnern, sondern nur, ob grundsätzlich in den genannten Feldern ein Kontakt gegeben war.

Bei den weniger erfolgreichen Projekten betrug bei 80,0 % der Projekte die Kontaktvielfalt zu Arbeitsagentur und Grundsicherungsträger lediglich 0 – 2 Kontakte, 20,0 % hatten 3 und mehr Kontakte. Bei den erfolgreicheren Projekten liegt die Kontaktvielfalt höher: 50 % der „EQ 50plus-Projekte“ haben nur 0 – 2 Kontakte; weitere 50 % hatten 3 und mehr Kontakte. Diese Projekte scheinen also vielfältigere bzw. intensivere Kontakte zu den Akteuren in den verschiedenen Feldern zu haben und wirken dadurch offener und kooperativer (vgl. Tabelle 16).

Tabelle 16: Kontaktvielfalt⁸ und Erfolg

Erfolgsquote	Kontakte zu Grundsicherungsträger und Arbeitsagentur		Gesamt
	0 bis zu 2	3 und mehr	
unter 50 %	80,0 % (24)	20 % (6)	100 % (30)
50 % plus	50 % (6)	50 % (6)	100 % (12)
Gesamt	71,4 % (30)	28,6 % (12)	100 % (42)

Quellen: Projektbefragung, Begleitsystem ABBA

⁷ Cramers V = ,299; p = ,154

⁸ Kendalls Tau-b = 0,300; p = ,073

Auch im Bereich der **Teilnehmergewinnung und -auswahl** konnten deutliche Unterschiede zwischen den erfolgreicheren und den weniger erfolgreichen Projekten festgestellt werden.

Als ein wesentlicher Punkt für den Erfolg der Projekte kann nachweislich die Teilnehmerakquise identifiziert werden.

Tabelle 17: Umfang der Akquisewege und Erfolg⁹

Erfolgsquote	1 bis 2 Akquisewege	3 und mehr Akquisewege	Gesamt
unter 50 %	41,4 % (12)	58,6 % (17)	100 % (29)
50 % plus	16,7 % (2)	83,3 % (10)	100 % (12)
Gesamt	34,1 % (14)	65,9 % (27)	100 % (41)

Quellen: Projektbefragung, Begleitsystem ABBA

Erfolgreich sind eher Projekte, deren Teilnehmerakquise auf verschiedenen Wegen erfolgt. So zeigt sich, dass 83,3 % der erfolgreicheren Träger drei und mehr Akquisewege¹⁰ nutzen, bei den weniger erfolgreichen Projekten sind es nur 58,6 % (vgl. Tabelle 17). Besonders deutlich wird dies bei der Öffentlichkeitsarbeit; 83,3 % der „EQ 50plus-Projekte“ haben Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit durchgeführt, bei den „EQ u50-Projekten“ waren es nur 37,9 %. Es liegt nahe, dass eine breit aufgestellte Teilnehmerakquise zu einer größeren Gruppe möglicher Bewerber/-innen führt und somit eher gewährleistet werden kann, dass eine passgenaue Teilnehmerauswahl stattfindet.

Ein weiteres Merkmal, das den Vermittlungserfolg begünstigt, ist die Teilnehmerauswahl. Die erfolgreichen Träger können entweder die Teilnehmer/-innen nach ihren Fähigkeiten und Neigungen mithilfe spezifischer Auswahlkriterien vor dem Projektstart passgenau zu den Qualifizierungszielen auswählen oder sind in der Lage, bei Projekten mit heterogenen, am individuellen Fall ausgerichteten Qualifizierungszielen ein entsprechend breites und variables Qualifizierungsangebot vorzuhalten oder durch die Netzwerkeinbindung zugänglich zu machen. In beiden Fällen ist eine starke Beteiligung des Trägers von Vorteil.

⁹ Kendalls Tau-b = ,237; p = ,089

¹⁰ Zur Auswahl standen die Antwortmöglichkeiten

- „Die kofinanzierende/n Stelle/n hat/haben passende Personen aus ihrem Kundenkreis angesprochen“,
- „Wir haben gezielt TN aus vorherigen Maßnahmen angesprochen“,
- „Wir haben eigenständig Informationsveranstaltungen durchgeführt“,
- „Wir haben gemeinsam mit der/den kofinanzierenden Stelle/n Informationsveranstaltungen durchgeführt“,
- „Wir haben Öffentlichkeitsarbeit betrieben“,
- „Andere Akteure haben mögliche Teilnehmer/-innen vorgeschlagen“ und
- „Sonstiges, und zwar ...“

Tabelle 18: Trägereinfluss¹¹ bei der Auswahl der Teilnehmer/-innen und Erfolg¹²

Erfolgsquote	hoher Trägereinfluss	geringer bis mittlerer Trägereinfluss	Gesamt
unter 50 %	37,9 % (11)	62,1 % (18)	100 % (29)
50 % plus	63,6 % (7)	36,4 % (4)	100 % (11)
Gesamt	45 % (18)	55 % (22)	100 % (40)

Quellen: Projektbefragung, Begleitsystem ABBA

Nur 37,9 % der weniger erfolgreichen Projekte (EQ u50) geben an, dass sie einen hohen Einfluss auf die Teilneh-
 merauswahl hatten, bei den „EQ 50plus-Projekten“ sind dies 63,6 % (vgl. Tabelle 18). Die „EQ u50-Projekte“ müs-
 sen deutlich häufiger ihre Teilnehmerauswahl in gemein-
 samer Abstimmung mit kofinanzierenden Stellen etc. fällen
 bzw. haben selbst keinen Einfluss auf die Auswahl der
 Teilnehmer/-innen. Diese Ergebnisse machen deutlich,
 dass der Trägereinfluss auf die Teilnehmerauswahl bei den
 „50plus-Projekten“ erheblich höher ist und somit ein Träger,
 der an der Auswahl der Teilnehmer/-innen stärker beteiligt
 ist, höhere Erfolgsquoten vorweisen kann.

Noch mal verstärkt wird dieser Eindruck durch die Be-
 funde zur Grundlage, auf der der Träger die (Vor-)Auswahl
 der Teilnehmer/-innen getroffen hat. Hier zeigen sich im
 Hinblick auf den Einsatz von Profiling- oder Kompetenz-
 feststellungsverfahren große Unterschiede. Nur 16,7 % der
 „EQ u50-Projekte“ nutzen Profilingverfahren; wohingegen
 dies 77,8 % der „EQ 50plus-Projekte“ tun (vgl. Tabelle 19).

**Tabelle 19: Profiling- oder Kompetenzfeststellungsverfahren in der
 Auswahl der Teilnehmer/-innen und Erfolg¹³**

Erfolgsquote	Auswahlgrundlage: Eigene Ergebnisse von Profiling- oder Kompetenzfest- stellungsverfahren ¹⁴		Gesamt
	Nein	Ja	
unter 50 %	83,3 % (15)	16,7 % (3)	100 % (18)
50 % plus	22,2 % (2)	77,8 % (7)	100 % (9)
Gesamt	63,0 % (17)	37,0 % (10)	100 % (27)

Quellen: Projektbefragung, Begleitsystem ABBA

Im Bereich der Merkmale zur **Teilnehmerstruktur** zeigt sich,
 dass die erfolgreicherer Projekte eher durch Gruppen mit
 einer hohen Homogenität in den Behinderungsmerkmalen
 der Teilnehmer/-innen geprägt sind. Der Großteil aller

Projekte zeichnet sich dadurch aus, dass mehr als 50 % der
 Teilnehmer/-innen über das gleiche Behinderungsmerkmal
 verfügen, allerdings zeigen sich im Hinblick auf die Erfolgs-
 quote Unterschiede. So zeichnen sich fast 91 % der „EQ
 50plus-Projekte“ dadurch aus, dass mindestens die Hälfte
 der Teilnehmer/-innen ein gleiches Behinderungsmerkmal
 aufweisen, während dieser Anteil bei den „EQ u50-Projekten“
 nur bei 72,4 % liegt (vgl. Tabelle 20).

Tabelle 20: Homogenität der Gruppe und Erfolg¹⁵

Erfolgsquote	gleiches Behinderungs- merkmal bei über 50 % der Teilnehmer/-innen	gleiches Behinderungs- merkmal bei bis zu 50 % der Teilnehmer/-innen	Gesamt
unter 50 %	72,4 % (21)	27,6 % (8)	100 % (29)
50 % plus	90,9 % (10)	9,1 % (1)	100 % (11)
Gesamt	77,5 % (31)	22,5 % (9)	100 % (40)

Quellen: Projektbefragung, Begleitsystem ABBA

Die Analyse eines umfassenderen Homogenitätsindex
 – gebildet auf Grundlage der Angaben zu Behinderungs-
 merkmalen und zum Anteil der Teilnehmer/-innen mit
 Schwerbehinderung sowie Mehrfachbehinderung – in Zu-
 sammenhang mit der Erfolgsquote zeigt keine nennens-
 werten Unterschiede zwischen den erfolgreicherer und
 weniger erfolgreichen Projekten.

Ein weiterer Erfolgsfaktor liegt in der Durchführung der
Qualifizierung im weiteren Sinne. Erfolgreichere Projekte

¹¹ Die Unterteilung in hohen, mittleren und geringen Trägereinfluss ergibt
 sich aus den Angaben der Träger zum Auswahlverfahren hinsichtlich
 der Einflussnahme der zuweisenden Stelle/n. Als hoher Trägereinfluss
 wurde (a) die alleinige Auswahl über den Träger und (b) die Vorauswahl
 über die zuweisende/n Stelle/n mit anschließender Endauswahl des
 Trägers gewertet. Der **mittlere Trägereinfluss** bezeichnet die Auswahl
 in gemeinsamer Abstimmung von Träger und kofinanzierender/kofinan-
 zierenden Stelle/n. Wenn die Teilnehmerauswahl ausschließlich durch
 die kofinanzierende/n Stelle/n erfolgte oder eine Auswahl nicht nötig
 war, da die Teilnehmerzahl passend oder zu gering war, wurde der
 Trägereinfluss als **gering** gewertet.

¹² Kendalls Tau-b = -,231; p = ,143

¹³ Kendalls Tau-b = ,597; p = ,001

¹⁴ Betrachtet werden hier ausschließlich diejenigen Träger, die einen hohen
 oder mittleren Trägereinfluss bei der Auswahl der Teilnehmer/-innen
 hatten.

¹⁵ Kendalls Tau-b = -,198; p = ,134

zeichnen sich dadurch aus, dass sie ihren Schwerpunkt in der fachlichen Qualifizierung der Teilnehmer/-innen und im Einsatz des Instruments der Arbeitserprobung sehen. Hintergrund könnte sein, dass die Teilnehmer/-innen dadurch besser auf Anforderungen zukünftiger Arbeitgeber bzw. Arbeitsplätze vorbereitet werden. Erste Hinweise darauf lassen sich aus den Ergebnissen zur Nutzung der Angebote der Teilnehmer/-innen außerhalb der Praktikumsphase sehen (vgl. Tabelle 21): in den „EQ 50plus-Projekten“ wird die Arbeitserprobung deutlich intensiver eingesetzt als in den „EQ u50-Projekten“.

Tabelle 23: Abstimmung der Qualifizierung auf die Bedarfe der Praktikumsbetriebe und Erfolg¹⁸

Erfolgsquote	Bedarfe Praktikumsbetriebe in Qualifizierung einbezogen			Gesamt
	sehr stark/ stark	mittel	schwach/ sehr schwach	
unter 50 %	48,0 % (12)	36,0 % (9)	16,0 % (4)	100 % (25)
50 % plus	81,8 % (9)	18,2 % (2)	0,0 % (0)	100 % (11)
Gesamt	58,3 % (21)	30,6 % (11)	11,1 % (4)	100 % (36)

Quellen: Projektbefragung, Begleitsystem ABBA

Tabelle 21: Zeitliche Verteilung auf die verschiedenen Bereiche und Erfolg¹⁶

Erfolgsquote	Bereich, in dem die Teilnehmer/-innen die meiste Zeit verbrachten (Praktikumsphase ausgenommen)					Gesamt
	Sozialpädagogische Betreuung (Beratung)	Qualifizierung mit festen Lernzielen	Arbeitserprobung	anderer Bereich	kein besonderer Schwerpunkt	
unter 50 %	22,2 % (6)	44,4 % (12)	18,5 % (5)	0,0 % (0)	14,8 % (4)	100 % (27)
50 % plus	0,0 % (0)	33,3 % (4)	58,3 % (7)	8,3 % (1)	0,0 % (0)	100 % (12)
Gesamt	15,4 % (6)	41,0 % (16)	30,8 % (12)	2,6 % (1)	10,3 % (4)	100 % (39)

Quellen: Projektbefragung, Begleitsystem ABBA

Auch die Ausrichtung der Qualifizierungsinhalte im Projekt weist in diese Richtung. Fast 92 % der erfolgreicherer Projekte mit einer Erfolgsquote von 50 % und mehr geben an, dass die Qualifizierungsinhalte mindestens zur Hälfte fachspezifische Inhalte umfassen. Dieser Wert liegt bei den „EQ u50-Projekten“ nur bei 55,5 % (vgl. Tabelle 22).

Bewerbungstrainings sind als Teil der fachübergreifenden Qualifizierung ein Angebot in fast allen Projekten (rund 95 % der Projekte führen Bewerbungstrainings durch). Aber auch hier zeigen sich Unterschiede bei den beiden Gruppen. Während bei den weniger erfolgreichen Projekten bei 85,2 % der Projekte das Bewerbungstraining ein Angebot für alle

Tabelle 22: Ausrichtung der Qualifizierungsinhalte im Projekt¹⁷ und Erfolg

Erfolgsquote	Ausrichtung der Qualifizierungsinhalte im Projekt				Gesamt
	ausschließlich fachübergreifend	mehr fachübergreifend als fachspezifisch	halb fachübergreifend, halb fachspezifisch	mehr fachspezifisch als fachübergreifend	
unter 50 %	14,8 % (4)	29,6 % (8)	40,7 % (11)	14,8 % (4)	100 % (27)
50 % plus	0,0 % (0)	8,3 % (1)	50,0 % (6)	41,7 % (5)	100 % (12)
Gesamt	10,3 % (4)	23,1 % (9)	43,6 % (17)	23,1 % (9)	100 % (39)

Quellen: Projektbefragung, Begleitsystem ABBA

Die These, dass die erfolgreicherer Projekte eher beschäftigungsnäher qualifizieren, wird auch dadurch gestützt, dass die Bedarfe der späteren Praktikumsbetriebe bereits in der Qualifizierung aufgegriffen werden und damit die Betreuung der Betriebe zum Teil schon vor der Aufnahme des Praktikums beginnt (vgl. Tabelle 23).

Teilnehmer/-innen ist, liegt dieser Anteil bei den erfolgreicherer Projekten nur bei 58,3 %. Hintergrund könnte sein, dass das Bewerbungstraining zwar ein Standardangebot arbeitsmarktorientierter Projekte ist, aber weniger von Bedeutung ist, wenn es um erfolgreiche Vermittlungsprozesse geht. Möglicherweise spielen z. B. passgenaue Vermittlungen in Betriebe und Ausbildung eine größere Rolle:

¹⁶ Cramers V = ,536; p = ,024

¹⁷ Kendalls Tau-c = ,400; p = ,003

¹⁸ Kendalls Tau-c = -,312; p = ,017

die Teilnehmer/-innen werden nicht auf die Bewerbung und das Verfahren allgemein vorbereitet, sondern die Träger sind eher bestrebt, über direkten Kontakt die einzelnen Teilnehmenden in den für sie speziell passenden Betrieb zu vermitteln.

Auch bei der **Umsetzung der Betriebspraktika und der Unterstützung im Übergang in Beschäftigung** erweist sich eine ausgeprägte Betriebsorientierung in Form von Betreuung und Beratung als Erfolgsfaktor.

Bei den „EQ 50plus-Projekten“ erfolgt die Praktikumsakquise für den Großteil der Teilnehmer/-innen ausschließlich durch den Träger (58,3 %), in den „EQ u50-Projekten“ liegt dieser Anteil nur bei 18,5 %. Hintergrund für das starke Engagement in den erfolgreicherer Projekten könnte sein, dass den Betriebspraktika generell eine größere Bedeutung zugemessen wird. Durch die Ansprache über das Projektpersonal dürfte eher die Möglichkeit gegeben sein, Unternehmen und deren Entscheidungsträger für die Integration von Menschen mit Behinderung zu interessieren und mögliche Berührungspunkte und Hemmschwellen zu reduzieren. Weiterhin kann so bereits im Vorfeld die Passgenauigkeit der Teilnehmer/-innen im Hinblick auf die Anforderungen der Betriebe geprüft werden.

Weiter zeichnen sich erfolgreiche Projekte dadurch aus, dass im Praktikum die Teilnehmer/-innen intensiver begleitet und die Betriebe beraten werden. Auch die Zahl der Abbrüche im Praktikum ist geringer. Bei den erfolgreicherer Projekten gab es bei 41,7 % keine Abbrüche in den Praktika, gegenüber nur 18,5 % bei den „EQ u50-Projekten“ (vgl. Tabelle 24). Dies kann als Indiz dafür gewertet werden, dass bei erfolgreichen Projekten die Vermittlung in Praktika passgenauer ist und dass die intensivere Begleitung und Beratung von Betrieb sowie Teilnehmer/-innen vorzeitigen Abbrüchen entgegenwirkt.

Tabelle 24: Merkmale zum Praktikum und Erfolg

Merkmalsfrage	Antwort	EQ u50-Projekte	EQ 50plus-Projekte
Besuche im Praktikum	Ja, regelmäßige sozialpädagogische Betreuung während des Praktikums	59,3 % (16)	83,3 % (10)
Beratung der Betriebe vor dem Praktikum	Ja, alle	63,0 % (17)	75,9 % (9)
Beratung der Betriebe während des Praktikums	Ja, regelmäßig	44,4 % (12)	83,3 % (10)
Abbrüche im Praktikum	Nein	18,5 % (5)	41,7 % (5)

Quellen: Projektbefragung, Begleitsystem ABBA

Es liegt nahe, dass eine intensive Betriebsorientierung während der Praktikumsphase sowie die Berücksichtigung der Betriebsbedarfe im Rahmen der Qualifizierung zu einer vermehrten Vermittlung der Teilnehmer/-innen in einen vorigen Praktikumsbetrieb führen.

Die folgenden zusammengefassten Befunde zur Vermittlung in Beschäftigung liefern weitere Belege für die Aussage, dass eine ausgeprägte Betriebsorientierung und begleitete Vermittlungsprozesse nachgewiesene Erfolgsfaktoren sind (vgl. Tabelle 25).

Tabelle 25: Merkmale zum Vermittlungsprozess und Erfolg

Merkmalsfrage	Antwort	EQ u50-Projekte	EQ 50plus-Projekte
Kontakte zu Arbeitgebern vor Projektbeginn	Ja	59,3 % (16)	83,3 % (10)
Unterstützung der Teilnehmer/-innen in der Einarbeitungsphase	Ja, alle Teilnehmer/-innen	60,7 % (17)	83,3 % (10)
Unterstützende Maßnahmen zur Einstellung von Teilnehmern und Teilnehmerinnen	Ja, individuelle und betriebs-spezifische Nachqualifizierung	15,4 % (4)	58,3 % (7)

Quellen: Projektbefragung, Begleitsystem ABBA

Die Tabelle zeigt, dass die Kontakte mit den späteren Arbeitgebern bei den erfolgreicherer Projekten in deutlich größerem Umfang schon vor Projektbeginn bestanden, als dies bei den weniger erfolgreicherer Projekten der Fall war (59,3 % gegenüber 83,3 %). Weiterhin wird deutlich, dass sich eine über die eigentliche Vermittlung hinweg andauernde Unterstützung – sowohl von Teilnehmern und Teilnehmerinnen als auch von Betrieben – positiv auswirkt. So haben 83,3 % der erfolgreicherer Projekte alle Teilnehmer/-innen in der

Einarbeitungsphase weiter unterstützt; mit 60,7 % war dies bei den „EQ u50-Projekten“ ein deutlich geringerer Anteil. Hinsichtlich der Unterstützung der Betriebe zeigen sich deutliche Unterschiede bei der Bereitstellung individueller und betriebspezifischer Nachqualifizierungen. 58,3 % der „EQ 50plus Projekte“ haben Nachqualifizierung zur Unterstützung der Vermittlung angeboten, bei den weniger erfolgreichen Projekten waren es nur 15,4 %.

Wie aus den empirischen Befunden deutlich wird, sind es vor allem Merkmale der Projekte bzw. ihr Umgang mit spezifischen Aufgabenstellungen in der Projektabwicklung, die den Erfolg beeinflussen. So spielen das Vorgehen bei der Teilnehmerauswahl und -akquise ebenso eine Rolle wie die Kooperation mit dem Grundsicherungsträger bzw. der Agentur für Arbeit. Ein entscheidendes Merkmal ist zudem die Betriebsnähe der Projekte, die an einigen Merkmalen nachgewiesen werden konnte.

5. Zusammenfassung und Fazit

Die Ergebnisse der vorgelegten Untersuchung basieren auf einer im Winter 2010/2011 durchgeführten retrospektiven Befragung von 55 Förderprojekten aus Nordrhein-Westfalen zur Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt.

Mit Bezug auf die angezielten Schwerpunkte beinhalten rund 44 % der Projekte die Vorbereitung zur Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung von Jugendlichen bzw. die Unterstützung einer solchen Ausbildung. In rund 27 % der Projekte sind Frauen und Mädchen eine besondere Zielgruppe und rund ein Viertel fördert den Übergang in Integrationsunternehmen. Die Förderung des Übergangs aus Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) in den allgemeinen Arbeitsmarkt ist Zielsetzung von ca. 13 %. Vor diesem Hintergrund ist nachvollziehbar, dass rund ein Viertel der Teilnehmer/-innen unter 25 Jahre alt ist und knapp 60 % über keine Berufsausbildung verfügen. Mit jeweils knapp 30 % stellen Menschen mit körperlichen bzw. psychischen Behinderungen die Mehrzahl der Teilnehmer/-innen.

Rund 65 % der Projekte werden ausschließlich aus Mitteln der Grundsicherungsträger bzw. im Einzelfall der Agentur für Arbeit kofinanziert. Es gibt aber auch mit 15 % wenige Projekte, die ihre Kofinanzierung ohne Mittel des SGB II/III gewährleisten konnten.

Die hier untersuchte Programmlinie des Landes ist gekennzeichnet durch einen breiten Ansatz hinsichtlich der Zielgruppen und Förderkonstellationen. Dies impliziert eine Heterogenität auch hinsichtlich von Zieldefinition und Zielerreichung. Teilnehmer/-innen aus Projekten, die von WfbM umgesetzt werden, sind z. B. viel weiter vom 1. Arbeitsmarkt entfernt als andere. Für bestimmte Zielgruppen ist u. U. der erreichte Berufsabschluss oder erst der Übergang in eine Ausbildung bzw. in eine Qualifizierungsmaßnahme der erfolgreiche Schritt, der näher an den Arbeitsmarkt heranführt.

Die Berechnung der der Analyse zugrunde gelegten Erfolgsquote bezieht sich daher neben dem Übergang in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auch auf Beschäftigung unterhalb des 1. Arbeitsmarktes, einschließlich der Integration auf Außenarbeitsplätze der WfbM, sowie auf das Erreichen von Berufsabschlüssen oder auf Anschlussperspektiven in Ausbildung oder Qualifizierungsmaßnahmen (vgl. hierzu ausführlicher Kapitel 4).

Die durchschnittliche Erfolgsquote, die nach dieser Definition erreicht wird, liegt bei 36,7 %. Bei einer Schneidung der Projekte nach einer Erfolgsquote unter und ab 50 % zeigen sich Unterschiede in den Arbeitsweisen der Träger, aus denen Merkmale erfolgreicher Projektarbeit abgeleitet werden können.

Entsprechend der Eingangshypothese der Untersuchung wurde davon ausgegangen, dass diese Merkmale mit Erfolgsfaktoren korrespondieren, die bereits im Rahmen qualitativer Analysen von Projektumsetzungen als erfolgsfördernd identifiziert und als wichtige Bausteine erfolgreicher Konzepte zur Arbeitsintegration von Menschen mit Behinderungen hervorgehoben wurden.¹⁹

Über die Untersuchung bivariater Zusammenhänge zwischen Erfolg und einzelnen Merkmalen der Projekte bzw. der Projektumsetzung konnte eine Reihe von Merkmalen identifiziert werden, die nachweislich Einfluss auf eine erfolgreiche Projektarbeit haben. Diese Merkmale zeigen deutlich Schnittstellen zu den Bausteinen der Praxishilfe. Im Wesentlichen lassen sich die identifizierten Merkmale in drei Feldern zusammenfassen:

1. Individualisiertes Vorgehen

Ein zentraler Baustein erfolgreicher Projektarbeit ist eine möglichst umfassende individualisierte Förderung und Begleitung. Dies erfordert eine flexible Gestaltung der Projektphasen, die eine laufende Anpassung an die individuellen Bedarfe und die unterschiedlichen Entwicklungstempi der Teilnehmer/-innen ermöglicht. Es konnte gezeigt werden, dass die erfolgreicherer Projekte zu einem größeren Anteil konzeptionell auf laufende Ein- und Austritte ausgelegt und somit notwendigerweise modular aufgebaut sind. Träger, die diese Herausforderung bewältigen, sind damit letztlich erfolgreicher.

Neben der Einrichtung einer flexiblen Organisationsform spielt eine durchgehende Ansprechstruktur eine wichtige Rolle. Dies ist über die Besetzung von Personalfunktionen in Anstellungsverhältnissen besser zu erreichen als über den Einsatz von Honorarkräften. Aus der Erfolgsanalyse

¹⁹ Vgl. G.I.B. (Hrsg.): Praxishilfe – Erfolgsfaktoren zur Integration von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt, <http://www.gib.nrw.de/service/downloads/praxishilfe-zielgruppe-menschen-mit-behinderung>

wird deutlich, dass die erfolgreicherer Träger in wesentlich geringerem Umfang Honorarkräfte einsetzen.

Eine weitere wesentliche Voraussetzung für die Anpassung individualisierter Förderangebote stellt der professionelle Einsatz von Profiling-Instrumenten dar. Ihre Ergebnisse sind u. a. Grundlage für die passgenaue Auswahl von Teilnehmer/-innen sowie für eine individuelle Förderplanung und passgenaue Qualifizierungsangebote und somit ein relevanter Erfolgsfaktor.

Den individuellen Bedarfen der Teilnehmer/-innen stärker gerecht zu werden, kann auch daran gemessen werden, in welchem Umfang die Träger an der Auswahl der Bewerber/-innen beteiligt sind. Es konnte gezeigt werden, dass Projekte, die hier mehr Einfluss haben, in der Tendenz erfolgreicher sind, weil sie möglicherweise die Auswahl der Teilnehmer/-innen dadurch gezielter an den eigenen Hilfemöglichkeiten ausrichten können.

2. Betriebsorientierung

Ein wichtigstes Element der Betriebsorientierung ist die Durchführung eines betrieblichen Praktikums. Konzeptionell sind durchgehende Praktikumsphasen in jedem Projekt vorgesehen. Die Projekte unterscheiden sich in ihren Arbeitsweisen darin, wie und wie intensiv sie den Kontakt und die Kooperation mit Unternehmen gestalten und damit Einfluss auf ein erfolgreiches Praktikum bzw. eine erfolgreiche Vermittlung nehmen können.

Erfolgreiche Träger nehmen die Akquise der Praktikumsplätze in die eigene Hand und überlassen dies deutlich weniger der Eigenverantwortung der Teilnehmer/-innen. Die Berater und Beraterinnen verlassen sich nicht auf die grundlegende Vermittlung von Bewerbungstechniken, sie nutzen ihre persönliche Erfahrung aus ihren Betriebskontakten und beeinflussen so die Passung der Bewerber/-innen auf den konkreten Praktikumsplatz.

Sie beraten die Praktikumsbetriebe bereits vor Aufnahme des Praktikums hinsichtlich der Gestaltung des Praktikums, informieren über Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten und gewinnen frühzeitig das Vertrauen der Betriebe.

Bereits in der Qualifizierungsphase zeigt sich bei den erfolgreicherer Projekten eine stärkere Betriebsorientierung.

In vielen Fällen finden die Erfordernisse an den Arbeitsplätzen der Praktikanten und Praktikantinnen schon bei der Ausgestaltung der Qualifizierungsangebote ein hohes Maß an Berücksichtigung. Ein weiterer Hinweis dafür, dass erfolgreichere Projekte beschäftigungsnäher qualifizieren, ist auch die Tatsache, dass die Vermittlung fachspezifischer Inhalte tendenziell im Vordergrund steht. Häufig werden Teile der Qualifizierung im Rahmen von Arbeitserprobungen, und somit nah am tatsächlichen Arbeitsalltag, durchgeführt. Abgerundet wird die betriebsorientierte Qualifizierung durch das Angebot betriebspezifischer und individueller Nachqualifizierungen zur Unterstützung der Vermittlung in Arbeit.

Die Begleitung der Teilnehmer/-innen wird bei den erfolgreicherer Trägern während der Praktikumsphase weiter verstärkt. Beratungsbedarfe der Unternehmen werden aufgegriffen und der Kontakt zum Praktikanten/zur Praktikantin wird über regelmäßige Besuche der sozialpädagogischen Begleitung gehalten.

3. Kooperation

Die Organisation von Hilfeangeboten für Menschen mit einer Behinderung vollzieht sich in der Regel innerhalb eines komplexeren Systems regional verorteter Unterstützungs- und Förderangebote.

Insbesondere im Hinblick auf die Beratung der Teilnehmer/-innen sind Kooperationen mit den Integrationsfachdiensten (IFD) oder auch mit (anderen) psychologischen oder medizinischen Diensten von Bedeutung. Auch die WfbM werden von einigen Projekten als Kooperationspartner hervorgehoben.

Wichtige Kooperationspartner in arbeitsmarktbezogenen Projekten sind die Grundsicherungsträger bzw. die Agenturen für Arbeit. Sie sind nicht nur an der Auswahl der Teilnehmer/-innen beteiligt, sondern auch an der Beratung, Qualifizierung und Vermittlung. Es konnte gezeigt werden, dass die Projekte erfolgreicher sind, die in möglichst vielen dieser Kooperationsfelder zusammenarbeiten.

Von Bedeutung sind zudem Kontakte und Kooperationen mit Unternehmen. Nach Aussage einer Mehrzahl der Projekte erleichtern bereits bestehende Kontakte zu Unternehmen die Vermittlung. Erfolgreichere Projekte zeichnen sich dadurch aus, dass sie vor Projektbeginn zu einem deutlich höheren Anteil über Kontakte zu Unternehmen verfügten.

Impressum

Herausgeber

G.I.B.
Gesellschaft für innovative
Beschäftigungsförderung mbH
Im Blankenfeld 4
46238 Bottrop
Telefon: +49 2041 767-0
Telefax: +49 2041 767-299
E-Mail: mail@gib.nrw.de
Internet: www.gib.nrw.de

Autoren

Maria Icking
Verena Philipps
unter Mitarbeit von
Claudia Niewerth (helex agentur & consult)
und Richard Osterholt

Redaktion

Manfred Keuler

Gestaltung

Andrea Bosch

ISSN-Nr. 1866-0401

April 2012



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



G.I.B.
Gesellschaft für innovative
Beschäftigungsförderung mbH
Im Blankenfeld 4
46238 Bottrop
Telefon: 02041 767-0
Telefax: 02041 767-299
E-Mail: mail@gib.nrw.de
Internet: www.gib.nrw.de