
Endbericht der wissenschaftlichen Begleitung

**AKTILA-BS: Aktivierung und Integration
(langzeit-)arbeitsloser blinder und
sehbehinderter Menschen**

Berlin, 14. August 2020

Projektförderung
Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Ausgleichsfonds

Autorinnen und Autoren
Dr. Daniela Kroos
Yukako Karato
Stefan Meyer
Dr. Jörn Sommer

Weitere Projektmitarbeitende bei INTERVAL
Dr. Stefan Ekert
Diana Petleva
Anne Valtin

Gesamtkoordination des Projekts
Berufsförderungswerk Würzburg gGmbH
Bildungszentrum für Blinde und Sehbehinderte
Helen-Keller-Str. 5
97209 Veitshöchheim

INTERVAL GmbH
Habersaathstr. 58
10115 Berlin
www.interval-berlin.de

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	6
1.1	Ausgangssituation des Projektes im Überblick	6
1.2	Eckpunkte des Projekts	7
2	Fachlicher Hintergrund des Projektes.....	12
2.1	Datenlage zur Arbeitsmarktsituation der Zielgruppe und Implikationen.....	12
2.2	Forschungsstand zur Arbeitsintegration der Zielgruppe.....	13
2.3	Integrationshemmnisse in der Zielgruppe aus Sicht der Maßnahmeträger und Folgen von (Langzeit-)Arbeitslosigkeit.....	16
2.4	Ist-Analyse durch die Begleitforschung (Arbeitspaket 2).....	18
2.4.1	Methodisches Vorgehen der Begleitforschung im Arbeitspaket 2.....	19
2.4.2	Zusammenfassung der Ergebnisse: Hürden des Übergangs in Beschäftigung und Schlussfolgerungen für die Gestaltung und Umsetzung von AKTILA-BS	20
2.5	Das Projekt AKTILA-BS im Verhältnis von Integration und Inklusion	25
3	Methodisches Vorgehen der wissenschaftlichen Begleitung.....	29
4	Teilnehmende des Integrationsprojektes.....	32
4.1	Teilnehmenden-Akquise und Teilnehmenden-Zahlen im Projektverlauf.....	32
4.1.1	Teilnehmenden-Akquise	32
4.1.2	Teilnehmenden-Zahlen im Zeitverlauf.....	35
4.1.3	Erwartungen der Teilnehmenden.....	37
4.1.3.1	Erwartungen zur inhaltlichen Gestaltung.....	37
4.1.3.2	Erwartungen zu allgemeinen Projektabläufen und Arbeitsweisen	38
4.1.3.3	Gründe für die Teilnahme an AKTILA-BS	39
4.1.4	Teilnehmende mit vorzeitiger Projektbeendigung.....	39
4.2	Teilnehmenden-Typen.....	42
4.2.1	Vermittlungshemmnisse der Teilnehmenden	42
4.2.2	Typen nach arbeitsbezogenen Verhaltens- und Erlebensmustern (AVEM).....	44
4.2.3	Vermittlungshemmnisse und AVEM-Typen.....	49
5	Angebote und Umsetzung des Integrationsprojektes.....	51
5.1	Übergreifende inhaltliche Prinzipien des Konzeptes	51
5.2	Unterstützungsangebote an die Teilnehmenden im Einzelnen	56
5.2.1	Orientierung, Profiling und Motivation	56
5.2.2	Hilfsmittelausstattung.....	57
5.2.3	Modulportfolio	58
5.2.4	Bewerbungsunterstützung	62
5.2.5	Begleitete Praktika.....	63

5.2.6	Begleitete Arbeitsaufnahmen	64
5.2.7	Nachbetreuung	68
5.2.8	Jobcoaching bzw. individuelle Begleitung	68
5.3	Mittelausschöpfung.....	71
5.4	Exkurs: Peer Counseling bzw. Mentoring als Instrument in der Begleitung arbeitsloser blinder und sehbehinderter Menschen.....	72
5.4.1	Implementation des Mentorings	73
5.4.2	Umsetzung des Mentorings an den AKTILA-Standorten	75
5.4.3	Empirische Ergebnisse zu einzelnen Mentorings (Mentoren-Interviews).....	79
5.4.3.1	Matching von Mentoren und Mentees	80
5.4.3.2	Organisation und Umsetzung der Mentorings	83
5.4.3.3	Themen und Ziele der Mentorings	85
5.4.3.4	Wirkungen der Mentorings.....	89
5.4.4	Erfahrungen der AKTILA-Teilnehmenden mit dem Mentoring	97
5.4.5	Gesamteinschätzung und Handlungsempfehlungen	98
6	Projektergebnisse	100
6.1	Ergebnisse auf struktureller Ebene und Nachhaltigkeit.....	100
6.2	Ergebnisse auf Teilnehmendenebene	100
6.2.1	Entwicklungstypen unter den Teilnehmenden.....	101
6.2.2	Integrationen und Aktivierungen	111
6.2.3	Passfähigkeit des Integrationsprojektes für die Teilnehmenden.....	114
7	Exkurs: Werkzeugkoffer für Leistungsträger.....	117
8	Schlussfolgerungen.....	120
8.1	Projektkonzept und Praxiserfahrungen	120
8.2	Empfehlungen	121
9	Literaturverzeichnis	123

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Zahl der Teilnehmenden im Zeitverlauf	36
Abbildung 2	Entwicklungsverläufe der Teilnehmenden	110

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Übersicht über die durchgeführten Erhebungen im Rahmen von Arbeitspaket 2	19
------------	--	----

Verzeichnis der Textboxen

Textbox 1	Fallbeispiel 1: Teilnehmerin mit gesundheitsförderlichen Merkmalen (Muster G)	47
Textbox 2	Fallbeispiel 2: Teilnehmer mit Merkmalen der Schonung (Muster S)	47
Textbox 3	Fallbeispiel 3: Teilnehmerin mit gesundheitsgefährdenden Merkmalen und überhöhtem Engagement (Muster A)	48
Textbox 4	Fallbeispiel 4: Teilnehmerin mit gesundheitsgefährdenden Merkmalen und Resignationstendenz (Muster B)	48
Textbox 5	Fallbeispiel 5: Teilnehmer, der seine fehlende Berufsorientierung nicht erkannte	59
Textbox 6	Fallbeispiel 6: Teilnehmerin mit individuellem Weiterbildungsangebot	61
Textbox 7	Fallbeispiel 7: Teilnehmer mit gezielter Unterstützung bei der Vorbereitung eines Bewerbungsgesprächs	63
Textbox 8	Fallbeispiel 8: Teilnehmerin mit intensiver Unterstützung bei der Hilfsmittelbeantragung	65
Textbox 9	Fallbeispiel 9: Teilnehmerin mit Vermittlung in ein Praktikum trotz schwerer psychischer Probleme (TN024)	70
Textbox 10	Beispielzitate von Mentoren, die das Matching problematisch bewerteten	82
Textbox 11	Fallbeispiel 10: Teilnehmer des Entwicklungstyps „Platzierte“ mit umfangreicher Unterstützung bei der Etablierung einer selbstständigen Tätigkeit (TN049)	102
Textbox 12	Fallbeispiel 11: Ein Teilnehmer des Entwicklungstyps „Unabhängige“ mit AKTILA-BS als Plan B (TN065)	103
Textbox 13	Fallbeispiel 12: Teilnehmerin des Entwicklungstyps „Angeschobene“ mit Unterstützung bei der Etablierung einer neuen Berufsperspektive (TN050) ..	104
Textbox 14	Fallbeispiel 13: Eine Teilnehmerin des Entwicklungstyps „Aufgefangene“ mit Unterstützung bei der Feststellung einer Arbeitsunfähigkeit (TN035)	105

Textbox 15	Fallbeispiel 14: Eine Teilnehmerin des Entwicklungstyps „Durchläufer“, die Unterstützungsbedarf in einer kritischen Situation nicht anerkannte (TN047).....	106
Textbox 16	Fallbeispiel 15: Ein Teilnehmer des Entwicklungstyps „Resignierte“ mit schwerwiegenden Gesundheitseinschränkungen, der durch Arbeit überfordert war (TN021).....	107
Textbox 17	Fallbeispiel 16: Eine Teilnehmerin des Entwicklungstyps „Resignierte“ mit Motivationsverlust durch externe Faktoren (TN040).....	108
Textbox 18	Fallbeispiel 17: Ein Teilnehmer des Entwicklungstyps „Unerreichbare“ mit unpassenden Erwartungen an AKTILA-BS (TN045).....	109

1 Einleitung

Der vorliegende Bericht stellt Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung des Projektes AKTILA-BS – Aktivierung und Integration (langzeit-)arbeitsloser blinder und sehbehinderter Menschen vor. Das Projekt wurde vom 1. März 2017 bis zum 29. Februar 2020 unter der Leitung des Berufsförderungswerks Würzburg gGmbH umgesetzt und durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Ausgleichsfonds gefördert. Weitere am Projekt beteiligte Praxispartner waren das Berufsförderungswerk Düren gGmbH, das Berufsförderungswerk Halle gGmbH, die Nikolauspflanze – Stiftung für blinde und sehbehinderte Menschen, die Reha-Einrichtung für Blinde und Sehbehinderte der Deutschen Blindenstudienanstalt e. V. sowie der Deutsche Verein der Blinden und Sehbehinderten in Studium und Beruf e. V. (DVBS). Die INTERVAL GmbH übernahm die wissenschaftliche Begleitung des Projektes. Hierzu führte sie zu Beginn des Projektes eine Ist-Analyse durch, unterstützte dann die Gewinnung von Projektteilnehmenden und begleitete schließlich die Projektumsetzung im engeren Sinn durch wissenschaftliche Erhebungen und Analysen. Nachfolgend werden in dieser Einleitung zunächst der Hintergrund des Projektes und seine Eckpunkte, die Aufgaben der INTERVAL GmbH im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung und die Struktur dieses Berichtes vorgestellt.

1.1 Ausgangssituation des Projektes im Überblick

Die Ausgangssituation des Projektes soll an dieser Stelle nur kurz angerissen werden. Der fachliche Hintergrund wird im nachfolgenden Kapitel 2 dieses Berichtes vertieft.

Im Jahr 2015 waren 354.569 Menschen in Deutschland von Blindheit oder Sehbehinderung betroffen, davon 101.197 im erwerbsfähigen Alter von 15 bis unter 65 Jahren (Statistisches Bundesamt 2017: 9).¹ Nach Berechnungen von Bach sind unter den sehbehinderten Menschen dieser Altersgruppe 54 %, unter den hochgradig sehbehinderten und blinden Menschen sogar 74 % nicht erwerbstätig (Bach 2015). Diese Zahlen beziehen sich nicht nur auf gemeldete Arbeitslosigkeit, sondern auch auf frühzeitige Verrentung oder das Zurückziehen aus dem Arbeitsmarkt, weisen aber insgesamt eine eklatante Unterbeschäftigung blinder und sehbehinderter Menschen aus.

Inwieweit dieser Befund sich mit der Entwicklung von Arbeits- oder Erwerbslosigkeit bei anderen vergleichbaren Schwerbehindertengruppen deckt, lässt sich aufgrund einer mangelnden behinderungsspezifischen Differenzierung der relevanten Datenquellen nicht genau bestimmen. Insgesamt sind schwerbehinderte Menschen von besonders hoher

¹ Aufgrund eines gehäufteten Auftretens von Augenerkrankungen in höheren Altersgruppen und dem progressiven Verlauf von bestimmten Augenerkrankungen gehört mehr als die Hälfte dieses Personenkreises zur Gruppe der 55- bis unter 65-Jährigen.

(Langzeit-) Arbeitslosigkeit betroffen (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2017). Die im vorangehenden Absatz genannten Zahlen lassen darauf schließen, dass dies ebenso für blinde und sehbehinderte Menschen gilt.

Vor dem Hintergrund der sozialpolitischen Entwicklungen der vergangenen Jahre ist die mangelnde Beteiligung von blinden und sehbehinderten Menschen am Erwerbsleben vor allem unter zwei Gesichtspunkten zu beurteilen. Zum einen unterstreicht die UN-Behindertenrechtskonvention (Ratifizierung 2009) in Artikel 27 das „Recht behinderter Menschen auf Arbeit auf Grundlage der Gleichberechtigung mit anderen“ und verweist auf die staatliche Pflicht, die Verwirklichung dieses Rechts zu sichern und zu fördern, unter anderem durch Programme zur beruflichen Rehabilitation. Zum anderen betreffen die mit der Einführung des SGB II (Inkrafttreten 2005) verbundenen Strukturveränderungen der Arbeitsmarktpolitik auch schwerbehinderte Menschen, insbesondere durch die Neudefinition von Erwerbsfähigkeit und durch die zunehmende Rolle von erwarteten Kosten-Nutzen-Relationen bei Förderentscheidungen. Auch in der beruflichen Rehabilitation blinder und sehbehinderter Menschen haben damit sowohl der Aspekt der Inklusion und des „Förderns“ als auch der Aspekt des „Forderns“ ein größeres Gewicht erhalten. Während die sozialen Aspekte der beruflichen Rehabilitation an Bedeutung verloren haben, werden die Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation immer mehr daran gemessen, wie häufig die Integration in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis gelingt.

Unter diesen Grundvoraussetzungen widmen sich die an diesem Projekt beteiligten Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation für blinde und sehbehinderte Menschen. Ihre Qualifizierungsangebote sind auf die Bedürfnisse blinder und sehbehinderter Menschen zugeschnitten und dem Ziel der nachhaltigen Arbeitsmarktintegration verpflichtet. Sie beobachten in Bezug auf die Klientel blinder und sehbehinderter Arbeitsloser jedoch eine erhebliche **Diskrepanz zwischen vorhandenen Qualifikationen und hoher (Langzeit-) Arbeitslosigkeit**, die den Ausschlag für die Initiierung des Projekts AKTILA-BS gab.

1.2 Eckpunkte des Projekts

Die beteiligten Partner haben sich bereits in der Vergangenheit der beruflichen Qualifizierung ihrer Klientinnen und Klienten und der individuellen Integration gewidmet. Das Projekt AKTILA-BS hatte das **Ziel, unter wissenschaftlicher Begleitung ein Konzept für die konkrete, fallbezogene Aktivierungs-, Förder- und Integrationsarbeit der Einrichtungen im gegebenen rechtlichen und institutionellen Kontext zu entwickeln und zu erproben** und dabei auch die anderen relevanten Akteure im Integrationsprozess einzubeziehen.

Unterhalb dieses Gesamtziels ließen sich zwei Teilziele voneinander unterscheiden:

- **Teilziel 1 – Gewinnung von verallgemeinerbaren Erkenntnissen über die Probleme der Zielgruppe und Handlungsoptionen:** Eine wesentliche Voraussetzung für den Projekterfolg war die ausführliche Ist-Analyse der aktuellen Ausgangslage. Sie wurde von der INTERVAL GmbH durchgeführt und umfasste mehrere Schritte. Am Anfang standen Interviews mit allen potenziellen Teilnehmenden. Erhoben wurden dabei neben den persönlichen Daten vor allem die Art, Ursache und Dauer der Sehschädigung, die berufliche Qualifizierung, evtl. vorhandene berufliche Erfahrung und die bisherigen Bemühungen um einen Arbeitsplatz. Besonderes Augenmerk wurde dabei einerseits auf die Potenziale der Personen und andererseits auf jene Faktoren und (lokalen) Rahmenbedingungen gelegt, die einer Integration bislang im Wege standen. Über komplementäre Interviews mit Auszubildenden, CaseManagern und -Managerinnen wurde darauf aufbauend die konkrete, gegebenenfalls nach Standort variierende Gestaltung der Interventionen herausgearbeitet. Zugleich wurden hier Fremdeinschätzungen zu Entwicklungen der Teilnehmenden erhoben. Interviews mit Fachkräften der Leistungsträger auf unterschiedlichen Ebenen sollten darüber hinaus untersuchen, inwieweit sie selbst Unterstützungsbedarf sehen, welcher Art dieser Unterstützungsbedarf ist und welche Merkmale Produkte des Projekts haben müssten, um nachhaltig genutzt zu werden. Die Informationen wurden nach wissenschaftlichen Standards erhoben und ausgewertet. Die Ergebnisse der Ist-Analyse wurden im Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung vom 31. August 2017, auf den wir hier verweisen, veröffentlicht.
- **Teilziel 2 – Verbesserung der Integration bei blinden und sehbehinderten (Langzeit-)Arbeitslosen:** Im zweiten Teil des Projekts stand die Verbesserung der Integration im Mittelpunkt der Arbeit. Entscheidungsgrundlage für die zu ergreifenden Maßnahmen waren die Ergebnisse der oben skizzierten Datenerhebungen, aber auch die Erfahrungen, die die Berufsförderungswerke in den zum Großteil langen Jahren ihrer Qualifizierungs- und Integrationsarbeit gewonnen haben. Zur Erreichung dieses Teilziels wurden folgende konkrete Maßnahmen umgesetzt:
 - Konzeption und Umsetzung einer Integrationsmaßnahme,
 - Konzeption und Implementierung eines Mentoringsystems und
 - Entwicklung von geeigneten Unterstützungsangeboten für Leistungsträger.

Zur Realisierung des Gesamtziels und seiner beiden Teilziele umfasste das Projekt insgesamt sieben Arbeitspakete:

- Arbeitspaket 1: Projektleitung und -management,
- Arbeitspaket 2: Datenerhebung und Auswertung (Ist-Analyse),
- Arbeitspaket 3: Selektion und Akquise der Maßnahme-Teilnehmenden,
- Arbeitspaket 4: Entwicklung und Implementierung eines Mentoringsystems,
- Arbeitspaket 5: Konzeption und Durchführung eines Integrationsprojektes,
- Arbeitspaket 6: Werkzeugkasten für Leistungsträger und
- Arbeitspaket 7: Projektbegleitung.

Kernstücke des Projektes waren das Integrationsprojekt in Kombination mit dem

Mentoringsystem, auf die sich das Augenmerk der wissenschaftlichen Begleitung in Absprache mit der Projektleitung konzentrierte, sowie die Entwicklung eines Werkzeugkastens für Leistungsträger.

Das Integrationsprojekt richtete sich an die folgende Zielgruppe:

- Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 25 und 55 Jahren;
- blinde, hochgradig sehbehinderte oder sehbehinderte Personen;
- Personen mit einer bedarfsgerechten beruflichen Qualifikation, evtl. auch mit einer akademischen Ausbildung;
- evtl. schon mehrjährige Berufstätigkeit der Personen vor oder nach ihrer Erkrankung;
- Personen, die aktuell seit mindestens sechs Monaten nicht erwerbstätig sind, die Erwerbsbiografie ist aus verschiedenen Gründen unterbrochen.

Zielgruppe des Projektes war also ein Personenkreis mit deutlichen behinderungsbedingten Einschränkungen und Unterbrechungen im Erwerbsleben, aber mit einem für eine Erwerbstätigkeit grundsätzlich ausreichenden Qualifikationshintergrund.

Das Konzept zur Unterstützung der Arbeitsmarktintegration dieses Personenkreises verband das Prinzip der wohnortnahen Umsetzung mit dem Anspruch, möglichst individuelle Varianten der Projektumsetzung, die sich an den konkreten Bedürfnissen der einzelnen Teilnehmenden orientieren sollten, zu ermöglichen. Ein weiteres Grundprinzip des Projektes bestand in der Freiwilligkeit der Teilnahme. Im Gegensatz zur Zuweisung durch einen Leistungsträger sollte die Entscheidung für die Projektteilnahme freiwillig erfolgen und damit eine höhere Motivation bei den Teilnehmenden erreicht werden. Nicht zuletzt sah das Konzept die Begleitung aller Teilnehmenden durch einen Jobcoach vor, der Integrationsprozesse gemeinsam mit dem oder der Teilnehmenden vorbereitet und bedarfsabhängig unterstützt.

Zur Unterstützung der Arbeitsmarktintegration stand ein Instrumentarium zur Verfügung, das von der Hilfsmittelausstattung am Wohnort über ein sehr breites Angebot an Schulungsmodulen, Bewerbungsunterstützung, die Begleitung von Praktika oder einer Arbeitsaufnahme bis hin zur Nachbetreuung nach Beendigung der Projektteilnahme reichte. Persönliche Unterstützung sah das Projektkonzept darüber hinaus durch einen Jobcoach sowie – auf Wunsch – durch einen Mentor oder eine Mentorin vor. Darüber hinaus konnten die Projektbeteiligten flexibel auf die Bedarfe der einzelnen Teilnehmenden reagieren und weitere Unterstützungsformate nutzen (z. B. Ermöglichung von externen Schulungen, Anfertigung von Bewerbungsfotos usw.). Insgesamt handelte es sich um ein relativ offenes Konzept, das den einzelnen Projektbeteiligten viel Spielraum in ihrer Arbeit mit den Teilnehmenden gab. Dementsprechend groß war die Bandbreite in der Umsetzung des Integrationsprojektes an den einzelnen Standorten.

Das Integrationsprojekt wurde von den am Projekt beteiligten Bildungsträgern an den fünf Standorten Düren, Halle, Marburg, Stuttgart und Würzburg umgesetzt. Für die Umsetzung des Integrationsprojektes selbst standen an den einzelnen Standorten teilweise 27 Mitarbeitermonate (an drei Standorten) und teilweise 42 Mitarbeitermonate (an zwei Standorten) zur Verfügung; hinzu kamen noch personelle Kapazitäten für die Akquise von Projektteilnehmenden (bei allen Projektpartnern), für die Konzeption und Begleitung des Mentorings (beim DVBS), für die Entwicklung des Werkzeugkastens für Leistungsträger (beim BFW Würzburg, beim BFW Halle, beim DVBS, bei der Nikolauspflege sowie bei der Blista), für die Projektleitung (beim BFW Würzburg) und nicht zuletzt für die Erstellung der Ist-Analyse und die wissenschaftliche Begleitung (bei INTERVAL).

Insgesamt standen dem Projekt – unter Berücksichtigung der von den Projektpartnern eingebrachten Eigenmittel – Mittel in Höhe von rund 2,5 Millionen Euro zu Verfügung. Neben Personalkosten waren im Projektbudget auch Sachkosten in erheblicher Höhe (z. B. für Hilfsmittel, Unterbringung von Teilnehmenden oder Interviewtranskriptionen) veranschlagt.

Zentrale Ergebnisse des Projektes waren

- die Erarbeitung eines dauerhaft zur Verfügung stehenden, umfassenden Informationssystems für Leistungsträger in Form eines Wikis (www.wiki-durchblick.de)
- die Entwicklung und Erprobung eines auf die Zielgruppe zugeschnittenen Mentoring-Angebotes und eines auf den oben genannten Prinzipien beruhenden Integrationsprojektes und, in Zusammenhang hiermit,
- die Begleitung und Unterstützung von 58 blinden oder sehbehinderten arbeitslosen Menschen; zwölf dieser Teilnehmenden fanden während ihrer AKTILA-Teilnahme oder im Anschluss daran einen Arbeitsplatz, ca. 70 % der Teilnehmenden haben das Projekt „aktiviert“ verlassen (vgl. hierzu Abschnitt 6.2).

Die INTERVAL GmbH war in der Rolle einer wissenschaftlichen Begleitung am Projekt beteiligt. Diese wissenschaftliche Begleitung war als formative Evaluation angelegt, um schon prozessbegleitend wirksam werden zu können. Es wurde ein integrierter Ansatz der Handlungsforschung verfolgt, bei dem wissenschaftliche Datengewinnung und Projektumsetzung miteinander verflochten wurden. Die durch die wissenschaftliche Begleitung gewonnenen Erkenntnisse können darüber hinaus von den Projektpartnern und den im Feld tätigen zuständigen Vermittlungsakteuren über den Projektzeitraum hinaus weiter genutzt werden.

Im Rahmen von **Arbeitspaket 2** hat INTERVAL eine differenzierte wissenschaftliche Datenerhebung unter blinden und sehbehinderten (größtenteils arbeitslosen) Menschen sowie unter Mitarbeitenden der am Projekt beteiligten Bildungsinstitutionen, unter den ebenfalls am

Integrationsprozess beteiligten Leistungsträgern und unter Unternehmen durchgeführt. Diese Daten wurden mit dem Ziel ausgewertet, die Umsetzung des Projektes bestmöglich zu unterstützen. Der Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung, der die Ergebnisse aus Arbeitspaket 2 zusammenfasst, steht auf der Homepage des Projekts AKTILA-BS (www.aktila-bs.de) zur Verfügung.

Arbeitspaket 3 war der Identifikation von potenziellen Teilnehmenden für das Integrationsprojekt und der Gewinnung von Interessenten für eine Projektteilnahme gewidmet. INTERVAL unterstützte die weiteren Projektbeteiligten dabei festzustellen, wer für eine Teilnahme in Frage kam und übernahm die Erstansprache dieses Personenkreises. Während der Laufzeit des Integrationsprojektes war INTERVAL darüber hinaus für das Projektmonitoring mit Bezug auf Teilnehmendendaten zuständig.

Die wissenschaftliche Begleitung im engeren Sinne erfolgte in **Arbeitspaket 7**. Der Fokus lag dabei auf dem Integrationsprojekt und dem damit verbundenen Mentoring-Angebot an die Projektteilnehmenden. Hier galt es, die Überführung des Projektkonzeptes in die praktische Umsetzung und die Entwicklung der Teilnehmenden begleitend zu beobachten. Kernelemente des dazu entwickelten Designs waren eine monatliche Monitoringabfrage an den fünf Projektstandorten, wiederholte telefonische Interviews mit allen Teilnehmenden, die bis Februar 2019 in das Projekt eintraten, sowie Projektbesuche vor Ort und telefonische Interviews mit den Projektbeteiligten (vgl. hierzu Kapitel 3 des Berichts).

Im Folgenden gehen wir zunächst auf den fachlichen Hintergrund des Projektes ein (Kapitel 2) und beschreiben das methodische Vorgehen der wissenschaftlichen Begleitung (Kapitel 3). Ab Kapitel 4 stellen wir Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung zum Integrationsprojekt vor: Zunächst beschreiben wir in Kapitel 4 die Teilnehmenden des Projektes (Teilnehmenden-Akquise und Teilnehmendenzahlen im Projektverlauf sowie Teilnehmendentypen). Kapitel 5 stellt die Angebote und die Umsetzung des Integrationsprojektes vor, und zwar sowohl die übergreifenden inhaltlichen Prinzipien des Konzeptes als auch die Unterstützungsangebote an die Teilnehmenden im Einzelnen. Darüber hinaus wird in Abschnitt 5.3 das Mentoring-Angebot bzw. Peer Counseling als Instrument in der Begleitung arbeitsloser blinder und sehbehinderter Menschen in einem Exkurs ausführlich thematisiert. Die Zielerreichung und weitere Projektergebnisse sind Gegenstand von Kapitel 6, das sich sowohl Projektergebnissen mit Bezug auf Strukturen und Nachhaltigkeit als auch Ergebnissen auf der Teilnehmendenebene widmet. In einem weiteren Exkurs wird in Kapitel 7 auf den Werkzeugkoffer für Leistungsträger (das Wiki „Durchblick“) eingegangen. Kapitel 8 fasst die Ergebnisse zusammen und zieht Schlussfolgerungen.

2 Fachlicher Hintergrund des Projektes

2.1 Datenlage zur Arbeitsmarktsituation der Zielgruppe und Implikationen

Unter Menschen mit Behinderung liegt die Erwerbsbeteiligung deutlich niedriger als in der Bevölkerung insgesamt. Auch sind die Dauer der Arbeitslosigkeit und der Anteil der Langzeitarbeitslosen deutlich höher als bei Nicht-schwerbehinderten. Schwerbehinderte Arbeitslose sind überdurchschnittlich gut qualifiziert, d. h. anteilig finden sich unter ihnen mehr Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung als unter den nicht-schwerbehinderten Arbeitslosen. Die Beschäftigungen schwerbehinderter Menschen verteilen sich auf alle Branchen, insbesondere auf den Öffentlichen Dienst (Bundesagentur für Arbeit 2019c: 4).

In den amtlichen Daten zeigt sich die Entwicklung, dass im Zeitraum zwischen 1999 und 2017 die Erwerbstätigenquote unter schwerbehinderten Menschen (in der Altersgruppe 15 bis unter 65 Jahre) kontinuierlich anstieg (von 42 auf zuletzt 47 %), die Erwerbslosenquote hingegen sank (von 6 auf zuletzt 4 %) (Bundesagentur für Arbeit 2019a: 11).²

Gleichwohl bleibt zu konstatieren, dass Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt deutlich unterrepräsentiert sind (Destatis 2020; vgl. auch zweiter Teilhabebericht Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2016b). So ist unter schwerbehinderten Menschen der Anteil der Berufstätigen und Arbeitssuchenden nicht einmal halb so hoch (30 %) wie unter den Menschen ohne Behinderung (65 %) (Destatis 2020).

Erklären lässt sich dieser Unterschied zum Teil durch das höhere Alter der Menschen mit Behinderung, was insbesondere auf Blinde und sehbehinderte Menschen zutrifft. So waren im Jahr 2017 350.822 Menschen in Deutschland von Blindheit oder Sehbehinderung als schwerster Behinderung betroffen, davon 95.071 (ein Anteil von nur 27 Prozent) im erwerbsfähigen Alter von 15 bis unter 65 Jahren (Destatis 2019: 8f.).³

Allerdings zeigen sich auch nach Altersgruppen Differenzen zwischen schwer- und nicht-behinderten Menschen. So waren etwa in der Altersgruppe der 25- bis 44-jährigen ca. 70 Prozent der Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigt und sechs Prozent erwerbslos, bei

² Dies kann ein möglicher Grund dafür gewesen sein, dass die Teilnehmendenakquise für das Projekt AKTILA schwieriger verlief als zunächst erwartet und eine intensive Nachakquise der Partner im Projektverlauf notwendig war (vgl. Kapitel 4.1).

³ Unter allen Menschen mit anerkannter Schwerbehinderungen in Deutschland (rund 7,8 Mio. Personen) liegt der Anteil der Personen im erwerbsfähigen Alter bei 42 Prozent. Aufgrund eines gehäufteten Auftretens von Augenerkrankungen im höheren Alter und dem progressiven Verlauf von bestimmten Augenerkrankungen liegt unter den von Blindheit oder Sehbehinderung betroffenen Personen der Anteil der Altersgruppe „75 Jahre und mehr“ bei 56 Prozent, verglichen mit allen anderen Behinderungsarten der mit Abstand höchste Wert (Destatis 2019: 8f.).

den gleichaltrigen Personen ohne Behinderung waren 88 Prozent beschäftigt und nur vier Prozent erwerbslos (Destatis 2020).

Nach Berechnungen von Bach (2015) waren unter den Sehbehinderten in der Altersgruppe der 15- bis unter 65-jährigen Personen 54 Prozent, unter den hochgradig Sehbehinderten und Blinden sogar 74 Prozent nicht erwerbstätig. Diese Zahlen beziehen sich nicht nur auf gemeldete Arbeitslosigkeit, sondern auch auf frühzeitige Verrentung oder das Zurückziehen aus dem Arbeitsmarkt, weisen aber insgesamt eine eklatante Unterbeschäftigung blinder und sehbehinderter Menschen aus. Inwieweit dieser Befund sich mit der Entwicklung von Arbeits- oder Erwerbslosigkeit bei anderen Schwerbehindertengruppen deckt, lässt sich aufgrund einer mangelnden behinderungsspezifischen Differenzierung der offiziellen Datenquellen nicht genau abschätzen.

Wenngleich sich die Daten des allgemeinen Arbeitsmarkts in Deutschland in den letzten Jahren also durchaus positiv entwickelt haben (wie oben dargestellt), drohen Langzeitarbeitslose, Schwerbehinderte und v. a. langzeitarbeitslose Schwerbehinderte von dieser Entwicklung abgekoppelt zu werden, sodass ein Fachkräftemangel in manchen Branchen und eine relativ hohe Sockelarbeitslosigkeit in dieser Gruppe gleichzeitig auftreten.

2.2 Forschungsstand zur Arbeitsintegration der Zielgruppe

Zur Situation blinder und sehbehinderter Menschen auf dem deutschen Arbeitsmarkt liegt bisher nur wenig wissenschaftliche Literatur vor. Die umfangreiche Literatur zur beruflichen Rehabilitation schwerbehinderter Menschen im Allgemeinen schließt die Zielgruppe der Sehbeeinträchtigten zwar ein, betrachtet diese aber nicht separat (z. B. Wuppinger/Rauch 2010).

Schröder (1997) sowie Schröder und Steinwede (2004) untersuchen die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderungen unter dem Aspekt der Differenzierung nach der Behinderungsarten. Der DVBS (2008) publizierte in einer Spezialausgabe seiner Fachzeitschrift horus ein Kapitel über die berufliche Partizipation von Menschen mit Sehbeeinträchtigung. Bach (2011) veröffentlichte eine entsprechende empirische Studie, beschäftigte sich aber ausschließlich mit sehbeeinträchtigten Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Am aktuellsten ist eine Artikelreihe Bachs (2014 und 2015) über Sehbeeinträchtigte im Erwerbsleben.

Schröder (1997) untersucht die Beteiligung von blinden und sehbehinderten Menschen am Erwerbsleben auf Basis von 1.000 Interviews mit Blinden und 300 Interviews mit Unternehmen, die Blinde beschäftigen. Seinen Erhebungen zufolge üben sehbeeinträchtigte Menschen am häufigsten Tätigkeiten als Telefonisten, Schreibkräfte und in den

Gesundheitsberufen aus. Ein traditionell großer Arbeitgeber ist demnach der Öffentliche Dienst mit dem Beruf der Verwaltungsfachkraft. Die Studie bezieht jedoch auch Erfahrungen von Unternehmen ein. Ziel ist dabei, sowohl Hindernisse als auch Motive für die Einstellung blinder und sehbehinderter Menschen aus Unternehmenssicht herauszuarbeiten. Im Kern, so Schröder, argumentieren Unternehmen, dass sehbeeinträchtigte Beschäftigte nicht flexibel genug einsetzbar seien und dass sie ihre Qualifikation nicht in ausreichender Weise weiterentwickeln könnten. Wenn blinde und sehbehinderte Menschen dennoch eingestellt würden, hänge dies mit der sozialen Verantwortung des Arbeitgebers, mit einzuhaltenden Behindertenquoten, finanzieller Förderung oder einer besonderen Qualifikation zusammen. Darüber hinaus wird die Bedeutung technischer Hilfsmittel für die Erschließung neuer Tätigkeitsbereiche für die Zielgruppe diskutiert. Nicht zuletzt thematisiert Schröder den Wegfall traditioneller Tätigkeitsfelder für blinde und sehbehinderte Menschen durch den Wandel des Arbeitsmarkts.

Schröder und Steinwede (2004) untersuchen die Arbeitsmarktlage Schwerbehinderter unter anderem anhand einer Befragung von arbeitslosen schwerbehinderten Menschen aus dem Bestand der Bundesagentur für Arbeit und solchen, die wieder in das Erwerbsleben fanden. Differenziert nach Behinderungsart stellen sie fest, dass der Bestand von schwerbehinderten Arbeitslosen insbesondere unter psychisch behinderten und beeinträchtigten Personen deutlich höher liegt als die Abgänge in Erwerbstätigkeit, weshalb sie für diese Gruppe auf behinderungsspezifische Probleme auf dem Arbeitsmarkt schließen.⁴

Für die von Sehbehinderung oder Blindheit Betroffenen konstatieren sie, dass dieser Unterschied auch hier zwar vorhanden, aber nicht so drastisch sei. Im Hinblick auf den Grad der Behinderungen stellen sie keine Unterschiede fest. Ihre Analyse zeigt aber signifikante Unterschiede zwischen schwerbehinderten Arbeitslosen und Erwerbsabgängen in Bezug auf den Eintritt der Schwerbehinderung. Spätbehinderte sind demnach deutlich häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen, Personen mit einer Behinderung ab Geburt gingen gleichzeitig deutlich häufiger wieder in Erwerbstätigkeit über. Ihre Erklärung lautet, dass Letztere „frühzeitig eine behindertenspezifische Sozialisation, Ausbildung und oft auch Erwerbstätigkeit erfahren [haben], während bei einem späteren Eintritt der Behinderung häufig ein gravierender Einschnitt mit dem vorherigen Leben verbunden ist“ (Schröder/Steinwede 2004: 19). Eine Differenzierung nach Behinderungsarten nehmen sie bei diesem Analyseschritt zwar nicht vor. Unter Berücksichtigung der amtlichen Schwerbehindertenstatistik lässt sich aber

⁴ Ergebnisse praxisorientierter bzw. anwendungsorientierter Forschungen im Kontext von Modellprogrammen oder -projekten für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen lassen zwei Schwerpunkte erkennen: Forschungen bzw. Untersuchungen zu zielgruppenspezifischen sowie zu förderpädagogischen Integrationsansätzen. Bei den zielgruppenspezifischen Ansätzen zur beruflichen Integration von Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung liegen zahlreiche Untersuchungen vor (zum Überblick vgl. Grebe et al. 2017).

schlussfolgern, dass blinde oder sehbehinderte Personen (im Falle von Arbeitslosigkeit) behinderungsbedingt vor besondere Probleme bei der beruflichen (Re-)Integration gestellt sind, da sie ihre Behinderung überwiegend in späteren Lebensphasen erwerben.⁵

Der DVBS verweist 2008 auf ähnliche für die Zielgruppe bedeutsame Berufsfelder wie Schröder. Gewerbliche Berufe gewinnen in der Zielgruppe danach aber ebenfalls an Gewicht. Gleichzeitig wirkt sich der Wandel des Arbeitsmarktes, so der DVBS, immer stärker auf blinde und sehbehinderte Menschen aus: Abteilungen für Telefonie werden beispielsweise zu Callcentern umstrukturiert. Diese Veränderung resultiert in einem umfangreicheren Berufsbild, das ein hohes Maß an Flexibilität von den Arbeitskräften fordert und die weitere Beschäftigung von blinden und sehbehinderten Menschen in diesem Bereich ungewiss erscheinen lässt. Ebenso behindert wird die erfolgreiche Arbeitsmarktintegration durch ein Überangebot von Arbeitskräften in bestimmten Berufsfeldern (wie im Gesundheitswesen) oder das Aussterben von Tätigkeiten durch technische Innovationen. Dies ist beispielsweise in Schreibberufen der Fall, die durch Textverarbeitungsprogramme wie Word ersetzt werden. Einrichtungen zur beruflichen Rehabilitation speziell für Sehbeeinträchtigte müssen ihr Angebot, so der DVBS, diesen Entwicklungen anpassen. Des Weiteren entstehe gute Förderung durch den Auf- und Ausbau von Netzwerken mit den wichtigen Akteuren rund um die berufliche Rehabilitation Erwachsener. Ein besonderes Problem stellten in dieser Hinsicht die weitgefächerten und oft unklaren Zuständigkeiten in der Förderlandschaft dar. Darüber hinaus würden Maßnahmen, die nicht unmittelbar zur Arbeitsmarktintegration führen, wie ausbildungsbegleitende Praktika, oft nicht finanziert (DVBS 2008).

In Bachs Studie aus dem Jahr 2011 liegt der Fokus auf Kostenträgern wie der Bundesagentur für Arbeit. Seine Ergebnisse geben Aufschluss über die entscheidenden Kompetenzen, die Beratungs- und Vermittlungsfachkräfte benötigen, um Betroffene im Prozess der Arbeitsmarktintegration gut zu unterstützen. Dabei konzentriert sich Bach auf Hochschulabsolventinnen und -absolventen als einen kleineren Teil der Zielgruppe. Danach müssen die Fachkräfte empathisch, kompetent und erfahren bezüglich der spezifischen Behinderungsarten sein und über differenzierte Kenntnisse des tertiären Bildungssystems sowie eine professionelle Routine in der Einschätzung relevanter Arbeitsmärkte verfügen. Die Prozessqualität und Wirksamkeit der Beratung und Vermittlung von blinden und sehbehinderten Menschen durch Arbeitsagenturen und Jobcenter schätzt Bach jedoch als zu gering ein. Interviews zufolge, die Bach mit blinden und sehbehinderten Menschen führte, signalisieren Fachkräfte dieser Einrichtungen ihren sehbeeinträchtigten Kundinnen und

⁵ Die amtliche Schwerbehindertenstatistik weist zwar keine Neuerblindungen aus oder den Zeitpunkt, wann eine Behinderung eintrat, jedoch verschiedene Behinderungsursachen. Blinde oder sehbehinderte Personen sind demnach unterdurchschnittlich häufig von Geburt an behindert, die Behinderung war hingegen leicht überdurchschnittlich in einer allgemeinen Krankheit begründet (Destatis 2018: 11f.). Medizinische Forschungsergebnisse zu altersbedingten Erkrankungen legt z. B. das Robert-Koch-Institut vor (2017).

Kunden häufig, dass sie nur wenig Chancen für eine Arbeitsmarktintegration sehen. Dieser Eindruck deckt sich mit Aussagen der ebenfalls befragten Beraterinnen und Berater, die die Behinderung zunehmend als Problem bei der Vermittlung einschätzen, während die berufliche Kompetenz der behinderten Menschen eher kein Problem darstelle. Abschließend präsentiert Bach Empowerment und Peer Counseling als wichtige Instrumente der Integrationsarbeit.

In einer etwas aktuelleren Reihe von Artikeln zum Thema stellt Bach (2014; 2015) Berechnungen zur Erwerbstätigkeit blinder und sehbehinderter Menschen vor und setzt sie in den europäischen Kontext. Zugleich diskutiert er die strukturellen Hintergründe von Erwerbslosigkeit in der Zielgruppe auf Basis der Untersuchungen von Schröder (1997). Auf der individuellen Ebene stellt sich das Problem der Arbeitslosigkeit im höheren Erwerbsalter – das behinderte ebenso wie nicht behinderte Menschen betrifft – danach für sehbeeinträchtigte Menschen verschärft dar. Grund dafür ist, dass schwerwiegende Sehbeeinträchtigungen in höheren Altersgruppen häufiger vorkommen, da sich manche Augenerkrankungen progredient entwickeln. Die Wahrscheinlichkeit, eine neue Arbeitsstelle zu finden oder alternativ eine Maßnahme zur beruflichen Rehabilitation genehmigt zu bekommen, ist daher für sehbeeinträchtigte Menschen mit zunehmendem Alter geringer als in jungen Jahren. Eng damit verknüpft ist das Problem der frühen Verrentung von Späterblindeten. Dies geschieht meist bereits mit dem der Erblindung einhergehenden Verlust des Arbeitsplatzes. So ist die Beschäftigungsrate unter Geburtsblinden und Früherblindeten doppelt so hoch wie die unter Späterblindeten.

Die bisherige, dünne Forschung zum Thema der Erwerbstätigkeit von blinden und sehbehinderten Menschen konzentriert sich, wie die obigen Ausführungen zeigen, auf Vermittlungshemmnisse der Betroffenen, strukturelle Veränderungen des Arbeitsmarktes und die Rolle der Förderstrukturen. Der Beitrag zur Arbeitsmarktintegration, den Berufsförderungswerke (BFW) und ähnliche Einrichtungen sowie Verfahren des Peer Counseling der Zielgruppe leisten, wurde bislang nicht beleuchtet.

2.3 Integrationshemmnisse in der Zielgruppe aus Sicht der Maßnahmeträger und Folgen von (Langzeit-)Arbeitslosigkeit

Die an AKTILA-BS beteiligten Einrichtungen widmen sich – nicht nur im Rahmen dieses Modellprojekts – der beruflichen Rehabilitation für blinde und sehbehinderte Menschen. Ihre Qualifizierungsangebote sind auf die Bedürfnisse blinder und sehbehinderter Menschen zugeschnitten und dem Ziel der nachhaltigen Arbeitsmarktintegration verpflichtet. Ihre Kenntnisse und Erfahrungen zu Integrationshemmnissen haben somit einen besonderen Wert. Gründe für die geringe Beteiligung der Zielgruppe am Arbeitsleben liegen bzw. können ihrer Einschätzung nach darin liegen,

- dass blinde und sehbehinderte Menschen mit besonderem behinderungsspezifischem Sachverstand betreut und gefördert werden müssen, der bei Leistungsträgern und Arbeitgebern aufgrund der relativ kleinen Zahl der Betroffenen nicht in ausreichendem Maß gegeben ist;
- dass Förderstrukturen für Arbeitsuchende und Arbeitgeber komplex und nur schwer zu anzuwenden sind;
- dass blinde und sehbehinderte Arbeitslose nach vielen Rückschlägen häufig an Selbstwertgefühl und Motivation verlieren; und
- dass Veränderungen des räumlichen und sozialen Lebensumfelds für sie mit besonderen Aufwänden und Herausforderungen verbunden sind.

Mangelnde Qualifikation scheidet ihrer Ansicht nach als Ursache eher aus, da schwerbehinderte Arbeitslose oft höher qualifiziert seien als nichtschwerbehinderte Arbeitslose (was in Übereinstimmung mit den Daten der BA steht, vgl. Abschnitt 2.1). Die Maßnahmeträger beobachten in Bezug auf die Klientel blinder und sehbehinderter Arbeitsloser aber eine erhebliche **Diskrepanz zwischen vorhandenen Qualifikationen und hoher (Langzeit-) Arbeitslosigkeit**.

Exkurs: Ursachen und Folgen von Langzeitarbeitslosigkeit

Die wohl bekannteste Studie zu den Auswirkungen von Arbeitslosigkeit ist die „Marienthal-Studie“ von 1933. Die in inhaltlicher Tradition stehenden aktuellen Studien weisen darauf hin, dass bei Langzeitarbeitslosen soziale und gesundheitliche Probleme besonders kumulieren und sie trotz guter Rahmenbedingungen häufig keine Beschäftigung finden (siehe z. B. die Publikationen des Robert-Koch-Instituts in Zusammenarbeit mit dem Statistischen Bundesamt im Rahmen der Gesundheitsberichterstattung des Bundes 2012; 2003). Dieser und weitere Umstände erklären die gewachsene Beschäftigung mit den Ursachen und Folgen von Langzeitarbeitslosigkeit.

Laut Analyse der Bundesagentur für Arbeit hätten etwa ältere Menschen und Geringqualifizierte ein besonders hohes Risiko langzeitarbeitslos zu sein. Oft stelle auch die Betreuung von Kleinkindern unter drei Jahren die Betroffenen vor große Herausforderungen, die Langzeitarbeitslosigkeit zu beenden. Zudem steige das Risiko in bestimmten Regionen aufgrund der (fehlenden) Beschäftigungsmöglichkeiten deutlich (Bundesagentur für Arbeit 2019b: 4). Wie in Abschnitt 2.1 dargelegt, sind auch Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt deutlich unterrepräsentiert.

Studien zum Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und Gesundheit differenzieren teilweise zwischen Selektion und Kausalität. Selektion meint dabei, dass chronisch erkrankte Personen oder Menschen mit Behinderungen ein höheres Risiko haben arbeitslos zu werden und zu bleiben als gesunde Personen. Folglich sind Menschen mit Erkrankungen unter den

(Langzeit-)Arbeitslosen überrepräsentiert. Unter Kausalität wird hingegen verstanden, dass Arbeitslosigkeit zu (weiteren) gesundheitlichen Beeinträchtigungen führt, u. a. in psychischer und ökonomischer Hinsicht. Zu der Frage, ob Arbeitslose aufgrund von Selektion oder Kausalität kränker als Erwerbstätige sind, haben verschiedene Längsschnittstudien gezeigt, dass beide Effekte interagieren und sich gegenseitig verstärken. Insbesondere für Menschen mit Schwerbehinderung, z. B. von Blindheit und Sehbehinderung betroffene Personen, vermindert dies Chancen zur beruflichen (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt (für einen Überblick über die Studienlage vgl. Herbig et al. 2013).

2.4 Ist-Analyse durch die Begleitforschung (Arbeitspaket 2)

Im Rahmen von Arbeitspaket 2 führte die Begleitforschung eine differenzierte wissenschaftlich begleitete Datenerhebung durch. Die Ergebnisse dieser Analyse bildeten die Grundlage für fallbezogene Integrationsbemühungen im Projekt AKTILA-BS. Die Datenerhebung erfolgte unter blinden und sehbehinderten (größtenteils arbeitslosen) Menschen, unter Mitarbeitenden der am Projekt beteiligten Bildungsinstitutionen (Maßnahmeträger), unter den ebenfalls am Integrationsprozess beteiligten Leistungsträgern sowie unter Unternehmen. Die Ergebnisse von Arbeitspaket 2 legte die Begleitforschung bereits 2017 im Rahmen eines Zwischenberichts vor, welche im vorliegenden Abschlussbericht in verkürzter Form wiedergegeben werden. Bei der Analyse des Istzustandes konzentrierte sich die Begleitforschung auf folgende Leitfragen:

- Worin liegen die Gründe für die geringe Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsmarkt?
- Sind die Förder- und Integrationsangebote nicht behinderungsspezifisch genug?
- Reicht der behinderungsspezifische Sachverstand der Vermittler nicht aus?
- Sperren sich Arbeitgeber gegen die Einstellung schwerbehinderter Arbeitsloser?
- Ist die Teilhabemotivation schwerbehinderter Arbeitsloser zu gering?
- Welche Barrieren im Bereich der Kontextfaktoren wirken im Übergang von Arbeitslosigkeit zu Beschäftigung schwerbehinderter Menschen?
- Welche Barrieren wirken spezifisch bei blinden und sehbehinderten Arbeitssuchenden und wie können sie überwunden werden?

Ein weiterer Fokus von Arbeitspaket 2 lag auf der Ableitung von Schlussfolgerungen für die Arbeit der beteiligten Einrichtungen. Schwerpunkte bildeten dabei die Fragen, welche Förderbedarfe durch Integrationsprojekte angesprochen werden sollten, wie Integrationsprozesse gestaltet werden sollten, wie Mentoring-Beziehungen diese Prozesse fördern können und wie die Leistungsträger in ihrer Arbeit mit der Zielgruppe unterstützt werden können.

2.4.1 Methodisches Vorgehen der Begleitforschung im Arbeitspaket 2

Zur Beantwortung der oben aufgeworfenen Leitfragen wurde ein Mixed-Methods-Ansatz angewendet. Der Schwerpunkt lag auf qualitativen Methoden, die durch eine einmalige quantitative, standardisierte Online-Befragung ergänzt wurde. Im Einzelnen wurden die folgenden Erhebungen durchgeführt (vgl. hierzu Tabelle 1, die meisten Befragten bzw. Interviewten wurden aus den Netzwerken der Projektpartner akquiriert).

Tabelle 1: Übersicht über die durchgeführten Erhebungen im Rahmen von Arbeitspaket 2

Zielgruppe	Erhebungsmethodik	Inhaltliche Schwerpunkte	n
Blinde und sehbehinderte Menschen	Qualitative Interviews (problemzentrierte Interviews)	<ul style="list-style-type: none"> • Sehstörung und Mobilität der Befragten • Berufliche Qualifikationen der Befragten • Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt und mit der Arbeitsplatzsuche • Erfahrungen mit Unterstützungsstrukturen 	194
Mitarbeitende der Maßnahmeträger	Qualitative Interviews (Experteninterviews)	<ul style="list-style-type: none"> • Problemkonstellationen der sehbeeinträchtigten Klienten • Angebote der Einrichtungen und deren Einordnung in die Förderlandschaft • Chancen, Erfolgsfaktoren und Hürden bzgl. der Arbeitsmarktintegration von blinden und sehbehinderten Menschen 	23
Mitarbeitende der Leistungsträger	Qualitative Interviews (Experteninterviews)	<ul style="list-style-type: none"> • Erfahrungen in der Arbeit mit blinden und sehbehinderten Klienten in der Rolle des Leistungsträgers • Unterstützungsbedarf bzgl. dieser Arbeit mit blinden und sehbehinderten Klienten 	15
Unternehmen	Quantitative Onlinebefragung (halbstandardisiert)	<ul style="list-style-type: none"> • Erfahrungen oder Erwartungen bzgl. der Beschäftigung sehbeeinträchtigter Menschen • Erfahrungen mit Förderstrukturen 	30

Quelle: eigene Darstellung

2.4.2 Zusammenfassung der Ergebnisse: Hürden des Übergangs in Beschäftigung und Schlussfolgerungen für die Gestaltung und Umsetzung von AKTILA-BS

Die Zusammenfassung fokussiert auf die Fragestellung, was die Haupthindernisse für die Arbeitsmarktintegration von blinden und sehbehinderten Menschen sind und wie diese verringert werden könnten. Die Antworten wurden in Schlussfolgerungen und Vorschläge für die Gestaltung von AKTILA-BS übersetzt.

Qualifizierung nicht immer passgenau und fachlich aktuell

Sowohl die Maßnahmeträger als auch die befragten Blinden und Sehbehinderten berichteten, dass Qualifizierungen aufgrund der heterogenen Teilnehmendengruppen nicht immer für jeden einzelnen und jede einzelne passgenau sind. Zum einen waren die vermittelten Inhalte und die Art der Vermittlung nicht optimal auf die Vorkenntnisse und das intellektuelle Niveau der oder des einzelnen Teilnehmenden abgestimmt. Zum anderen fand die individuelle Form der Sehstörung nicht immer ausreichend Berücksichtigung, insbesondere in Kursen, die sich an Sehbeeinträchtigte und Menschen ohne Sehbeeinträchtigung (mit psychischen Beeinträchtigungen) gemeinsam richteten. Beides behinderte das nachhaltige Erlernen von Inhalten und ihre Anwendung im Berufsalltag. Darüber hinaus verfügten nicht alle Blinden und Sehbehinderten über ausreichende und aktuelle fachliche oder fachlich-technische Kenntnisse. Teilweise waren ihre Kenntnisse aufgrund langer Arbeitslosigkeit veraltet (oder wurden vergessen), teilweise wurden bestimmte Inhalte oder Software-Anwendungen gar nicht erst erlernt.

Für AKTILA-BS folgte aus Sicht der Begleitforschung daraus, dass die angebotenen Schulungen höchst individuell angeboten werden sollten. Allerdings schätzten die Maßnahmeträger ihre Integrationsmaßnahmen als erfolgreich ein und attestierten ihnen ein hohes Maß an Individualisierung. Bei der weiteren Projektplanung war daher zu berücksichtigen, in welchen Aspekten das Vorgehen weiter optimiert oder um neue Aspekte der Individualisierung ergänzt werden konnte. Darüber hinaus sollten für diejenigen, die explizite fachliche Defizite haben, entsprechende Angebote der Kompetenzauffrischung oder -erweiterung gemacht werden, bei Bedarf eventuell in Kooperation mit externen Partnern.

Mangel an personalen und sozialen Kompetenzen sowie Selbstbewusstsein

Sowohl Maßnahmeträger als auch Leistungsträger wiesen einerseits auf die herausragende Bedeutung von sozialen Kompetenzen (darunter auch Arbeitstugenden), von persönlichem Engagement, Selbstbewusstsein sowie von einem reflektierten Umgang mit der eigenen Behinderung und den damit verbundenen Einschränkungen hin. Andererseits berichteten sie, dass es vielen arbeitslosen blinden und sehbehinderten Menschen gerade an diesen Kompetenzen mangelt.

Für AKTILA-BS folgte aus Sicht der Begleitforschung daraus, dass die inhaltlichen Freiräume, die durch die Projektstruktur (keine Zuweisung, sondern freiwillige Teilnahme) entstehen würden, auch zur Arbeit an ebendiesen Kompetenzen genutzt werden sollten. Alle Teilnehmenden sollten ein intensives persönliches Coaching, bei Bedarf auch psychologische Beratung erhalten. Inhalte, die dazu geeignet waren, sollten in der Gruppe geschult werden (z. B. Dos und Don'ts am Arbeitsplatz). Darüber hinaus sollten die Möglichkeiten des Peer Counselling durch andere Betroffene genutzt werden. Hierzu wären regelmäßige Übungs- und Feedbackrunden in der Gruppe der lokal Teilnehmenden (mit der Nutzung von Rollenspielen) geeignet. Auch das ohnehin geplante Mentoring-Verfahren war in diesem Sinne zu nutzen. Nicht zuletzt sollten die Teilnehmenden viel Gelegenheit zur persönlichen Erprobung und zur Einübung von Teamarbeit und Arbeitstugenden erhalten. Dazu wäre z. B. die Aufgabebearbeitung in der Gruppe und in kleinen, selbstständig zu bearbeitenden Einzelprojekten geeignet.

Unzureichende Vorbereitung auf Anforderungen des Arbeitsmarkts

Eine größere Gruppe der befragten Blinden und Sehbehinderten fühlte sich nach eigenen Aussagen nicht ausreichend auf die Anforderungen des Arbeitsmarkts vorbereitet. Sie monierten die zu geschützte Atmosphäre in den Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation und die mangelnde Vorbereitung auf die Härten des ersten Arbeitsmarkts. Dies deckte sich mit den Aussagen der Befragten zum Thema Hilfsmittelbeschaffung. Während einige Befragte sich als (teil-)verantwortlich für die Hilfsmittelbeschaffung sahen und dies dem Arbeitgeber entsprechend kommunizierten, beschrieben andere nur die benötigte Hilfsmittelausstattung und überließen alles Weitere dem Arbeitgeber. Auch die befragten Leistungsträger und Maßnahmeträger waren der Auffassung, dass manche Blinde und Sehbehinderte zu fordernd wirkten und nicht genug Eigeninitiative zeigten.

Ein anderer Aspekt einer mangelnden Vorbereitung auf den ersten Arbeitsmarkt betraf die zu geringe praktische Erfahrung vieler Absolventinnen und Absolventen. Manche empfanden die absolvierten Praktika als zu kurz oder nicht passgenau genug, bei anderen war im Rahmen einer Hauptmaßnahme überhaupt kein Praktikum vorgesehen, es wurde keine geeignete Praktikumsstelle gefunden oder ein Praktikum wurde abgebrochen. Auch die Maßnahmeträger schätzten praktische Erfahrungen als sehr bedeutsam ein und vertraten die Einschätzung, dass diese bisher nicht in einem ausreichenden Maß vermittelt werden konnten.

Für AKTILA-BS folgte aus Sicht der Begleitforschung daraus, dass in jedem einzelnen Fall umfangreiche Bemühungen in die Suche nach einem längeren und geeigneten Praktikum, idealerweise mit Aussicht auf eine Übernahme, fließen mussten. Darüber hinaus sollten die Praktika engmaschig begleitet werden, das hieß auch in entfernteren Regionen sollten die Teilnehmenden vor Ort besucht werden, um etwaige Probleme mit Hilfsmitteln, bei der

Aufgabenerfüllung, in der Kommunikation mit dem Arbeitgeber oder im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen frühzeitig zu erkennen und zu beheben. Gegebenenfalls waren auch dann noch praktikumsbegleitende Nachschulungen oder Ähnliches möglich. Die Mentorinnen und Mentoren sollten an dieser Stelle ggf. ebenfalls eingebunden werden.

Schulungen und Coachings im Rahmen von AKTILA-BS sollten zudem arbeitgeberorientiert sein und den Teilnehmenden ein realistisches Bild von den Anforderungen des ersten Arbeitsmarkts vermitteln. Dabei war natürlich eine angemessene Balance zwischen dem Zubewegen auf Arbeitgeberwünsche einerseits und der Rücksichtnahme auf die jeweiligen Einschränkungen und angemessenen Erwartungen an die Inklusionsbemühungen von Arbeitgebern andererseits anzustreben. Um einem Motivationsverlust unter den Teilnehmenden vorzubeugen, waren gleichzeitig die individuellen Stärken und Schwächen gemeinsam herauszuarbeiten und in eine persönliche Strategie für die Arbeitsplatzsuche zu integrieren, beispielsweise im Rahmen eines Bewerbungstrainings. In Bezug auf den Punkt Arbeitgeberorientierung sollte eventuell die Projektklinie „Innovation und Inklusion“ der blista als Vorbild dienen, da dort schon entsprechende Erfahrungen gesammelt werden konnten.

Unzureichende Kenntnisse von Förderregularien

Bei manchen befragten Blinden und Sehbehinderten wurde deutlich, dass sie die für sie relevanten Fördermöglichkeiten und -institutionen nicht im Detail kannten. Viele kannten die entsprechenden Regularien zumindest nicht in einem Maß, das ein selbstständiges „Fördermanagement“ und die Unterstützung von potenziellen Arbeitgebern zu diesem Thema erlauben würde. Wenn dann keine Unterstützung durch Dritte gegeben war, waren die Bemühungen dieser Befragten um einen Arbeitsplatz schon mehr oder weniger zum Scheitern verurteilt.

Für AKTILA-BS folgte aus Sicht der Begleitforschung daraus, dass ein Teil der Teilnehmenden in Einzelgesprächen oder in kombinierten Gruppen- und Einzeltrainings mit den Grundlagen des Fördersystems und mit individuell relevanten Regularien, Institutionen und Anträgen vertraut gemacht werden sollte. Ziel sollte sein, dass die Teilnehmenden nicht nur für den privaten Gebrauch Hilfsmittel beantragen können, sondern auch über die Hilfsmittelbeschaffung und finanzielle Förderungen in Verbindung mit einem Arbeitsplatz Bescheid wissen.

Mangelnde Netzwerke und Motivationsverlust nach Maßnahmeabschluss

Einige der interviewten Mitarbeitenden von Maßnahmeträgern berichteten, dass manche Teilnehmende aufgrund der eingetretenen Behinderung von privaten Zerwürfnissen betroffen waren, andere hatten aufgrund der langen Zeit in einer Einrichtung der beruflichen

Rehabilitation soziale Kontakte am Heimatort verloren. Nach der Rückkehr in die Heimatregion waren darüber hinaus viele der während der Rehabilitation erreichten Entwicklungen, insbesondere im sozialen Bereich, wieder verloren gegangen. Dies bestätigte sich in den Interviews mit Blinden und Sehbehinderten. Gleichzeitig berichteten viele Befragte von mangelnder Unterstützung durch Jobcenter oder Arbeitsagentur und waren auch sonst nicht in unterstützende Netzwerke (z. B. Selbsthilfeverbände) eingebunden. Gerade diese schlecht integrierten, (fast) ganz auf sich gestellten Befragten hatten aber mit Motivationsproblemen zu kämpfen. Befragte, die in soziale Netzwerke aus Familie oder Freundeskreis eingebunden waren, konnten Enttäuschungen dagegen besser verkraften und gaben weniger leicht auf.

Für AKTILA-BS folgte aus Sicht der Begleitforschung daraus, dass schon während der Teilnahme an der Maßnahme die weitere persönliche Begleitung am Heimatort vorbereitet werden sollte, um die Teilnehmenden nach Maßnahmeschluss nicht in ein soziales Nichts zu entlassen. Vielmehr sollte betroffenen Teilnehmenden nach einer Analyse der bestehenden Unterstützungsstrukturen eine systematische Unterstützung beim Netzwerkaufbau am Heimatort angeboten werden. Zum einen sollte noch während der Laufzeit der Maßnahme versucht werden, Ansprechpersonen bei zuständigen Institutionen (z. B. Arbeitsagentur, Jobcenter, Integrationsamt, Rentenversicherungsträger soweit möglich) zu ermitteln und gemeinsam mit dem oder der Teilnehmenden aufzusuchen. Soweit dies nicht möglich sein sollte, sollte zumindest eine schriftliche und telefonische Kontaktaufnahme zu diesen Personen erfolgen. Zum anderen sollte versucht werden, Kontakt zu regionalen Selbsthilfeverbänden o. Ä. aufzubauen, sodass nach der Rückkehr an den Heimatort Unterstützungsstrukturen bestünden.

Mangelnde fachliche Unterstützung der Arbeitsmarktintegration

Insbesondere die Interviews mit den Blinden und Sehbehinderten und mit den Mitarbeitenden der Maßnahmeträger zeigten, dass viele Betroffene nach Abschluss einer beruflichen Rehabilitationsmaßnahme keine oder kaum fachliche Unterstützung zur Arbeitsmarktintegration erhielten. Die Einrichtungen der Rehabilitation waren nur bis zum Ablauf der offiziellen Nachbetreuung zuständig und konnten selbst während dieser Zeit aufgrund mangelnder Ressourcen und teilweise großer Entfernungen nur bedingt unterstützen. Den zuständigen Fachkräften der Arbeitsagenturen und Jobcenter dagegen mangelte es häufig an behinderungsspezifischen Kompetenzen, oft konnten sie weder die jeweilige Leistungsfähigkeit noch die benötigte Unterstützung einschätzen. Die Unternehmensbefragung machte außerdem deutlich, dass diesen häufig kein zentraler Ansprechpartner für Fragen der Förderung zur Verfügung stand.

Bei der Vermittlung in Arbeit gab es daher eine Lücke im System: Blinde und sehbehinderte Menschen wurden bei ihrer Arbeitsplatzsuche häufig unzureichend begleitet, obwohl viele

besonderen Unterstützungsbedarf hatten. Dies betraf die Kontaktaufnahme zum Arbeitgeber, die Klärung der Hilfsmittelbeschaffung und weitere Förderfragen. Zudem benötigten häufig sowohl die sehbeeinträchtigte Person selbst als auch Arbeitgeber und eventuell Kolleginnen und Kollegen begleitende Beratung und Unterstützung in der ersten Zeit eines Arbeitsverhältnisses, um das Risiko eines Scheiterns zu minimieren. AKTILA-BS sollte sich deshalb bemühen, Konzepte und Angebote zu erarbeiten, die diese Lücke zumindest verkleinern können. Bei Absolventinnen und Absolventinnen, die nah an „ihrer“ Einrichtung zur beruflichen Rehabilitation lebten, gelang dies teilweise schon gut. In Bezug auf andere Teilnehmende bestanden die folgenden drei Möglichkeiten:

- Teilnehmende werden so qualifiziert, dass sie die genannten Unterstützungsleistungen nicht mehr benötigen, z. B. durch intensive Kurse zu Förderregularien (siehe oben). Es war davon auszugehen, dass dies nicht bei allen Teilnehmenden gelingen würde;
- Leistungsträger werden (flächendeckend) so qualifiziert, dass sie die Relevanz einer intensiven Begleitung der Vermittlung erkennen und dies auch selbst leisten können;
- Einzelfälle werden immer in einem strukturierten Verfahren und mit begleitenden Informationen an die Leistungsträger übergeben.

Aufseiten der Leistungsträger wurden in den Interviews Wünsche nach gebündelten Informationen und nach Fortbildungen geäußert. Es blieb jedoch unklar, ob bisher nicht genug Informations- und Schulungsangebote zu Blindheit und Sehbehinderung für Beratungs- und Vermittlungsfachkräfte zur Verfügung standen, ob die Interessierten keinen Zugang zu diesen Kursen hatten oder ob vorhandene Angebote nur nicht bekannt genug waren.

Für AKTILA-BS folgte aus Sicht der Begleitforschung daraus, jeweils ergänzende Unterstützungslinien für Leistungsträger zu entwickeln (für Details vgl. den Zwischenbericht 2017).

Mangelnde Informationen und zu seltene Unterstützungsangebote für Arbeitgeber

Für Arbeitgeber standen bisher keine leicht zugänglichen Informationsquellen und Unterstützungsangebote zur Verfügung. Diese zentrale Instanz im Vermittlungsprozess hatte bisher nur dann einen Zugang zu Informationen und Unterstützung über den jeweiligen Bewerber oder die jeweilige Bewerberin hinaus, wenn Mitarbeitende von Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation oder von Arbeitsagenturen, Jobcentern oder Integrationsfachdiensten den Arbeitgeberkontakt intensiv begleiteten. Darüber hinaus war zu bedenken, dass Arbeitgeber vor allem auf Aussagen anderer Arbeitgeber vertrauen. Sie müssten quasi von ihresgleichen davon überzeugt werden, dass die Anstellung eines blinden oder sehbehinderten Menschen erfolgreich verlaufen kann. Daher wäre eine Internetplattform mit gebündelten Informationen, „Förderanleitungen“, Ansprechpersonen und Erfahrungsberichten von Arbeitgebern für Arbeitgeber, auf die sowohl sehbeeinträchtigte

Arbeitssuchende als auch Leistungsträger im Bewerbungsprozess verweisen könnten, eine hilfreiche Entwicklung.

2.5 Das Projekt AKTILA-BS im Verhältnis von Integration und Inklusion

Bei den fünf am Integrationsprojekt AKTILA-BS beteiligten Bildungsträgern handelte es sich zum einen um drei Berufsförderungswerke unterschiedlicher Größe (Düren, Halle, Würzburg), die sich der beruflichen Rehabilitation Erwachsener widmen. Zum anderen waren mit der Blista in Marburg und der Nikolauspflege in Stuttgart zwei Einrichtungen beteiligt, die blinde und sehbehinderte Menschen mit einem breiteren Angebotsspektrum für verschiedene Altersgruppen ansprechen. Die berufliche Rehabilitation Erwachsener stellt hier einen kleineren Teilbereich des Gesamtangebots dar.

Die Grundstruktur ihres Angebotsportfolios im Bereich der beruflichen Rehabilitation ist bei allen beteiligten Bildungsträgern gleich und umfasst im Groben Erstberatung, Assessment, vorbereitende Maßnahmen (blindentechnische Grundrehabilitation und Rehabilitationsvorbereitung für Sehbehinderte), Umschulungen oder andere berufliche Qualifizierungen, Integrationsmaßnahmen und das Angebot der Nachbetreuung. Quer zu diesen Maßnahmen oder darin integriert werden psychologische Betreuung, die Förderung von Sozialkompetenzen und Unterstützungsleistungen zur Vorbereitung der Arbeitsmarktintegration angeboten.

Der Kern des Integrationsprojekts AKTILA-BS bestand darin, für die Zielgruppe arbeitsloser blinder und sehbehinderter Menschen einen ganzheitlichen Interventionsansatz zu entwickeln und zu erproben. Dieser Ansatz zielte darauf, Personen der Zielgruppe stärker in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu integrieren, als es bisher erfolgte. Anhand konkreter fallbezogener Integrationsbemühungen sollten modellhaft Interventionsformen und Verfahren entwickelt werden, die zu einem höheren Grad der beruflichen Teilhabe blinder und sehbehinderter Arbeitsloser führen.

In den letzten Jahren ist in der Träger- und Förderlandschaft (zunehmend) der Ansatz zu finden, dass (Langzeit-)Arbeitslose allein durch standardisierte Maßnahmen (z. B. Bewerbungstrainings oder andere zeitliche normierte Gruppenmaßnahmen mit festen Präsenzzeiten) nicht immer adäquat gefördert werden können. Zwar gab es schon früher Versuche, z. B. psychologische Ansätze in die Arbeit mit Arbeitslosen zu integrieren (vgl. Epping et al. 2001), aber gerade in den letzten Jahren gewinnen Ansätze, die über das reine Ziel der schnellen Vermittlung hinausgehen, in der Arbeit mit Arbeitslosen wieder an Bedeutung. Die Bundesagentur für Arbeit hat etwa Pilotprojekte zu Weiterbildungsberatung sowie Bildungsberatung über den Lebenslauf in den letzten Jahren durchgeführt (z. B. Fuchs et al. 2017). Diese Studien kommen zu positiven Zwischenergebnissen in Bezug auf die

Ausweitung des Beratungsauftrags der Arbeitsagenturen. Allerdings stellen sie auch große Unterschiede in der Umsetzung neuerer Beratungsangebote fest.

Generell kann festgehalten werden, dass Beratung und Coaching zunehmend im allgemeinen Umgang mit den Transformationen von Arbeitsmärkten und Berufsbildern eingesetzt wird und dass auch speziell Langzeitarbeitslose und Menschen mit Behinderungen durch Beratung, Coaching oder individuelle Lernmodule unterstützt, begleitet und gefördert werden. Man kann dies als eine Wende hin zu mehr Qualität in den Förderleistungen interpretieren, was sich u. a. an dem größeren Zeitbudget festmachen lässt, welches für eine solche längerfristige Begleitung und Förderung verfügbar gemacht wird. Die genaue Darstellung der Angebote und Umsetzung des Projekts AKTILA-BS erfolgt später (vgl. Kapitel 5), aber schon hier kann gesagt werden, dass AKTILA-BS insofern sehr gut in eine allgemeine Entwicklungstendenz passen, da auch hier mehr und intensiver beraten und gecoacht wird als zuvor in vielen Fördermaßnahmen.

Die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) unterstreicht in Artikel 27 das „gleiche Recht von Menschen mit Behinderung auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird.“ Die Maßnahmen zur Umsetzung der UN-BRK erarbeitet das BMAS fortlaufend im Nationalen Aktionsplan (NAP), zuletzt in der zweiten Auflage 2016 unter dem Titel „Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft“ (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2016a). Entsprechend seiner Überschrift sollen die Maßnahmen des NAP 2.0 dazu beitragen, „dass Inklusion als universelles Prinzip in allen Lebensbereichen Einzug hält“. Eine zentrale Maßnahme war dabei u. a. die Reform der Eingliederungshilfe mit dem Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz, kurz BTHG), das in vier Stufen in Kraft tritt (letzte Stufe im Jahr 2023).

Dieser kurze Überblick über zentrale Dokumente deutet an, dass Teilhabe und Inklusion bzw. (in Arbeitszusammenhängen) berufliche Teilhabe und Inklusion entscheidende Begrifflichkeiten in den politischen und fachlichen Debatten zum gesellschaftlichen Umgang mit Menschen mit Behinderung markieren. Inklusion bedeutet dabei

„gesellschaftliche Teilhabe für alle Menschen in allen Lebensbereichen auf der Basis gleicher Rechte zu ermöglichen. Für Menschen mit Beeinträchtigungen bedeutet Inklusion vor allem, Bedingungen vorzufinden, damit sie ihren Aufenthaltsort wählen und entscheiden können, wo und mit wem sie leben, ihre Begabungen und Fähigkeiten ein Leben lang voll zur Entfaltung bringen können und ihren Lebensunterhalt durch frei gewählte oder angenommene Arbeit verdienen können. Inklusion gewinnt ihre Qualität

dadurch, dass sie Raum und Rückhalt für persönliche Lebensgestaltung bietet.“ (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2016a: 4).

Demgegenüber wird der Begriff Integration (im Politikfeld Arbeitslosigkeit und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung) von manchen Expertinnen und Experten als eher antiquiert bis problematisch angesehen. Integration liege demnach im Kern ein Defizit- und Differenzmodell zugrunde, wonach Menschen mit Behinderungen sich (mehr oder weniger) einseitig in die „normale“ Gesellschaft einpassen sollen. Das Konzept Integration gilt somit als zu überwindende Vorstufe auf dem Weg zur Inklusion als höchster gesellschaftlicher Entwicklungsstufe (für einen allgemeinen Überblick über die Auseinandersetzung um die begriffliche und konzeptionelle Verwendung von Inklusion und Integration im beruflichen Kontext vgl. Biermann 2015: 17ff.).

Manche Autorinnen und Autoren legen hingegen Wert darauf, dass Inklusion und Teilhabe einerseits weder synonym zu verwenden seien, noch Inklusion und Integration sich gegenseitig ausschließen. Den Überlegungen von Kastl (2017: 211ff.) folgend, handelt es sich stattdessen (im systemtheoretischen Sinn) um drei für sich stehende Konzepte, um die Beteiligung von Personen (Individuen oder Gruppen) an bestimmten Systemen zu analysieren und zu bewerten.

- Inklusion bezieht sich ihm zufolge auf die strukturelle Einbeziehung in soziale Zusammenhänge, nämlich Rechte, Rollen und Ressourcen.
- Integration definiert er als die Art und das Ausmaß der Einbindung in soziale Zusammenhänge.
- Teilhabe wiederum bezeichnet für ihn den Aspekt des Zugangs zu bzw. deren Beteiligung an gesellschaftlichen Gütern.

Der Nationale Aktionsplan der Bundesregierung entspricht somit der (denkbaren) Ausgangslage, die Kastl beschreibt, nämlich dass eine Person zwar inkludiert sein kann, aber schlecht integriert ist oder/und ein relativ geringes Maß an Teilhabe aufweist (2017: 237ff.). So wurde mit dem NAP 2.0 sowohl das Ziel gesetzt, dass Inklusion als universelles Prinzip in alle Lebensbereiche Einzug halten soll. Gleichzeitig liegt der Schwerpunkt des NAP aber auch auf der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt. „Zentrales Ziel ist es, dass Menschen mit Behinderungen ihren Wünschen und ihrem Leistungsvermögen entsprechend neue berufliche Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eröffnet werden.“ (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2016a: 8).

Auch das **Integrationsprojekt** AKTILA-BS hat sich diesem Ziel gewidmet (Aktivierung und Integration), ohne somit die Wirkungsdimensionen Inklusion oder Teilhabe zu negieren. Ganz im Gegenteil nutzten die Projektteams an den Standorten verschiedene Ansätze, um die Beteiligung von blinden und sehbehinderten Langzeitarbeitslosen am Arbeitsmarkt zu

verbessern. Die Schwerpunktsetzungen an den Standorten wurden dabei zu **zwei Ansätzen der beruflichen Integrationsarbeit** verdichtet (vgl. hierzu Abschnitt 5.1)

3 Methodisches Vorgehen der wissenschaftlichen Begleitung

Das methodische Vorgehen zur Erstellung der Ist-Analyse wurde im Zwischenbericht der wissenschaftlichen Projektbegleitung ausführlich erläutert (siehe <https://www.aktila-bs.de/sites/default/files/2018-06/AKTILA-BS-AP2-Ergebnisbericht-InterVal.pdf>). An dieser Stelle konzentrieren wir uns daher auf das methodische Vorgehen zur wissenschaftlichen Begleitung des Integrationsprojektes.

Das Design basierte auf einem Mix aus quantitativen oder qualitativen Erhebungs- und Auswertungsmethoden. Kernelemente der Erhebungen waren ein standardisiertes Online-Monitoring der Teilnehmenden-Aktivitäten im Projekt sowie wiederholte telefonische Interviews mit den Projektteilnehmenden. Dabei wurde der Datenschutz gewahrt. Alle Teilnehmenden stimmten zu Beginn der Projektteilnahme zu, dass „ihr“ Projektträger der wissenschaftlichen Begleitung gegenüber Angaben zu den individuellen Projektaktivitäten machen darf und dass das Team der wissenschaftlichen Begleitung den Kontakt zur Abstimmung von Interviewterminen aufnehmen darf. Der Wunsch einzelner Teilnehmender, nicht an Interviews mit der wissenschaftlichen Begleitung teilzunehmen, wurde selbstverständlich respektiert. Inhalte aus einzelnen Interviews wurden nicht an die Bildungsträger zurückgespielt.

Im Einzelnen basieren die Ausführungen in diesem Bericht auf folgenden Erhebungen:

- **Online-Monitoring:** Projektein- und -austritte, die Aktivitäten der Teilnehmenden im Integrationsprojekt (z. B. Teilnahme an Schulungen), wichtige Entwicklungsschritte (z. B. Aufnahme eines Praktikums oder Antritt einer Arbeitsstelle) und zentrale Elemente der Begleitung durch die Projektumsetzenden wurden durch ein Teilnehmenden-Monitoring nachvollzogen. Dies wurde in Form einer Online-Befragung umgesetzt, in der alle Projekte – zur Wahrung des Datenschutzes ohne Klarnamen – ab März 2018 monatlich Angaben zu ihren Teilnehmenden im Einzelnen machten. Im Wesentlichen wurden im Monitoring standardisierte Angaben gemacht. Zusätzlich fassten die Jobcoaches die Aktivitäten und Entwicklungen der Teilnehmenden in einem kurzen qualitativen Statement zusammen. Bei einer Zwischenauswertung der Daten aus dem Online-Monitoring wurden Abweichungen zwischen den Eintragungen im Online-Monitoringsystem und persönlichen Angaben der Jobcoaches aufgedeckt, die im Einzelnen aufgeklärt werden mussten. Zu Beginn des Jahres 2019 wurde diese Erhebung daher auf eine monatliche telefonische Befragung der Projektpartner umgestellt. Dieses Vorgehen ließ sich sehr gut umsetzen und lieferte valide Ergebnisse, da Unklarheiten direkt am Telefon geklärt werden konnten.
- **Telefonische Interviews mit Teilnehmenden:** Mit allen Teilnehmenden, die bis Februar 2019 in das Projekt einstiegen, wurden telefonisch bis zu drei problemzentrierte Interviews geführt. Diese Interviews fanden zum Einstieg in das Projekt statt

(mit Fokus auf die Ausgangssituation der oder des Teilnehmenden), nach ca. 6 Monaten der Teilnahme (mit Fokus auf Aktivitäten, Erfahrungen und Entwicklungen im Projekt und zur Zufriedenheit) und zum Abschluss der Projektteilnahme (mit Fokus auf Ergebnisse der Projektteilnahme, angestoßene Entwicklungsprozesse, das weitere geplante Vorgehen und eine Bewertung der Teilnahme). Insgesamt konnten 115 telefonische Interviews geführt werden. Eine vollständige Interviewserie mit drei Interviews ließ sich mit 21 Teilnehmenden realisieren. Bei anderen Teilnehmenden kam es nur zu zwei Interviews (in Einzelfällen auch nur zu einem Interview), weil eine Reihe von Teilnehmenden weniger als die möglichen zwölf Monate im Projekt verbrachte, die Interviewmotivation und Erreichbarkeit der Teilnehmenden im Laufe der Zeit abnahm oder weil kein Abschlussinterview geführt wurde, weil dies aus Sicht des begleitenden Jobcoaches wichtige, in der Phase des Projektabschlusses noch angestoßene Entwicklungsprozesse hätte stören können. Mit acht Teilnehmenden konnte kein Interview geführt werden, weil sie erst sehr spät (nach Februar 2019) in das Projekt einstiegen und damit auch gar kein volles Jahr der Begleitung im Projekt AKTILA-BS mehr möglich war, oder weil von Beginn an keine Bereitschaft zur Teilnahme an einem Interview bestand.

- **Erhebung von arbeitsbezogenen Verhaltens- und Erlebensmustern (AVEM):** Im Anschluss an die telefonischen Interviews mit den Teilnehmenden (siehe oben) wurde ein standardisiertes, in der Rehabilitationsforschung erprobtes Erhebungsinstrument eingesetzt, mit dem arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster erfasst werden können (vgl. Schaarschmidt 2006). In 44 Fragen machten die Teilnehmenden hier Angaben zu folgenden Aspekten: subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit, beruflicher Ehrgeiz, Verausgabungsbereitschaft, Perfektionsstreben, Distanzierungsfähigkeit, Resignationstendenz bei Misserfolgen, offensive Problembewältigung, innere Ruhe und Ausgeglichenheit, Erfolgserleben im Beruf, Lebenszufriedenheit sowie Erleben sozialer Unterstützung. Üblicherweise handelt es sich hierbei um eine Paper- und Pencil-Befragung, die persönlich ausgefüllt wird. Aufgrund der Einschränkungen der Teilnehmenden wäre dies nur in Einzelfällen möglich gewesen, sodass den Teilnehmenden im Rahmen der Telefonate die entsprechenden Fragen und Antwortmöglichkeiten vorgelesen und die Antworten notiert wurden. Dennoch kam es dem Eindruck der Interviewenden nach kaum zu sozial erwünschten Antworten (die ja auch beim Selbstausfüllen nicht zu vermeiden gewesen wären). Vielmehr entstand der Eindruck, dass fast alle Befragten ihr eigenes Verhalten offen und selbstkritisch reflektierten. In einigen Einzelfällen, in denen sich die AVEM-Angaben und die Angaben im problem-zentrierten Interview zuvor deutlich widersprachen, wurden die AVEM-Ergebnisse nicht ausgewertet. Die Ergebnisse aus der AVEM-Erhebung dienen der Typisierung der Teilnehmenden zum Zeitpunkt ihres Projekteintritts. Die

Auswertung von Entwicklungen in arbeitsbezogenen Verhaltens- und Erlebensmustern fand nur in Verbindung mit den qualitativen Interviews statt.

- **Telefonische Interviews mit einer Vergleichsgruppe:** Im vierten Quartal 2019 wurden Kurz-Interviews mit einer Zielgruppe von 50 Personen, die im Herbst 2017 die Teilnahme Kriterien erfüllten, aber anschließend nicht für eine Teilnahme gewonnen werden konnten, geführt. Von diesen 50 Personen wollten Ende 2017/Anfang 2018 zwölf Personen nicht an AKTILA teilnehmen, weil sie mittlerweile in Beschäftigung waren. Von den 38 übrigen Personen waren sechs nicht zu erreichen. Mit 32 Personen wurden Kurz-Interviews zur Entwicklung ihrer Arbeitsmarktsituation in den vorangegangenen zwei Jahren sowie zu Erfahrungen mit alternativen Unterstützungsformaten geführt.
- **Telefonische Experteninterviews mit Mentorinnen und Mentoren:** Um Erkenntnisse dazu zu gewinnen, wie die Mentoringprozesse im Detail abliefen, welche Herausforderungen dabei auftraten, welcher Nutzen für die Teilnehmenden zu beobachten war usw. wurden Interviews mit 15 Mentorinnen und Mentoren zu ihren diesbezüglichen Erfahrungen geführt. Aus Datenschutzgründen hat das Team der wissenschaftlichen Begleitung dabei nicht erfahren, um welche AKTILA-Teilnehmenden es sich handelte. Zusätzlich hierzu wurden zwei Experteninterviews mit dem Leiter des Mentoringprogramms geführt, die die Konzeption des Mentorings und Umsetzungserfahrungen thematisierten.
- **Projektbesuche vor Ort:** Jeder der fünf Standorte zur Umsetzung des Integrationsprojektes wurde einmal vor Ort besucht. Im Rahmen dieser Besuche wurden Experteninterviews mit den Projektverantwortlichen und -mitarbeitenden zu ihren Umsetzungserfahrungen geführt. Darüber hinaus fanden Fallbesprechungen statt, die die Entwicklungen der Teilnehmenden thematisierten.

Zusätzlich hierzu führte INTERVAL bei Bedarf Experteninterviews zu ausgewählten Themen, speiste Erkenntnisse aus Fachdiskursen ein (z. B. zum Thema Auswirkungen von Langzeitarbeitslosigkeit oder zu Erfahrungen mit einem speziellen Beratungsansatz zur Begleitung langzeitarbeitsloser schwerbehinderter Menschen) und vertiefte einzelne Fragestellungen aus der Ist-Analyse (z. B. Interviews mit Unternehmen zur Einstellung von sehbeeinträchtigten Bewerberinnen und Bewerben).

Im folgenden Kapitel werden nun die Teilnehmenden des Integrationsprojektes näher beschrieben. Zunächst werden die Akquise der Teilnehmenden und die Entwicklung der Teilnehmenden-Zahlen im Zeitverlauf dargestellt. Zusätzlich werden die Erwartungen der Teilnehmenden an das Projekt sowie die Hintergründe zu vorzeitig beendeten Projektteilnahmen erläutert.

4 Teilnehmende des Integrationsprojektes

Zur Zielgruppe des Projektes zählten – den in Kapitel 1 genannten Teilnahmekriterien entsprechend – blinde und sehbehinderte Menschen, die über eine bedarfsgerechte berufliche Qualifikation verfügten, also notwendige Rehabilitationsmaßnahmen bereits abgeschlossen hatten. In Einzelfällen offenbarte sich gerade durch die Begleitung im Integrationsprojekt ein noch bestehender Bedarf für eine (erneute) berufliche Rehabilitation, doch der Projektphilosophie entsprechend sollte dies nicht der Grund für die fortbestehende Arbeitslosigkeit sein. Vielmehr richtete sich das Projekt an langzeitarbeitslose blinde und sehbehinderte Menschen, die trotz abgeschlossener Rehabilitation und eventuell auch trotz bereits durchlaufener Integrationsmaßnahmen noch Unterstützung bei der Arbeitsmarktintegration benötigten.

Auch wenn alle Teilnehmenden die Teilnahmekriterien erfüllten, unterschieden sich ihre Voraussetzungen für eine Arbeitsmarktintegration teilweise sehr stark. So hatten manche weitere Gesundheitseinschränkungen, erfüllten Betreuungsaufgaben oder hatten psychisch bedingte Schwierigkeiten, den Arbeitsalltag zu bewältigen. Um diese Unterschiede näher zu beleuchten, werden die Teilnehmenden im Abschnitt 4.2 nach ihren individuellen Vermittlungshemmnissen differenziert beschrieben. Darüber hinaus wird das persönlichkeitsdiagnostische Instrument des arbeitsbezogenen Verhaltens- und Erlebensmusters (AVEM) verwendet, um die Unterschiede in Einstellungen der Teilnehmenden zum Thema Arbeit zu beschreiben.

4.1 Teilnehmenden-Akquise und Teilnehmenden-Zahlen im Projektverlauf

4.1.1 Teilnehmenden-Akquise

Dem Förderantrag entsprechend wurde von den Projektpartnern als Ziel gesetzt, rund 50 Teilnehmende, d. h. ungefähr zehn pro Bildungseinrichtung, für das Projekt zu akquirieren. Bei der Akquise der Teilnehmenden wurde auf die im Förderantrag genannten Kriterien geachtet: Alter zwischen 22 und 55, eine vorliegende Sehbeeinträchtigung, eine vorliegende bedarfsgerechte berufliche Qualifikation oder akademische Ausbildung sowie eine Unterbrechung der Erwerbsbiografie von mindestens sechs Monaten zu Projektbeginn (siehe Kapitel 1). Darüber hinaus mussten die angesprochenen Personen selbst zur Teilnahme motiviert sein, da die Projektteilnahme freiwillig war.

An dem Akquise-Prozess waren sowohl die fünf an AKTILA-BS beteiligten Bildungseinrichtungen als auch die wissenschaftliche Begleitung (INTERVAL) mit folgendem Vorgehen beteiligt:

- 1) Bereits im Rahmen der Ist-Analyse (siehe Kapitel 1) leiteten die fünf Bildungseinrichtungen aus ihren Datenbanken die Kontaktdaten von 223 Personen aus der Zielgruppe an INTERVAL weiter.⁶ Die Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter von INTERVAL konnten mit 194 dieser Personen telefonische Interviews führen.
- 2) In erneuten Telefonaten mit diesem Personenkreis wurde geklärt, wer für eine Teilnahme am Integrationsprojekt in Frage kam und Interesse hieran hatte. Dies war bei 77 Personen der Fall. Die interessierten Personen wurden darüber hinaus aus Datenschutzgründen gefragt, ob persönliche, für die Projektteilnahme relevante Informationen aus dem Interview mit ihnen (z. B. Alter, Art der Sehbeeinträchtigung, Arbeitsmarktstatus, Wohnort, Qualifikation) an die Bildungseinrichtungen weitergegeben werden dürfen.
- 3) Die 77 potenziellen Teilnehmenden wurden direkt durch die Bildungseinrichtungen kontaktiert, da diese am besten in der Lage waren, sie über die Konzeption des Projekts und über die Rahmenbedingungen vor Ort zu informieren. Auf diese Weise konnten 25 Personen als Teilnehmende für das Projekt gewonnen werden. Warum die übrigen potenziellen Teilnehmenden nicht teilnehmen konnten oder wollten wird weiter unten erläutert.
- 4) Um weitere Teilnehmende für AKTILA-BS zu gewinnen, fanden sowohl bei den Bildungseinrichtungen als auch bei INTERVAL verschiedene Schritte einer Nachakquise statt.

Die Akquise von Teilnehmenden gestaltete sich insgesamt aufgrund unterschiedlicher exogener und endogener Faktoren schwierig. Zu den vermuteten exogenen Faktoren zählt zum einen der zunehmende Fachkräftemangel zum Zeitpunkt des Projektes, wodurch es insgesamt weniger arbeitslose Personen aus der Zielgruppe von AKTILA-BS gab, die für eine Teilnahme in Frage kamen (siehe Kapitel 2). Zum anderen könnte die finanzielle Ausstattung von Menschen mit einer Sehbehinderung durch das Landesblindengeld sowie die Blindenhilfe (§72 Abs. 2. SGB XII) dazu beitragen, dass Personen der Zielgruppe weniger motiviert waren, mithilfe von AKTILA-BS eine Arbeitsstelle anzustreben, zumal es eine Einkommensgrenze für den Anspruch auf Blindenhilfe gibt. So konnten zum Zeitpunkt der Berichtslegung volljährige blinde und stark sehbehinderte Menschen monatlich bis zu € 739,91 durch diese Leistungen erhalten.⁷ Darüber hinaus konnten einige Personen aufgrund konkurrierender Integrationsmaßnahmen oder Projekte nicht für eine Teilnahme gewonnen werden.

⁶ 29 dieser Personen waren telefonisch nicht erreichbar.

⁷ Anspruch auf Landesblindengeld haben blinde oder stark sehbehinderte Menschen. Das Landesblindengeld wird einkommensunabhängig gewährt, die Höhe des Betrags variiert zwischen den Bundesländern. Je nach Bundesland werden bestimmte Zielgruppen von dieser Leistung ausgeschlossen, bspw. Bewohnerinnen und Bewohner stationärer Einrichtungen.

Zu den endogenen Faktoren zählt, dass die Arbeitssuche bei dieser Zielgruppe häufig mit besonderen psychischen Belastungen verbunden ist (siehe Kapitel 2). So berichteten einige potenzielle Teilnehmende, dass sie durch die bisherige Arbeitssuche stark demotiviert wurden und sich mit ihrer Arbeitslosigkeit abgefunden hatten – diese wollten nicht am Projekt teilnehmen, um eine weitere psychische Belastung zu vermeiden. Darüber hinaus wollten einzelne potenzielle Teilnehmende nicht am Projekt teilnehmen, weil sie Betreuungsverantwortung für Kinder bzw. pflegebedürftige Angehörige trugen oder stark in ehrenamtlichen Tätigkeiten engagiert waren.

Vor diesem Hintergrund reduzierte sich die Zahl der potenziellen Teilnehmenden nach den ersten Schritten der Akquise deutlich. Bei der ersten Prüfung durch INTERVAL, inwiefern die angesprochenen Personen die Förderkriterien erfüllten, wurde bei 117 Personen eine Teilnahme ausgeschlossen. Häufigster Grund hierfür war, dass diese bereits in Beschäftigung waren (dies war der Grund bei 56 Personen). Darüber hinaus lagen folgende Ausschlussgründe vor:

- fehlendes Interesse an einer Teilnahme (13 Personen),
- Verrentung (12 Personen),
- fehlende berufliche Qualifikation (11 Personen),
- Alter außerhalb der Förderkriterien (7 Personen),
- die Person befand sich bereits oder war bald in einer Ausbildung (7 Personen),
- die Person war längerfristig krankgeschrieben (4 Personen),
- die Person war telefonisch durch die Bildungseinrichtungen nicht mehr erreichbar (4 Personen) sowie
- Erwerbsunfähigkeit (3 Personen).

Nach Ansprache der 77 potenziellen Teilnehmenden durch die Bildungseinrichtungen reduzierte sich die Zahl der Personen, die sich zu einer Projektteilnahme bereit erklärten, auf 25 Personen. Die häufigsten Gründe hierfür waren, dass die Personen inzwischen einen Arbeitsplatz hatten (oder eine konkrete Aussicht auf einen Arbeitsplatz) oder an einer Maßnahme teilnahmen. In einzelnen Fällen befanden sie sich im Rentenantragsverfahren, hatten inzwischen die Teilnahmemotivation verloren oder waren nicht mehr erreichbar.

Zum Teil gab es jedoch auch Vorbehalte gegenüber einer Projektteilnahme wie beispielsweise:

Anspruch auf Blindenhilfe haben blinde und sehbehinderte Menschen, die kein Landesblindengeld erhalten. Seit Juli 2019 beträgt sie monatlich € 739,91 für Volljährige. Falls das Landesblindengeld weniger ist als die Blindenhilfe, besteht Anspruch auf eine Aufstockung durch die Blindenhilfe bis auf € 739,91. Für die Blindenhilfe besteht eine Einkommensgrenze von € 864,00. (BMAS 2019; beta Institut 2019)

- Unsicherheiten, ob sie statt AKTILA-BS an einer Maßnahme teilnehmen oder ob sie vielleicht vorher eine Arbeitsstelle finden,
- eine eingeschränkte Bereitschaft, für die Projektteilnahme phasenweise zu pendeln,
- allgemeine Skepsis gegenüber dem Konzept sowie
- den Wunsch, nur von bestimmten Bildungseinrichtungen kontaktiert zu werden (weil sie eher negative Erfahrungen bei anderen Bildungseinrichtungen gemacht hatten).

Um weitere Teilnehmende für AKTILA-BS zu gewinnen, kontaktierten die beteiligten Bildungseinrichtungen Absolventinnen und Absolventen ihrer Bildungsgänge, die nach den ersten Akquise-Schritten inzwischen sechs Monate oder länger arbeitslos waren und damit die Teilnahmebedingungen erfüllten. Des Weiteren nahm INTERVAL wiederholt Kontakt mit potenziellen Teilnehmenden aus den vorherigen Akquise-Versuchen, die bisher von den Bildungseinrichtungen nicht kontaktiert werden konnten, auf. Hierfür wurden in Absprache mit der Projektleitung 16 Personen identifiziert, die die formalen Teilnahmebedingungen erfüllten und bei denen eine erneute Ansprache nicht aus anderen persönlichen Gründen unzumutbar war (z. B. aufgrund schwerer psychischer Belastungen). Diese wurden zunächst per E-Mail über das Projekt informiert und dann telefonisch kontaktiert.

Durch diese Nachakquise-Prozesse sowie durch einzelne selbstständige Anfragen von Interessenten und die Vermittlung von Interessenten durch den DVBS konnten letztendlich 58 Teilnehmende für AKTILA-BS gewonnen werden. Hiermit wurde das im Förderantrag definierte Ziel von rund 50 Teilnehmenden nicht nur erreicht, sondern sogar überschritten.

4.1.2 Teilnehmenden-Zahlen im Zeitverlauf

Die 58 Teilnehmenden teilten sich in drei Kohorten⁸ auf:

- Kohorte 1 (Einstieg im ersten Halbjahr 2018): 28 Teilnehmende,
- Kohorte 2 (Einstieg im zweiten Halbjahr 2018): 20 Teilnehmende und
- Kohorte 3 (Einstieg im Jahr 2019): 10 Teilnehmende.

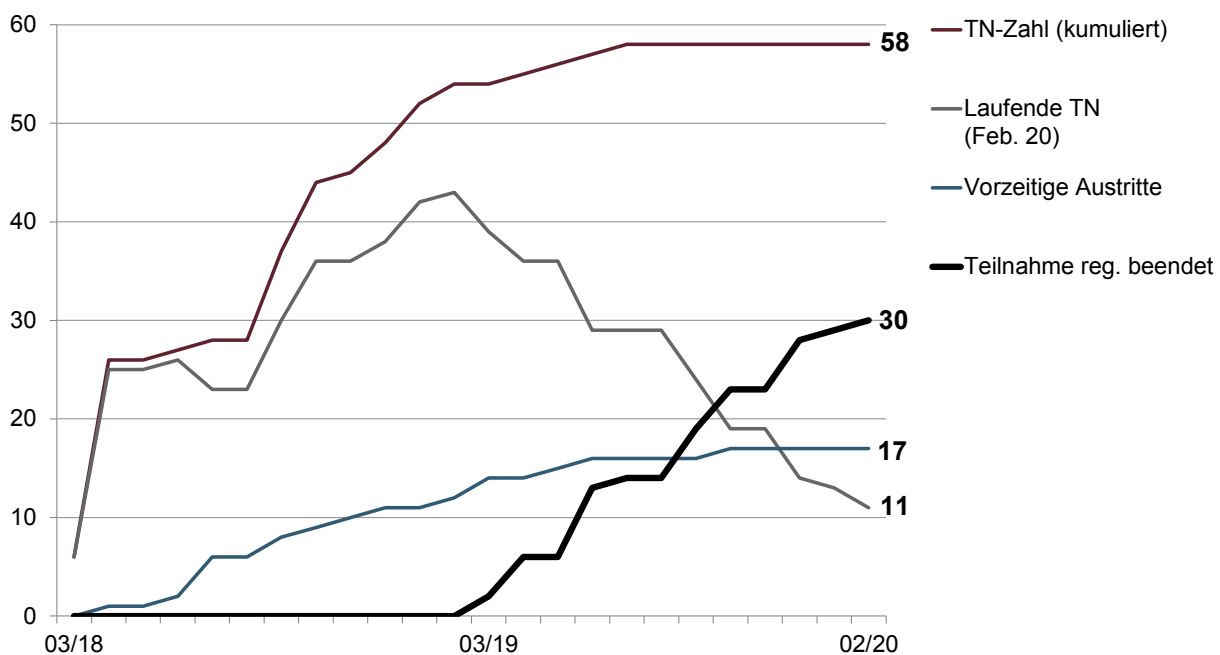
Im Förderantrag war eine Begleitung der Teilnehmenden für ein Jahr vorgesehen. In einzelnen Fällen wurden Teilnehmende jedoch länger begleitet, um deren Projekterfolge zu festigen. In manchen Fällen wurde die Teilnahme vorzeitig beendet, die Hintergründe hierzu werden im Abschnitt 4.1.4 erläutert.

Im letzten Monat des Projekts (Februar 2020) hatten laut Monitoringdaten:

⁸ Gezählt wurde der Zeitpunkt des geplanten Einstiegs. In einzelnen Fällen verschob sich die tatsächliche Teilnahme (beispielsweise weil der Teilnehmende eine andere Maßnahme zuerst abschließen musste).

- 8 Teilnehmende das Projekt (nach 12 oder mehr Monaten) mit einem Übergang in Beschäftigung regulär beendet,
- 22 Teilnehmende hatten das Projekt regulär ohne Übergang in Beschäftigung beendet (hiervon konnten 2 Personen nach ihrer AKTILA-BS-Teilnahme noch eine Beschäftigung aufnehmen) und
- 11 Teilnehmende befanden sich noch im Projekt mit einer regulären Beendigung in Aussicht (darunter 1 Person, die sich in einem Praktikum befand, das nach Projektende in eine Beschäftigung übergang).
- Darüber hinaus hatten 17 Teilnehmende die Projektteilnahme vorzeitig beendet (darunter 1 Person, die eine Beschäftigung fand und keine weitere Begleitung durch das Projekt wünschte).

Abbildung 1 Zahl der Teilnehmenden im Zeitverlauf



Quelle: Teilnehmendenmonitoring validiert durch Auskunft der Job Coaches

© INTERVAL 2020

Zu 43 der Teilnehmenden liegen Daten über die Dauer ihrer Projektteilnahme vor. Diese Teilnehmenden wurden durchschnittlich über einen Zeitraum von 9,4 Monaten begleitet. Die kürzeste Teilnahmedauer betrug eine Woche, die längste einen Zeitraum von 19 Monaten. Hierbei ist jedoch anzumerken, dass die Begleitung von Teilnehmenden in sehr unterschiedlicher Intensität erfolgte: von Unterstützung auf Abruf bis hin zu täglichem persönlichem Kontakt vor Ort.

In zehn Fällen wurde die Teilnahme unterbrochen, am häufigsten aus gesundheitlichen Gründen (in sieben Fällen).⁹ In vier Fällen wurde die Teilnahme unmittelbar nach der Unterbrechung abgebrochen, in den weiteren Fällen konnte die Teilnahme zumindest zeitweise fortgesetzt werden.

4.1.3 Erwartungen der Teilnehmenden

In den Interviews zu Projektbeginn wurden die Teilnehmenden nach ihren Zielen, Erwartungen und Wünschen an AKTILA-BS gefragt. Dem übergeordneten Ziel von AKTILA-BS entsprechend verfolgten alle befragten Teilnehmenden die grundsätzliche Zielsetzung, eine Arbeitsstelle auf dem ersten Arbeitsmarkt zu finden. Dabei äußerten sie zum Teil unterschiedliche Erwartungen und Wünsche, die sie mit der Projektteilnahme verbanden. Dies lässt sich unter anderem durch die unterschiedliche Ausgangslage der Teilnehmenden bei der Arbeitssuche erklären – diese Unterschiede werden im Abschnitt 4.2 näher erläutert. Im folgenden Abschnitt werden zunächst die Erwartungen und Wünsche bezüglich der inhaltlichen Gestaltung des Projekts sowie der allgemeinen Projektabläufe und Arbeitsweisen beschrieben. Zudem wird erläutert, aus welchen Gründen sich manche Teilnehmende für AKTILA-BS statt einer anderen arbeitsfördernden Maßnahme entschieden.

4.1.3.1 Erwartungen zur inhaltlichen Gestaltung

Viele der Teilnehmenden erwarteten Unterstützung, um den **Bewerbungsprozess** zu optimieren. Sie erzählten, dass sie aufgrund ihrer längeren Arbeitslosigkeit nicht über die aktuellen Qualitätsstandards von Bewerbungsunterlagen informiert sind oder dass sie über wenig positive Erfahrung mit Vorstellungsgesprächen verfügen. Aus diesem Grund setzten sie sich die persönlichen Projektziele, ihre Bewerbungsunterlagen zu aktualisieren, selbstbewusster bei Vorstellungsgesprächen auftreten zu können und die Kommunikation mit potenziellen Arbeitgebern über Hilfsmittel zu verbessern. Hierfür erhofften sich viele Teilnehmende aus den Angeboten von AKTILA-BS folgende Unterstützung:

- Im Rahmen von Bewerbungstrainings wollten sie unter anderem neue Bewerbungsstandards erlernen und Vorstellungsgespräche üben.
- Mit einer persönlichen Ansprechperson (Jobcoach) wollten sie sich zu allgemeinen Bewerbungsstrategien und zur Detailgestaltung von Bewerbungsunterlagen austauschen (z. B. zum Umgang mit schwierigen Punkten wie längeren Phasen der Arbeitslosigkeit oder psychischen Erkrankungen oder zur Eignung für eine ausgeschriebene Stelle).

⁹ In einem Fall war der Grund für die Unterbrechung die Aufnahme eines Probearbeitsverhältnisses, das durch die Bundesagentur für Arbeit finanziert wurde; in einem Fall wurde die/der Teilnehmende durch die Arbeitsagentur in eine Maßnahme zugewiesen und in einem Fall war der Grund unbekannt.

- Darüber hinaus wünschten einige eine persönliche Begleitung zu Vorstellungsgesprächen, z. B. um potenzielle Arbeitgeber über Hilfsmittel zu informieren.

Auch die Verbesserung **fachlicher Kompetenzen** wurde von vielen der Befragten als konkretes Ziel gesetzt. Hierzu zählten Kompetenzen im EDV-Bereich (insbesondere gängige Büro-Programme wie Microsoft Office und Outlook), berufsspezifische Kenntnisse (z. B. im kaufmännischen Bereich) sowie Kompetenzen im Umgang mit Hilfsmitteln und zur Steigerung der Mobilität. Diesbezüglich erwarteten sie Unterstützung durch die vielfältigen Kursangebote von AKTILA-BS.

Einzelne Teilnehmende erhofften sich eine Verbesserung ihrer **beruflichen Orientierung** durch die Projektteilnahme. Sie wollten allgemein ihre Stärken und Schwächen besser erkennen; spezifisch mit der Sehbehinderung zusammenhängend wollten auch manche mehr darüber erfahren, welche Tätigkeiten oder Arbeitgeber für Menschen mit Sehbehinderung geeignet sind. Von AKTILA-BS erwarteten sie vor allem verschiedene Austauschmöglichkeiten:

- mit dem Jobcoach über ihre eigenen Stärken und Schwächen,
- mit berufstätigen Menschen mit Sehbehinderung (Mentorinnen und Mentoren) darüber, wie diese ihre beruflichen Erfolge erzielten sowie
- mit anderen Teilnehmenden ebenso wie mit dem Jobcoach und Mentorinnen bzw. Mentoren über mögliche Einsatzbereiche/Arbeitgeber für Menschen mit einer Sehbehinderung.

Weitere Erwartungen, die von einzelnen Teilnehmende geäußert worden sind:

- Unterstützung bei der eigenen Motivation durch eine persönliche Begleitperson, die sie anspricht: „Ich erhoffe mir vor allen Dingen [...] dass ich quasi da ein bisschen so einen Tritt in den Hintern kriege“ (TN024);
- im Fall einer erfolgreichen Arbeitssuche: Unterstützung am Arbeitsplatz bei der Organisation von Hilfsmitteln (insbesondere bei dem zur Finanzierung notwendigen Behördenkontakt) und bei technischen Fragen bei der Arbeitsplatzgestaltung sowie
- allgemeine Vernetzungs- und Lobbyarbeit durch das Projekt bei potenziellen Arbeitgebern, um diese zu motivieren, mehr Menschen mit Sehbehinderung einzustellen.

4.1.3.2 Erwartungen zu allgemeinen Projektabläufen und Arbeitsweisen

Einzelne Befragte beschrieben Wünsche bezüglich der allgemeinen Projektabläufe und Arbeitsweisen der Bildungseinrichtungen. Hierbei wurden insbesondere die Möglichkeiten der individuellen Projektumsetzung betont:

- die Möglichkeit, selbst für sich geeignete Angebote aus dem Projekt aussuchen zu können (kein Standardablauf für alle Teilnehmenden);
- Schulungen mit geringen Teilnehmenden-Zahlen und eine enge persönliche Betreuung, damit die Teilnehmenden ausreichende Möglichkeiten haben, Fragen zu stellen;
- die Möglichkeit, von zu Hause aus teilnehmen zu können sowie
- eine persönliche Ansprechperson im Projekt mit der man auf Augenhöhe kommunizieren kann: „Auf jeden Fall eine gute Kommunikation, also [...] ich will nicht sagen austauschen, aber dass man miteinander spricht bevor irgendwelche [...] Sachen unternommen werden.“ (TN030)

Darüber hinaus war es für einzelne Teilnehmende sehr wichtig, dass die angebotenen Schulungen auf Menschen mit Sehbehinderung zugeschnitten sind.

4.1.3.3 Gründe für die Teilnahme an AKTILA-BS

Auch wenn sich viele Teilnehmende keine Gedanken über Alternativmaßnahmen zu AKTILA-BS gemacht hatten, nannte einzelne die folgenden Gründe dafür, warum sie an AKTILA-BS statt an einer anderen Maßnahme der Arbeitsförderung teilnahmen:

- die Spezialisierung von AKTILA-BS auf Menschen mit Sehbehinderung und Langzeitarbeitslose;
- positive Erfahrungen mit den am Projekt beteiligten Bildungseinrichtungen im Rahmen anderer Projekte: „Also das war für mich klar [...] Ich habe nur gute Erfahrungen mit dem Berufsförderungswerk Würzburg [...] Ich kämpfe ja seit Jahren, überhaupt da reinzukommen und [...] war für mich keine Frage, dass ich da nicht hingeh.“ (TN040) sowie
- die Tatsache, dass andere Maßnahmen nicht finanziert wurden (z. B. aufgrund eines zu geringen Behinderungsgrads).

4.1.4 Teilnehmende mit vorzeitiger Projektbeendigung

Wie in Abbildung 1 dargestellt stabilisierte sich die Zahl der vorzeitigen Projektaustritte im Laufe des Projektes. Von den 17 Teilnehmenden mit vorzeitiger Projektbeendigung ging eine Person direkt im Anschluss in ein Beschäftigungsverhältnis über und hatte keinen Bedarf an weiterer Unterstützung. Diese Person hatte bereits zu Projektbeginn einen Praktikumsplatz. Da der Teilnehmende von diesem Arbeitgeber als fester Mitarbeiter übernommen wurde, brach er nach zwei Wochen die Projektteilnahme ab. Für ihn war AKTILA-BS eine Art „Backup“ für den Fall, dass er nach dem Praktikum nicht übernommen wird.

In einem weiteren Fall beendete eine Teilnehmerin aus der ersten Kohorte nach sechs Monaten die Teilnahme vorzeitig, um eine Ausbildung anzufangen. Während der Teilnahme blieb ihre Arbeitssuche erfolglos, sodass sie sich für diesen Weg entschied. Zudem hätte sie

sich eine engere Begleitung durch AKTILA-BS gewünscht. Ob diese Ausbildung tatsächlich angetreten wurde und ob sie in eine Beschäftigung übergang, ist der wissenschaftlichen Begleitung nicht bekannt.

Die weiteren 15 vorzeitigen Projektaustritte konzentrierten sich in der Anlaufphase des Projektes; nach Abstimmung zwischen der wissenschaftlichen Begleitung und den umsetzenden Projektakteuren konnten weitere Abbrüche durch ein intensiveres Jobcoaching verhindert werden. Folgende individuelle Gründe für vorzeitige Projektaustritte konnten aus den Daten der wissenschaftlichen Begleitung eruiert werden (Mehrfachangaben):

- Wechsel in eine andere Maßnahme (4 Fälle),
- gesundheitliche Gründe (3 Fälle),
- Teilnehmer/in war nicht mehr erreichbar (3 Fälle),
- Teilnehmer/in wollte nicht mehr arbeiten (2 Fälle),
- Meinungsverschiedenheiten zwischen den Teilnehmenden und den Jobcoaches (2 Fälle) sowie
- dass die Teilnehmenden nicht glaubten, mithilfe des Projektes einen Arbeitsplatz finden zu können (2 Fälle).

Für manche dieser Teilnehmenden liegen Detailinformationen vor. Unter den Teilnehmenden mit **Wechsel in eine andere Maßnahme** nannten zwei explizit den finanziellen Grund, dass sie in einer Integrationsmaßnahme Übergangsgeld bekämen. Diese hätten inhaltlich AKTILA-BS bevorzugt aufgrund der Möglichkeit, Angebote an verschiedenen Bildungseinrichtungen zu nutzen, entschieden sich aber letztendlich für die finanziellen Vorteile des Übergangsgelds. Eine Teilnehmerin beendete das Projekt aus **gesundheitlichen Gründen**, weil sie während der Schulungen in AKTILA-BS feststellte, dass sie psychisch nicht belastbar genug für den Arbeitsmarkt sei. Nach ausführlichem Austausch mit ihrem Jobcoach entschied sie sich dafür, Rente zu beantragen. Eine Teilnehmerin **verlor nach Antritt des Projekts die Motivation** zu arbeiten. Sie war über ihren mangelnden Erfolg in AKTILA-BS frustriert und wollte, um Übergangsgeld zu erhalten, in eine Integrationsmaßnahme wechseln. Ihr Leistungsträger lehnte ihren Antrag hierfür jedoch ab. Diese Ablehnung sowie gesundheitliche Probleme im familiären Umfeld trugen weiter zu ihrem Motivationsverlust bei. Ein Teilnehmer fühlte sich **durch die Vorschläge des Jobcoaches nicht ausreichend unterstützt**, u. a. war er mit der vorgeschlagenen Hilfsmittelausstattung zu Hause nicht einverstanden. Er brach den Kontakt zum Jobcoach ab, nach Kenntnis des Jobcoaches wurde nach Projektausstieg das Mentoring jedoch fortgeführt. Ein anderer Teilnehmer war enttäuscht, dass er durch AKTILA-BS nicht mehr Unterstützung bekam, um eine bestimmte (zusätzliche) Ausbildung abzuschließen, und beendete deswegen die Projektteilnahme. Nach Ansicht des Jobcoaches waren jedoch die Kompetenzen des Teilnehmers nicht ausreichend für diese gewünschte Ausbildung.

Versuche, ihn für andere Tätigkeitsbereiche zu öffnen, blieben ohne Erfolg. Eine Teilnehmerin beendete ihre Projektteilnahme, weil sie zum Schluss kam, dass **AKTILA-BS für ihre individuellen Bedürfnisse nicht geeignet** sei. Zum einen hatte sie eine Mehrfachbehinderung und merkte, dass ihr Jobcoach wenig Erfahrung hiermit hatte, insbesondere bei ihren Gesprächen zum Thema Hilfsmittelausstattung:

„Also ich muss schon mal schon sagen, [die Jobcoach] war sehr, stets engagiert [...] Ja, dann, genau, mit meinen Hilfsmittelkombinationen, das hatte ich ja schon gesagt, dass das so sehr unbekannt war und dann waren immer die schnellen Lösungen bei ihr und die schnelle Hilfeleistung war eher so/ Dachte sie und nachher stellte sie fest, ach, ist ja doch, entweder es passt finanziell gar nicht ins Budget oder es ist/ Was es halt alles für Hindernisse gibt, die ich ja so kenne, dass/ Also da habe ich gesagt, ja, ich verstehe, sie haben sich viel Arbeit gemacht und es ist gar nicht so einfach. Ja, ist eben so, jemand, der anfängt, weiß das ja auch nicht, man DENKT, es ist leicht, aber es ist leider, da muss man sagen, diese mit den Hilfsmitteln für Menschen mit mehreren Behinderungen, also da geht es eigentlich um die Hilfsmittel, also da müssen deutlich klarere Strukturen her und einfachere, da kann der Jobcoach auch gar nichts dafür, ja, der weiß das auch gar nicht...“ (TN034)

Zum anderen fehlte der Teilnehmerin eine anerkennende Haltung vom Jobcoach gegenüber ihrer Berufserfahrung und ihren persönlichen Strategien, die sie dadurch entwickelt hatte. Sie hatte den Eindruck, dass in AKTILA-BS die persönlichen Ressourcen fehlten, um sich ernsthaft mit den individuellen Situationen der Teilnehmenden auseinanderzusetzen:

„Wenn Menschen dich nicht so ernst nehmen, wie du bist und du musst alles erkämpfen, dann mit denen macht das keinen Sinn, was zu entwickeln, das geht nicht, da suche dir andere Leute. Und deswegen habe ich mich jetzt entschieden, das war sicher mit ein Grund, also die anerkennende Haltung und die schließt eben mit ein, dass man auch ein aufrichtiges Interesse hat. Wenn ich individuelle Strategien und sowas schon habe oder überlege, also ich sage ja, das mache ich schon so und ich sage, ja, vielleicht lässt sich was verbessern, ich überlege auch gern noch, aber es muss sozusagen [...] Da muss auch ein aufrichtiges Interesse sein, nicht nur so, man tut mal, man hört zu und so, ah/ Also ich höre ja noch schon, also ich sehe das Gesicht zum Beispiel nicht, aber ich höre und ich merke am Handeln, ob es aufrichtig ist das Interesse oder nicht. Das mag manchmal auch an der Zeit liegen, ich will das jetzt gar nicht bewerten, ich will keinen abwerten, es ist alles nicht einfach.“ (TN034)

Letztendlich entschied die Teilnehmerin, ihre bisherige Strategie zur Arbeitsmarktintegration, die sie bereits in das Projekt mitbrachte, allein weiterzuverfolgen.

4.2 Teilnehmenden-Typen

Der Teilnehmendenkreis des Integrationsprojektes war sehr heterogen und zeichnete sich durch große Spannen in Bezug auf Art und Schwere der Sehbehinderung, Alter, Qualifikationsniveau, Berufserfahrung, persönliche Lebensumstände, Mobilität, Begleiterkrankungen usw. aus. Um die Herausforderungen der Arbeitsplatzsuche für die Teilnehmenden besser nachvollziehen zu können, werden die Teilnehmenden im Folgenden in Bezug auf zwei Aspekte typisiert. Zunächst erfolgt eine Betrachtung der Vermittlungshemmnisse, mit denen die Teilnehmenden in das Projekt eingetreten sind. Dabei beziehen wir uns sowohl auf Aspekte der beruflichen Qualifikation als auch auf die persönlichen Rahmenbedingungen der Teilnehmenden. Im Anschluss erfolgt eine Typisierung nach arbeitsbezogenen Verhaltens- und Erlebensmustern (AVEM), bei der der persönliche Umgang mit Anforderungen des Arbeitslebens in den Blick genommen wird.

4.2.1 Vermittlungshemmnisse der Teilnehmenden

Eine gesetzliche Definition von Vermittlungshemmnissen liegt nicht vor; die Bundesagentur für Arbeit definiert ein Vermittlungshemmnis als eine „Beeinträchtigung der Wettbewerbsfähigkeit im Vergleich zu anderen Bewerbern“, ohne eine abschließende Liste von Vermittlungshemmnissen vorzugeben (Bundesagentur für Arbeit 2014: 2). Grundsätzlich lagen bei allen Teilnehmenden von AKTILA-BS – den Fördervoraussetzungen entsprechend – zwei Merkmale vor, die deren Wettbewerbsfähigkeit beeinträchtigten: eine Blindheit bzw. Sehbehinderung sowie eine unterbrochene Erwerbsbiografie. Welche weiteren Vermittlungshemmnisse bei den Teilnehmenden zu Beginn von AKTILA-BS vorlagen, wurde durch die Interviews mit den Teilnehmenden und den Jobcoaches erhoben. Dabei wurde auf die im Fachdiskurs zu Langzeitarbeitslosen genannten Vermittlungshemmnisse Bezug genommen (s. Lietzmann, et al. 2018 sowie Klingert und Lenhart 2017). Diese wurden für die Teilnehmenden von AKTILA-BS leicht angepasst verwendet (z. B. wurden fehlende Hilfsmittelkompetenzen von Teilnehmenden als Vermittlungshemmnis „fehlende bzw. veraltete fachliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten“ gezählt).

Bezüglich der **Qualifikation** der Teilnehmenden wurden folgende Vermittlungshemmnisse berücksichtigt.

- **Geringe berufliche Qualifikation:** Hiermit gemeint sind Teilnehmende, die über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügten oder ausschließlich eine Ausbildung für Menschen mit Behinderung abgeschlossen hatten (Fachpraktiker-, Werker- und Helferausbildungen).
- **Fehlende bzw. veraltete fachliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten:** Zusätzlich zur formellen beruflichen Qualifikation wurde in Betracht gezogen, inwiefern die Teilnehmenden über aktuelle für einen Beruf relevante Kenntnisse, Fähigkeiten

und Fertigkeiten verfügten. Als Vermittlungshemmnis wurde gezählt, wenn aus einer Ausbildung erworbenen Kenntnisse veraltet waren (z. B. im IT-Bereich), der Ausbildungsberuf nicht mehr ausübbar war (z. B. wenn hierfür Autofahrten notwendig wären bei einem Teilnehmenden, der nicht mehr fahren darf) oder wenn es grundsätzlich an Hilfsmittelkompetenz mangelte.

- **Geringe Berufserfahrung:** Hierzu zählten Teilnehmende mit weniger als zwei Jahren Erfahrung in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung.
- **Besonders lange Arbeitslosigkeit:** Als Vermittlungshemmnis wurde betrachtet, wenn Teilnehmende zu Projektbeginn mehr als drei Jahre ohne sozialversicherungspflichtige Beschäftigung waren. Nicht mitgezählt wurden dabei Zeiten, in denen Teilnehmende sich in der Schulbildung, Erstausbildung oder in einem Studium befanden.

Darüber hinaus wurden folgende Vermittlungshemmnisse bei den **persönlichen Rahmenbedingungen** der Teilnehmenden betrachtet.

- **Höheres Lebensalter:** Teilnehmende, die zu Beginn des Projektes 50 oder älter waren, wurden diesem Vermittlungshemmnis zugeordnet.
- **Hindernisse durch Betreuung von Kindern oder Pflegetätigkeiten:** Als Vermittlungshemmnis wurde gezählt, wenn solche Verpflichtungen nach Ansicht der Befragten die Arbeitssuche und berufliche Weiterentwicklung einschränkten (z. B. durch mangelnde Zeit, an Fortbildungen teilzunehmen oder eine eingeschränkte Flexibilität bei Arbeitszeiten).
- **Stark eingeschränkte Mobilität:** Grundsätzlich waren die meisten Teilnehmenden – wie bei der Zielgruppe zu erwarten wäre – auf irgendeine Unterstützung angewiesen, um sich fortzubewegen (z. B. Handy-App). Als Vermittlungshemmnis wurde betrachtet, wenn Teilnehmende schwerwiegende Probleme mit Mobilität hatten und sich z. B. nicht trauten, mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu fahren. Darüber hinaus wurden Teilnehmende berücksichtigt, die in einer ländlichen Region wohnten und nicht bereit oder (aufgrund ihrer persönlichen Lebensumstände) in der Lage waren, nach Arbeitsstellen in anderen Regionen zu suchen.
- **Weitere gesundheitlichen Einschränkungen:** Hiermit gemeint sind Teilnehmende, die zusätzlich zur Sehbeeinträchtigung weitere gesundheitliche Probleme hatten, die ihre Einsatzmöglichkeiten stark einschränkten (z. B. nur 3-4 Stunden am Tag erwerbsfähig zu sein oder keine Bürotätigkeiten aufgrund von schweren Rückenproblemen ausüben zu können).
- **Stark eingeschränkte Sozialkompetenzen:** Teilnehmende mit diesem Vermittlungshemmnis hatten deutliche Probleme im Umgang mit anderen Menschen (z. B. Mitarbeitende der Bildungseinrichtungen oder Arbeitgeber). Einzelne Teilnehmende wiesen selbst auf diese Probleme hin, in weiteren Fällen wurden diese durch die Jobcoaches identifiziert. Dabei wurde insbesondere auf folgende Qualitäten geachtet: Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Kritikfähigkeit, Konfliktkompetenz, Empathie und interkulturelle Kompetenz. Teilnehmende mit eingeschränkten sozialen Kompetenzen waren häufig unzuverlässig bei Terminen und Absprachen oder hatten ein unangemessenes Erscheinungsbild und Auftreten.

Auf Basis dieser Vermittlungshemmnisse wurden die Teilnehmenden anhand von folgenden vier Typen kategorisiert:

- 1) Teilnehmende mit Vermittlungshemmnissen in den Bereichen Qualifikation und persönliche Rahmenbedingungen,
- 2) Teilnehmende mit Vermittlungshemmnissen nur im Bereich persönliche Rahmenbedingungen,
- 3) Teilnehmende mit Vermittlungshemmnissen nur im Bereich Qualifikation und
- 4) Teilnehmende ohne die oben ausgeführten Vermittlungshemmnisse.

Grund für diese Typenbildung auf Basis der Art der Vermittlungshemmnisse (statt beispielsweise ihrer Anzahl) war die Annahme, dass Personen mit Einschränkungen im persönlichen Bereich eine andere Art der Begleitung brauchen als diejenigen, die Qualifikationen nachholen müssen.

Hervorzuheben ist, dass fast zwei Drittel der befragten Teilnehmenden Vermittlungshemmnisse bei den persönlichen Rahmenbedingungen mit in das Projekt brachten:

- in den Bereichen **persönliche Rahmenbedingungen und Qualifikation** hatten 51,0 % der Teilnehmenden Vermittlungshemmnisse (25 Personen),
- **nur im Bereich persönliche Rahmenbedingungen** hatten 12,2 % der Teilnehmenden Vermittlungshemmnisse (6 Personen),
- **nur im Bereich Qualifikation** hatten 30,6 % der Teilnehmenden Vermittlungshemmnisse (15 Personen) und
- **keine weiteren Vermittlungshemmnisse** hatten 6,1 % der Teilnehmenden (3 Personen) (n=49¹⁰).

4.2.2 Typen nach arbeitsbezogenen Verhaltens- und Erlebensmustern (AVEM)

Das Verfahren des arbeitsbezogenen Verhaltens- und Erlebensmusters (AVEM) ist ein persönlichkeitsdiagnostisches Instrument, das das Verhalten und Erleben mit Bezug auf berufliche Anforderungen unter gesundheitlichen Aspekten beschreibt (Schaarschmidt und Fischer 2013). Hierbei werden drei Bereiche berücksichtigt:

- **das Arbeitsengagement** (mit folgenden Dimensionen: subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit, beruflicher Ehrgeiz, Verausgabungsbereitschaft, Perfektionsstreben und Distanzierungsfähigkeit),

¹⁰ Daten zu zusätzlichen Vermittlungshemmnissen konnten nicht bei allen Teilnehmenden erhoben werden, unter anderem weil mit manchen keine Interviews geführt werden konnten.

- **die psychische Widerstandskraft** (mit folgenden Dimensionen: Distanzierungsfähigkeit, Resignationstendenz bei Misserfolg, offensive Problembewältigung sowie innere Ruhe und Ausgeglichenheit) und
- **berufsbegleitende Emotionen** (mit folgenden Dimensionen: Erfolgserleben im Beruf, Lebenszufriedenheit und Erleben sozialer Unterstützung).

Das Verfahren besteht aus einem standardisierten Fragebogen, mit dem Einschätzungen der untersuchten Personen zu diesen Bereichen abgefragt werden (Beispiel: Untersuchte Personen sollen angeben, inwiefern die Aussage „Nach der Arbeit kann ich ohne Probleme abschalten“ auf sie zutrifft). Die Angaben werden nach einer vorgegebenen Methode ausgewertet, um die Befragten vier Mustern zuzuordnen (vgl. Schaarschmidt und Fischer 2013):

- **Muster G (gesundheitsförderlich):** Personen dieses Musters zeichnen sich durch ein deutliches, aber nicht exzessives Arbeitsengagement, eine starke Distanzierungs- und Widerstandsfähigkeit sowie positives Lebensgefühl aus.
- **Muster S (auf Schonung orientiert):** Zu diesem Muster gehören Personen mit einem geringen Arbeitsengagement, einer starken Distanzierungs- und Widerstandsfähigkeit sowie relativ hoher Lebenszufriedenheit.
- **Muster A (gesundheitsgefährdend mit überhöhtem Engagement):** Muster A zugeordnet werden Personen mit einem überhöhten Engagement, geringer Distanzierungs- und Widerstandsfähigkeit sowie eingeschränktem Lebensgefühl.
- **Muster B (gesundheitsgefährdend mit starker Resignationstendenz):** Dieses Muster wird gekennzeichnet durch ein geringes Arbeitsengagement, starke Resignationstendenz, verminderte Widerstandsfähigkeit sowie ein deutlich eingeschränktes Lebensgefühl.

Muster G und S werden aufgrund der hohen Widerstandsfähigkeit sowie Zufriedenheit als gesunde Verhaltensmuster betrachtet, während Muster A und B als gesundheitsgefährdende Risiko-Muster zu verstehen sind, da sie mit einer geringen Distanzierungs- und Widerstandsfähigkeit verbunden sind (unter anderem mit einem höheren Risiko für ein Burn-out-Syndrom).

Da es sich bei diesen Mustern um Idealtypen handelt, werden die befragten AKTILA-Teilnehmenden nicht nur einem Muster, sondern den verschiedenen Mustern anteilig zugeordnet. Zum Beispiel könnte eine Person mit stark ausgeprägtem Arbeitsengagement und relativ hoher Widerstandsfähigkeit, jedoch mit Tendenzen, sich häufig zu überlasten, folgendes AVEM-Profil ergeben: 50 % Muster G, 40 % Muster A, 5 % Muster S und 5 % Muster B.

Für die Zuordnung der AKTILA-BS Teilnehmenden zu den AVEM-Typen wurde der oben genannte Fragebogen im Rahmen der Interviews mit den Teilnehmenden ausgefüllt. Bei der Auswertung wurde die Dimension „Erfolgserleben im Beruf“ ausgespart, da die meisten Teilnehmenden zu Projektbeginn nicht ausreichend Berufserfahrung hatten, um valide Angaben hierzu zu machen. Da es bei AVEM um eine Bewertung von individuellem Verhalten aus gesundheitlicher Perspektive handelt, wurde der Fokus auf den Unterschied zwischen gesunden und gesundheitsgefährdenden Mustern gelegt. Auch wenn eine Person mit einem stark ausgeprägtem Muster S auf den ersten Blick nicht besonders attraktiv für Arbeitgeber scheint, wird angenommen, dass jemand mit diesem Muster besser für eine langfristige Arbeitsmarktintegration geeignet ist als eine Person, die zu überhöhtem Engagement tendiert und möglicherweise die Beschäftigung schnell aufgeben muss.

Insgesamt zeigte sich, dass zu Projektbeginn die vier AVEM-Typen relativ gleichmäßig unter den Teilnehmenden verteilt waren, mit einem geringen Übergewicht von Risiko-Mustern:

- 25,0 % der Teilnehmenden waren dem Muster G (als stärkster Ausprägung) zuzuordnen (12 Personen),
- 20,8 % dem Muster S (10 Personen),
- 31,3 % dem Muster A (15 Personen) und
- 22,9 % dem Muster B (11 Personen) (n=48).¹¹

Ein ähnliches Bild ergibt sich, wenn man die durchschnittlichen Ausprägungen der vier Muster bei allen Teilnehmenden berechnet. Die Teilnehmenden waren durchschnittlich...

- zu 27,5 % Muster G,
- zu 18,2 % Muster S,
- zu 27,3 % Muster A und
- zu 27,0 % Muster B zuzuordnen.

Beim Vergleich zwischen den Teilnehmendenkohorten fällt auf, dass die gesunden Muster deutlich stärker in der zweiten Kohorte vertreten waren als in der ersten Kohorte. So hatten 37,0 % der ersten Kohorte ein gesundes Muster als stärkste Ausprägung¹² während in der zweiten Kohorte 64,7 % am stärksten einem gesunden Muster zuzuordnen waren¹³. Für die

¹¹ Daten zur AVEM-Ausprägung konnten nicht bei allen Teilnehmenden erhoben werden, u. a. weil mit manchen keine Interviews geführt werden konnten.

¹² Muster G: 22,2 %, Muster S: 14,8 %, Muster A: 37,0 %, n=27

¹³ Muster G: 29,4 %, Muster S: 35,3 %, Muster A: 17,6 %; Muster B: 17,6 %, n=17

dritte Kohorte konnte die AVEM-Typisierung nur bei vier Teilnehmenden durchgeführt werden, hiervon hatte nur eine Person ein gesundes Muster als stärkste Ausprägung.¹⁴

Die AVEM-Typen kennzeichnen sich durch komplexe persönlichkeitsbezogene Merkmale. Um die AVEM-Typen jedoch plastischer darzustellen, werden im Folgenden vier Teilnehmende beispielhaft skizziert, die jeweils einem der vier Muster am stärksten zuzuordnen waren. Hierzu ist jedoch anzumerken, dass die Fallbeschreibungen allein nicht für eine Zuordnung zu einem der Muster ausreichen.

Textbox 1 Fallbeispiel 1: Teilnehmerin mit gesundheitsförderlichen Merkmalen (Muster G)

Eine Teilnehmerin musste vor AKTILA-BS aus gesundheitlichen Gründen ihre zweite Ausbildung abbrechen. Diesen Rückschritt konnte sie laut Job Coach gut verarbeiten, sodass sie sich zu Projektbeginn engagiert zeigte und klare Ziele hatte:

„Danach hat sie eine Ausbildung angefangen im [Ausbildungsbetrieb] und dann hat die aber / krankheitsbedingt musste die die beenden genau und ist dann / hat das so in den Griff gekriegt und ist dann bei uns gekommen mit der Aussage so: Ich will entweder einen Job für meine bisherige Ausbildung, aber das ist nicht ganz einfach oder / und oder eine Ausbildung, duales Studium irgendwie im Verwaltungsbereich.“ (Jobcoach, TN055)

Die Arbeitssuche war für die Teilnehmerin mit einigen Herausforderungen verbunden. Da ihre erste Ausbildung eine schulische war, bekam sie häufig Absagen bei Bewerbungen mit der Begründung, dass sie nicht ausreichend Praxiserfahrung nachweisen könne. Sie erhielt durch AKTILA-BS intensives Coaching vor allem in Bewerbungsprozessen. Am Ende des Projektes konnte sie trotz der Herausforderungen eine Beschäftigung aufnehmen.

Textbox 2 Fallbeispiel 2: Teilnehmer mit Merkmalen der Schonung (Muster S)

Mit einem Teilnehmer hatte der Jobcoach Schwierigkeiten bei der Zusammenarbeit, weil bei ihm der Antrieb häufig fehlte, auch wenn er an sich einen kompetenten Eindruck vermittelte: „Also er ist ja kein/ überhaupt kein dummer Mensch, er spricht [Fremdsprache], das ist ja hier nicht verkehrt. (---) Ich glaube, er weiß halt nicht, was er will und er hat“ (Jobcoach, TN032). Er lehnte immer wieder Vorschläge vom Jobcoach ab, u. a. für Online-Schulungen:

„Ich hatte mit ihm dieses Modul-Portfolio ziemlich genau besprochen und dann hat er irgendwie gesagt, er kann gar keine Buchführung und dann habe ich gesagt, wenn es in den kaufmännischen Bereich geht macht es Sinn genau da zu gucken. Und dann sagt er: Nein, lassen Sie mich damit ganz in Ruhe, also Buchführung will ich überhaupt nicht.“ (Jobcoach, TN032).

¹⁴ Muster G: 25,0 % (1 Person), Muster S: 0,0 %, Muster A: 50,0 % (2 Personen), Muster B: 25,0 % (1 Person), n=4

Der Teilnehmer selbst hatte niedrige Erwartungen an das Projekt und war der Meinung, dass es nicht genug passende Stellen in seiner Region gebe: „Da wo nichts ist kann man nichts herholen und da kann man auch keine Wunder vollbringen“ (TN032). Er war jedoch auch nicht bereit, sich außerhalb seiner Kleinstadt zu bewerben. Nach Ende seiner Projektteilnahme nahm er an einer Arbeitsgelegenheit teil.

Textbox 3 Fallbeispiel 3: Teilnehmerin mit gesundheitsgefährdenden Merkmalen und überhöhtem Engagement (Muster A)

Eine Teilnehmerin tendierte stark dazu, sich zu übernehmen. Nachdem erste Probleme mit ihrem Sehvermögen in Erscheinung getreten waren, fühlte sie sich verpflichtet, weiter zu arbeiten, und hörte erst dann auf, als zur Sehbeeinträchtigung weitere gesundheitliche Probleme hinzukamen. Im Nachhinein wurde bei ihr eine schwerwiegende Erkrankung diagnostiziert, die die Sehbeeinträchtigung auslöste. Später überarbeitete sie sich bei einer anderen Arbeitsstelle, bis es zu einem Zusammenbruch kam. Ihr Jobcoach beschrieb sie als „ein bisschen manisch“ und fand die Zusammenarbeit mit ihr aufgrund ihrer psychischen Labilität herausfordernd: „Sobald sie dann in was rein will, kriegt sie / kippt das um in diese / Also die hat schon mit der Psyche halt massiv zu kämpfen. Also die ist sehr labil“ (Jobcoach, TN017). Die Teilnehmerin beendete ihre Projektteilnahme nach acht Monaten, nachdem sie kaum Fortschritte erzielen konnte.

Textbox 4 Fallbeispiel 4: Teilnehmerin mit gesundheitsgefährdenden Merkmalen und Resignationstendenz (Muster B)

Eine Teilnehmerin litt stark unter psychischen Problemen und wirkte bereits zu Projektbeginn sehr resigniert: „Also ich habe insoweit Einschränkungen, dass ich in der Arbeitswelt, dass ich da schwer Fuß fassen kann, weil die Arbeitswelt fordert halt sehr viel. Sehr viel Schnelligkeit, dass man stressresistent ist und das bin ich halt nicht.“ (TN048). Bei ihrer Beschreibung des bisherigen Berufslebens wurden die negativen Erfahrungen stark betont. Hierbei wurde deutlich, dass es ihr stark an Selbstwirksamkeit mangelte. Zum Beispiel erzählte sie, wie es zu einem Stellenverlust kam, weil sie nicht ausreichend Durchsetzungsvermögen zeigte, um für ein neues Gerät die notwendigen Arbeitsanweisungen zu erhalten. Den Vorfall konnte sie zudem schwer verarbeiten, sodass er zu einer depressiven Phase führte:

„Ich hatte halt nicht so die Kompetenzen gehabt, also die Sozialkompetenzen auch, gehabt mich durchzusetzen. Ich war halt so das kleine Licht dort, das halt so die Sachen gemacht hat und was die Chefin eben will. Aber da sind eben Dinge gelaufen, dass die Leute da, die für so öffentliche Sachen zuständig sind, einschließlich der Direktor, mitbekommen hatte, dass ich eine Sache nicht so selbstständig konnte und dass es dann auch wirklich an sich auch der Grund war, warum ich nicht dort weiterarbeiten sollte. [...] Ich hatte das Durchsetzungsvermögen nicht so und hatte halt dadurch dann nicht durchgesetzt, dass ich eine bestimmte Sache, nämlich der Umgang mit einem Gerät, mit einem bestimmten Gerät, [...], das man mir zeigt, wie das geht. [...] Und wie gesagt, ich habe damals mit meinem niedrigen Selbstbewusstsein habe so gedacht, naja, man hat mich rausgeworfen. Und dann bin ich nach dieser Geschichte dann wirklich in eine Depression verfallen.“ (TN048)

Zu Projektende wurde vom Jobcoach als Ziel gesetzt, die Teilnehmerin in eine Integrationsmaßnahme zu vermitteln.

4.2.3 Vermittlungshemmnisse und AVEM-Typen

Betrachtet man die Art der Vermittlungshemmnisse und die AVEM-Ausprägungen in ihrem jeweiligen Zusammentreffen, ist kein klarer Zusammenhang erkennbar. Teilnehmende ohne zusätzliche Vermittlungshemmnisse oder nur mit Vermittlungshemmnissen im Bereich Qualifikation hatten tendenziell gesündere AVEM-Ausprägungen, unter diesen Teilnehmenden sind jedoch auch hohe Anteile von Personen mit einem Risiko-Muster. Dies unterstreicht, dass die Typisierungen nach AVEM und nach den Vermittlungshemmnissen unterschiedliche Merkmale der Teilnehmenden aufgreifen. Die AVEM-Ausprägungen lassen sich nicht durch die Vermittlungshemmnisse erklären und umgekehrt.

Auch wenn man statt der stärksten AVEM-Ausprägung das Gesamtbild aller AVEM-Ausprägungen betrachtet, ergibt sich kein deutlicher Zusammenhang zwischen den AVEM-Ausprägungen und den Vermittlungshemmnissen. Die Teilnehmenden mit Vermittlungshemmnissen im persönlichen Bereich tendierten nur sehr leicht zu gesundheitsgefährdenden AVEM-Typen.

Beide Formen der Typisierung machen jedoch für sich genommen deutlich, dass die Grundvoraussetzungen für die Arbeitssuche bei den AKTILA-Teilnehmenden in vielen Fällen der Situation von Langzeitarbeitslosen (vgl. Kapitel 2) ähnlich waren. Wie andere langzeitarbeitslose Menschen sind auch langzeitarbeitslose blinde oder sehbehinderte Menschen häufig durch multiple Vermittlungshemmnisse belastet und darüber hinaus von besonderen psychischen Belastungen betroffen; Langzeitarbeitslosigkeit und gesundheitliche Probleme können sich darüber hinaus gegenseitig begünstigen. Die Schwerbehinderung stellt einen zusätzlichen gravierenden Faktor dar, der die Chancen auf eine Arbeitsmarktintegration und in vielen Fällen auch das gesundheitliche Wohlbefinden über die Sehbehinderung hinaus beeinträchtigt. Darüber hinaus wies eine knappe Mehrheit der AKTILA-Teilnehmenden gesundheitsgefährdende arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster auf.

Neben diesen Teilnehmenden, die teilweise auch mit einer schwankenden Motivation für die Arbeitssuche, einer geringen Resilienz, eher geringeren Sozialkompetenzen und mit einer geringen beruflichen Qualifikation in das Projekt einstiegen und für die der „beste Weg“ in den Arbeitsmarkt nicht immer klar war, ab es jedoch auch weitere Teilnehmendengruppen. Als Gegenpol zur eben beschriebenen Gruppe gab es eine Reihe von Teilnehmenden mit einer

hohen Motivation für die Arbeitssuche, einer hohen Resilienz, ausreichenden Sozialkompetenzen und guten beruflichen Qualifikationen; bei diesen Teilnehmenden war häufig auch ganz klar, welche Strategie zur Arbeitsmarktintegration besonders erfolgversprechend ist. Die mehr oder minder gleichmäßige Verteilung der Teilnehmenden auf die Typen nach Vermittlungshemmnissen und nach AVEM-Mustern macht deutlich, dass es auch eine Reihe von Teilnehmenden zwischen diesen beiden Polen gab.

Bei den Teilnehmenden des Integrationsprojektes handelte es sich also um einen Personenkreis, der vielfältiger, auf die jeweilige persönliche Situation zugeschnittene Betreuungs- und Unterstützungsangebote bedurfte. Gleichzeitig stellte die Begleitung dieses Personenkreises – oder zumindest eines Teils davon – hohe Ansprüche an die sozialpädagogischen Kompetenzen des damit betrauten Fachpersonals.

Im folgenden Kapitel 5 stellen wir nun die Angebote des Integrationsprojektes für diesen Personenkreis und ihre Umsetzung dar. Dabei blicken wir zunächst auf übergreifende inhaltliche Prinzipien des Konzeptes für das Integrationsprojekt und stellen im Anschluss die Angebote im Einzelnen vor.

5 Angebote und Umsetzung des Integrationsprojektes

In diesem Kapitel des Berichts stellen wir den konzeptionellen Hintergrund und die konkrete Arbeit mit den Teilnehmenden im Integrationsprojekt vor. Dabei gehen wir nachfolgend zunächst auf übergreifende inhaltliche Prinzipien des Projektkonzeptes ein und stellen dann die Unterstützungsangebote an die Teilnehmenden im Einzelnen vor.

5.1 Übergreifende inhaltliche Prinzipien des Konzeptes

Im Rahmen von Arbeitspaket 2 fasste die Begleitforschung ihre Schlussfolgerungen und Vorschläge zur Gestaltung und Umsetzung der fallbezogenen Integrationsbemühungen folgendermaßen zusammen: Die Teilnehmenden sollten in arbeitgeberorientierter Weise auf die Anforderungen des ersten Arbeitsmarktes vorbereitet werden. Dazu gehörte nicht nur die Auffrischung von fachlichen Qualifikationen, sondern auch die Entwicklung der personalen und sozialen Kompetenzen der Teilnehmenden. Damit dies gelingen konnte, musste ein ganzheitlicher Ansatz gewählt werden, das heißt, alle Angebote an die Teilnehmenden sollten in ein zusammenhängendes Konzept eingebettet werden.

Dieses Konzept, dessen Grundzüge bereits im Projektantrag aus dem Jahr 2017 angelegt waren, wurde von den am Projekt beteiligten Bildungspartnern im zweiten Halbjahr 2017 ausgearbeitet. Es legte übergreifende inhaltliche Prinzipien des Integrationsprojektes und grundlegende Abläufe in der Projektumsetzung fest, ließ den einzelnen Standorten aber einen relativ großen Spielraum für die Umsetzung vor Ort und für die Anpassung des idealtypischen Projektverlaufs an die einzelnen Teilnehmenden. Entsprechend groß war die Spannweite in der Gewichtung und Umsetzung einzelner Projektbestandteile. Sie spiegelte sowohl die schon zuvor bestehenden Schwerpunkte der einzelnen Bildungspartner als auch die etwas voneinander abweichenden Teilnehmendenstrukturen an den einzelnen Standorten wider.

Ziel des Integrationsprojektes im engeren Sinne war die Aktivierung und Stabilisierung der Teilnehmenden, die wann immer möglich den Weg in eine nachhaltige Integration in Beschäftigung eben sollte. Der idealtypische Projektablauf sah vor, dass die Teilnehmenden dazu in einem Zeitraum von wenigen Monaten bis hin zu maximal einem Jahr folgende Projektphasen durchlaufen:

- **Profiling und Motivationsphase:** In einem Profiling sollten die Vermittlungspotenziale der Teilnehmenden analysiert und ihre Erwartungen mit dem Istzustand abgeglichen werden (z. B. durch Ermittlung der fachlichen Qualifikationen, gemeinsamer Aufarbeitung von beruflichen Erfahrungen und Perspektiven, Mobiliäts-Check, Überprüfen der Hilfsmittelkompetenz usw.). Darüber hinaus sollte der Demotivation und Schwächung des Selbstwertgefühls, die durch vergebliche Bewerbungsaktivitäten

entstanden kann, durch Interventionen zur Motivationssteigerung und zur Stärkung des Selbstwertgefühls begegnet werden.

- Mentoring: Bereits parallel zum Profiling sollte den Teilnehmenden die Möglichkeit geboten werden, auf Wunsch an einen passenden Mentor oder eine Mentorin vermittelt zu werden, und mit dieser Person in einen Prozess des Peer Counseling einzutreten.
- Trainingsphase: Im Anschluss an das Profiling sollte in Präsenzphasen in einer der Einrichtungen sowie in Selbstlernphasen und Online-Learning am Heimatort die Möglichkeit bestehen, fachliche Qualifikationen aufzufrischen und auszubauen und weitere Entwicklungen (zum Beispiel im Bereich berufsbezogener persönlicher und sozialer Kompetenzen) anzustoßen.
- Bewerbungsstrategie/Stellenrecherche und Praktikum: Im nächsten Schritt sollte der Übergang in ein geeignetes möglichst wohnortnahes Praktikum erfolgen. Dieses betriebliche Praktikum sollte vornehmlich dem Ziel dienen, einen Arbeitsplatz daraus zu erhalten. Dabei sollte eine Begleitung durch den Jobcoach erfolgen.
- Arbeitsaufnahme und Jobcoaching im engeren Sinne: Das Ziel der erfolgreichen Integrationsarbeit sollte der Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sein. Sowohl bei der Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses als auch bei der Klärung von Fragen der Förderung oder der technischen Ausstattung, der Arbeitsaufnahme und in einer Phase der Nachbetreuung sollten Jobcoach und Mentor/Mentorin dem oder der Teilnehmenden unterstützend zur Seite stehen.

Dieser idealtypische Projektablauf bildete einen wichtigen Hintergrund für die Begleitung der Teilnehmenden an den einzelnen Standorten, in der Praxis wurde jedoch vielfach davon abgewichen, um sich an die individuellen Bedürfnisse der Teilnehmenden anzupassen. So kamen manche Teilnehmende bereits mit einer konkreten Aussicht auf ein Beschäftigungsverhältnis in das Projekt, wünschten sich aber noch eine Unterstützung bei Fragen der finanziellen Förderung, bei der Hilfsmittelausstattung und allgemein bei der Aufnahme des Beschäftigungsverhältnisses. Andere Teilnehmende waren, z. B. durch ihre bisherigen Erfahrungen bei der Arbeitssuche oder eine noch nicht abgeschlossene Behinderungsverarbeitung, derart verunsichert, dass durch behutsame Maßnahmen (wie z. B. ein Inhouse-Praktikum direkt beim Bildungsträger) schwerpunktmäßig am Aufbau von neuem Selbstvertrauen und einer allgemeinen Stabilisierung gearbeitet wurde. Bei diesen Teilnehmenden war die Aktivierung und Stabilisierung an sich, die überhaupt erst die Möglichkeit zu einer Praktikumsaufnahme in der Zukunft eröffnete, als Projekterfolg zu werten.

Quer zu diesen idealtypischen Projektphasen bildeten folgende Prinzipien weitere Grundlagen für die Arbeit mit den Teilnehmenden im Integrationsprojekt:

- **Wohnortnähe:** Die Angebote sollten möglichst wohnortnah erfolgen. Damit war zum einen gemeint, dass die Teilnehmenden – sofern sie dem zustimmten – dem jeweils nächstgelegenen Bildungsträger zugeordnet wurden. Darüber hinaus sollten sich Präsenzphasen mit Phasen des Lernens und Arbeitens am Wohnort abwechseln und insgesamt eher wenig Raum einnehmen. Umgesetzt wurde dies an den einzelnen Standorten sehr unterschiedlich. Drei Standorte arbeiteten, mit Unterschieden in der Detailumsetzung, mit regelmäßigen Präsenzphasen beim Bildungsträger (beispielsweise Orientierungstage vor Ort, Modulwochen mit unterschiedlichen Trainingsangeboten parallel oder Zusammenkommen von unterschiedlichen Teilnehmendengruppen für einzelne Schulungen). Zwischen diesen Präsenzterminen war teilweise die Bearbeitung von Online-Kursen oder von Aufgaben z. B. zur Biografiearbeit vorgesehen. Darüber hinaus erfolgte ein Austausch per Telefon und Email zwischen Projektmitarbeitenden und Teilnehmenden, der jedoch unterschiedlich intensiv war. An einem weiteren Standort, der vornehmlich Teilnehmende aus dem näheren Umkreis in AKTILA-BS betreute, konnten regelmäßige Einzel- und Gruppentermine vor Ort angeboten und somit auch positive Effekte der Arbeit in einer festen Gruppe genutzt werden. Dieser Bildungsträger machte jedoch auch einer kleineren Gruppe von Teilnehmenden, die etwas weiter vom Standort des Trägers entfernt lebten, regelmäßige Angebote zur Beratung und Begleitung am Wohnort. Hierzu wurde ein Raum angemietet, in dem in regelmäßigen Abständen Einzeltermine und Treffen in der Gruppe stattfinden konnten. Am fünften Standort wurde mit jedem bzw. jeder Teilnehmenden individuell abgestimmt, wann und wofür eine Anreise an den Standort sinnvoll war. Präsenztermine beschränkten sich hier weitgehend auf individuelle Orientierungstermine zur Aufnahme in das Projekt und die Teilnahme an einzelnen Schulungsmodulen.
- **Individualität:** Der allgemeine Projektverlauf, Schulungs- und weitere Unterstützungsangebote sollten sich an den Bedürfnissen der einzelnen Teilnehmenden orientieren. Dies war grundsätzlich auch an allen Standorten der Fall. Alle Teilnehmenden wurden bei der Entwicklung eines individuellen Bildungsplans unterstützt, jedoch in unterschiedlicher Intensität. In Bezug auf einige Schulungsmodule, beispielsweise bei grundlegenden Online-Schulungen im Office-Bereich und bei Angeboten zum Bewerbungstraining fiel auf, dass an einigen Standorten (fast) alle Teilnehmenden daran teilnahmen. Teilweise äußerten Teilnehmende in Interviews Unverständnis über die Empfehlung, an diesen Angeboten teilzunehmen, weil sie den Bedarf hierfür nicht gegeben sahen, während die begleitenden Projektmitarbeitenden dies anders einschätzten. Ob die entsprechenden Schulungsmodule im Einzelfall immer bedarfsgerecht waren, kann die wissenschaftliche Begleitung nicht einschätzen.

- **Freiwilligkeit:** Nicht nur die Projektteilnahme als solche war freiwillig, auch die Entscheidung für die Teilnahme an bestimmten Schulungsmodulen war weitgehend den Teilnehmenden überlassen (siehe hierzu noch Abschnitt 5.2). Durch diese bewusste Abgrenzung vom „Zuweisungscharakter“ und der festen Struktur von Rehabilitations- und Integrationsmaßnahmen im engeren Sinne sollte die Motivation der Teilnehmenden erhöht werden und gleichzeitig ein erster Schritt zur Aktivierung erfolgen. Da diese Unverbindlichkeit insbesondere zu Projektbeginn zu Unzuverlässigkeit aufseiten mancher Teilnehmender und zu schwieriger Planbarkeit beispielsweise von Schulungsangeboten führte, führte ein Projektstandort daher nach den ersten diesbezüglichen Erfahrungen individuelle Teilnahmevereinbarungen ein. Auch an anderen Standorten machte man mit diesem Instrument in der Folge gute Erfahrungen. Sie erwiesen sich als wichtiges Motivationsinstrument. Ziel hierbei war, zwar die Freiwilligkeit der Projektteilnahme und den individuellen Entscheidungsspielraum in Bezug auf den Ablauf des Projekts zu erhalten, aber verbindliche Regeln für die Teilnahme an grundlegenden Präsenzangeboten und die eigene Mitarbeit im Projekt zu vereinbaren.
- **Jobcoaching:** An allen Standorten wurden den Teilnehmenden neben Schulungsangeboten, Praktikumsbegleitung usw. zusätzliche Angebote zur individuellen Begleitung der Integrationsarbeit im Projekt gemacht. Laut Projektkonzept gehörte zu den wesentlichen Aufgaben der Jobcoaches zum einen die Betreuung in Bezug auf die individuelle Bildungsplanung und die Bewerbungsaktivitäten der Teilnehmenden, zum anderen organisatorische Aufgaben im Kontakt mit Leistungsträgern, internen Kolleginnen und Kollegen und den Partnereinrichtungen des Projektes sowie in Bezug auf die Praktikumsphase und Arbeitsaufnahme. Hier ließen sich die größten Unterschiede zwischen den Bildungspartnern im Einzelnen beobachten. Dies betrifft zum einen das Organisationsmodell der Begleitung, zum anderen die Intensität und Zugewandtheit der Begleitung (Näheres hierzu siehe Abschnitt 5.2).

Zum Beginn des Integrationsprojektes traten teilweise Startschwierigkeiten auf, die jedoch im Laufe der weiteren Projektarbeit behoben werden konnten. Dies betraf z. B. die Rollenfindung der Jobcoaches und die Herstellung von Verbindlichkeit in der Kommunikation mit den Teilnehmenden bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung der freiwilligen Teilnahme. Darüber hinaus gab es bei einzelnen Partnern zu Beginn Unklarheiten im Umgang mit Teilnehmenden, bei denen die Integration in Arbeit aufgrund der (geringen) beruflichen Qualifikation, aufgrund schwieriger persönlicher Rahmenbedingungen oder aufgrund einer geringen Motivation unwahrscheinlich erschien. INTERVAL vermittelte daher den Kontakt zu einem Projekt der Beschäftigungsförderung Göttingen, das einen speziellen Beratungsansatz zur Begleitung langzeitarbeitsloser schwerbehinderter Menschen erprobt hat. Eine erste Vorstellung des

Ansatzes „Dialektischen Strategien der Beratung“ fand im März 2019 für die Jobcoaches in AKTILA-BS statt. In der Folge fanden weitere Schulungen statt, deren Organisation die Projektleitung übernommen hat.

Insgesamt konnten eine unterschiedlich starke Teilnehmendenorientierung bzw. zwei Ansätze der beruflichen Integration an den Standorten beobachtet werden.

Auf der einen Seite stand eine „**inklusive Herangehensweise**“, die sich im Vergleich zum zuletzt ausgeübten Beruf zumeist als Neu- oder Umorientierung darstellte. Ziel war es, dem/der Teilnehmenden im Rahmen des Projekts neue berufliche Perspektiven und Berufsfelder zu eröffnen (sozusagen eine „Nische“), auch wenn diese wenig Anschlussfähigkeit zum früher ausgeübten Beruf aufwies. Den zentralen Ausgangspunkt stellten dabei die Interessen und Wünsche des Teilnehmenden dar. Nicht die teilnehmende Person sollte sich „anpassen“, sondern in erster Linie galt es den passenden Arbeitsplatz zu finden, zu schaffen oder die Arbeitsbedingungen passfähig zu machen.

Auf der anderen Seite stand eine „**integrative Herangehensweise**“, die eher ein an den Ressourcen des Teilnehmenden (berufliche Kenntnisse, Erfahrungen und Fähigkeiten) ansetzender Prozess war. Ziel war es, dass der/die Teilnehmende eine berufliche Richtung einschlägt, die einen Bezug zur früheren Berufstätigkeit aufweist, ohne dabei mit medizinischen Einschränkungen zu kollidieren. Am deutlichsten zeigte sich diese Herangehensweise in einer Rückkehr in den vorherigen Beruf (nicht an den alten Arbeitsplatz). Typisch war bei dieser Herangehensweise aber eher der Wechsel entweder der Branche oder der Tätigkeit. In Sinne dieser Herangehensweise sollten die Teilnehmenden „fit“ gemacht werden, um den Erfordernissen des Arbeitsmarktes zu genügen und bestenfalls die Arbeitnehmerattraktivität zu erhöhen.

Im Laufe des Projekts AKTILA-BS zeigten sich standortspezifische Schwerpunktsetzungen, welcher Ansatz eher vertreten und aufgegriffen wurde. Gleichzeitig finden sich in der Literatur keinen belastbaren Aussagen darüber, welcher Ansatz erfolgreicher und nachhaltiger ist. Stattdessen ist davon auszugehen, dass die Herangehensweise „pragmatisch“ ausgerichtet sein sollte und zu äußeren Rahmenbedingungen passen muss, z. B. zum regionalen Arbeitsmarkt oder zu den Ressourcen und zur Haltung der teilnehmenden Person.

Einen Einfluss können diese unterschiedlichen Ansätze jedoch auf die von den Teilnehmenden empfundene Wertschätzung haben. Im Vergleich zweier Teilnehmender mit ähnlichen Voraussetzungen zu Teilnahmebeginn, die an unterschiedlichen Standorten am Projekt AKTILA-BS teilnahmen, zeigt sich dies deutlich. Bei beiden Teilnehmenden gingen die jeweiligen Jobcoaches davon aus, dass eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt aufgrund großer (insbesondere psychischer) Belastungen kaum möglich und vermutlich auch nicht im

Interesse des jeweiligen Teilnehmenden sei. Beide Teilnehmenden wünschten sich jedoch eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt und wollten in AKTILA-BS Schulungen belegen, die dies ermöglichen sollten. In diesem Vorhaben wurden auch beide unterstützt. Beide Teilnehmenden haben an entsprechenden Schulungen teilgenommen, jedoch unter unterschiedlichen Vorzeichen. Einer Teilnehmerin (TN027) wurde zu einem relativ frühen Zeitpunkt geraten, einer Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen den Vorzug zu geben, was diese jedoch vehement ablehnte und was sie sehr verärgerte. Sie wollte weiter nach Stellen suchen, fühlte sich hierbei außer von ihrem Mentor nicht ausreichend unterstützt und war letztendlich sehr enttäuscht vom Projekt AKTILA-BS. Der andere Teilnehmer (TN062) erhielt in seinen Bemühungen zur Arbeitssuche mehr Unterstützung. Die Möglichkeit einer Verrentung war zwar im Gespräch, der Teilnehmer wurde hierzu jedoch nicht gedrängt. Trotz einzelner Probleme bei der Umsetzung seiner Schulungen war der Teilnehmer insgesamt recht zufrieden mit dem Projekt und verließ es gestärkt. Er hatte den Eindruck, er sei besser aufgestellt als vor der Projektteilnahme.

Diese Unterschiede sollten im Hinterkopf behalten werden, wenn im Folgenden die Unterstützungsangebote an die Teilnehmenden im Einzelnen vorgestellt werden. Teilweise wurden den Teilnehmenden an unterschiedlichen Standorten zwar an sich gleiche Angebote gemacht, der Stil im Umgang mit den Teilnehmenden unterschied sich – den Aussagen der Teilnehmenden folgend – jedoch offenbar. Hierauf versuchen wir unter dem Aspekt Jobcoaching/individuelle Begleitung einzugehen. Da die wissenschaftliche Begleitung jedoch nicht an Beratungsgesprächen im Rahmen von AKTILA-BS teilgenommen hat, können wir hierzu nur die Aussagen der Teilnehmenden und der Jobcoaches gegenüberstellen.

5.2 Unterstützungsangebote an die Teilnehmenden im Einzelnen

Den Teilnehmenden wurde eine Reihe von Unterstützungsangeboten gemacht, von denen einige sich grundsätzlich an alle Teilnehmenden richteten, während andere bei Bedarf und im Hinblick auf die konkreten Bedarfe des oder der jeweiligen Teilnehmenden aktiviert wurden.

5.2.1 Orientierung, Profiling und Motivation

Alle Teilnehmenden durchliefen eine Phase der Orientierung und des Profilings vor Ort, die gleichzeitig der Herstellung einer grundlegenden Motivation für das Projekt diene. Dabei wurde an den einzelnen Standorten jedoch etwas unterschiedlich vorgegangen. Die grundsätzlichen Angebote zur Orientierung und zum Profiling waren zwar bei allen Projektpartnern im Wesentlichen gleich. Sie beinhalteten persönliche Gespräche zu Erfahrungen, zum Erwartungsabgleich, zur individuellen Projektplanung und zur Entwicklung von Perspektiven ebenso wie die Ermittlung von fachlichen Qualifikationen, Sehhilfenerprobungen, Facherprobungen usw. Dabei bestanden jedoch zwei Unterschiede

zwischen den Projektpartnern. Zum einen gingen die Projektpartner organisatorisch unterschiedlich vor. Während drei Projektpartner feste Orientierungstage oder -wochen für Gruppen von Teilnehmenden abhielten, in denen Projekteinführungen in der Gruppe mit Individualterminen zum Profiling kombiniert wurden, erfolgten die Projektorientierung und das Profiling bei zwei weiteren Partnern immer individuell.

Zum anderen lassen sowohl die Beschreibungen der einzelnen Projektpartner zu ihrem Vorgehen und die Berichte der Teilnehmenden darauf schließen, dass schon beim Einstieg in das Projekt die etwas unterschiedlichen, eher auf Integration oder auf Inklusion orientierten Grundphilosophien zum Tragen kamen. So erfolgte das Profiling teilweise eher defizit-orientiert und war mit einer frühzeitigen Festlegung auf bestimmte Schulungsmodule zur Schließung von Qualifikationslücken verbunden. Teilweise erfolgte das Profiling stärker ressourcen-orientiert und ließ mögliche Entwicklungsprozesse noch offen, was häufig auch etwas langsamere Prozesse der individuellen Projektplanung mit sich brachte.

Alle Projektpartner berichteten, dass fast alle Teilnehmenden mit einer hohen Motivation für eine Arbeitsaufnahme (jedoch nicht unbedingt für den Prozess der Arbeitsplatzsuche) in das Projekt einstiegen. Dieses hohe Motivationsniveau im Rahmen des wohnortbezogenen Projektkonzepts aufrechtzuerhalten erwies sich jedoch als schwierig. Während die Orientierungsveranstaltungen in der Gruppe und spätere Gruppenveranstaltungen einigen Teilnehmenden einen deutlichen Motivationsschub gaben, reduzierte sich diese Motivation am Heimatort teilweise oder konnte bei Teilnehmenden, die nicht an entsprechenden Veranstaltungen teilnehmen konnten, erst gar nicht aufgebaut werden.

5.2.2 Hilfsmittelausstattung

Den Teilnehmenden wurde angeboten, die zur Verfügung stehenden Hilfsmittel zu Hause auf ihre Bedarfsgerechtigkeit und Vollständigkeit zu überprüfen und dabei deutlich werdende Lücken mit Leihgaben aus Projektmitteln zu schließen. Dies umfasste nicht nur die Hardware, sondern auch die Ausstattung mit aktuellen Softwareversionen. Dies ist insofern relevant als unterschiedliche Programmversionen (z. B. des Office-Pakets) teilweise eine eigenständige Einarbeitung mit Bezug auf Hilfsmittel-Software benötigen.

Die Ausstattung mit entsprechender Hardware war jedoch bei der Mehrheit der Teilnehmenden bereits gegeben. Nur in wenigen Fällen fehlten Elemente der technischen Grundausstattung. Hier war der zeitliche Aufwand für die Beantragung der Ausstattung aus Projektmitteln zum Teil problematisch. In Einzelfällen sprach die Pflicht zur Rückgabe der Geräte zum Projektende auch für die Teilnehmenden dagegen, entsprechende Geräte aus dem Projekt zu nutzen.

Die Ausrüstung mit neuer Software wurde insbesondere in den Fällen genutzt, in denen ohnehin eine Schulung zu dieser Software geplant war (z. B. Programme bzw. bestimmte Programmversionen des Office-Paketes), oder in denen für geplante Online-Schulungen bestimmte Systemvoraussetzungen geschaffen werden mussten.

5.2.3 Modulportfolio

Ein Herzstück des Integrationsprojektes war die Möglichkeit, aus einem umfassenden und trägerübergreifenden Modulportfolio individuell passende Schulungsmodule auszuwählen – am eigenen Standort oder auch an einer der anderen Einrichtungen, an denen AKTILA-BS umgesetzt wurde. Das Modulportfolio umfasste in einer für das Jahr 2019 überarbeiteten Version 14 Grundlagenmodule zu Hilfsmitteltechnik, Mobilität und lebenspraktischen Fertigkeiten, Bewerbungstraining sowie grundlegenden EDV-Kenntnissen. Diese Grundlagenmodule wurden bei allen teilnehmenden Bildungspartnern angeboten. Darüber hinaus gab es 78 spezielle Fördermodule, darunter 26 Online-Kurse. Die übrigen 52 speziellen Fördermodule im Präsenzformat wurden jeweils nur an einzelnen Standorten angeboten und waren folgenden Themenkomplexen zugeordnet:

- Optimierung der EDV-Kenntnisse;
- Programmierung sowie Betriebssysteme/Server;
- Fachliche Qualifikation (in verschiedenen Bereichen);
- Praxiserfahrung (in verschiedenen Bereichen)
- Förderinstrumente und Förderstrukturen;
- Förderung berufsbezogener persönlicher und sozialer Kompetenzen;¹⁵
- Seminare für Arbeitgeber und
- medizinische Themen.

In einer früheren Version des Modulportfolios wurde noch eine etwas größere Zahl an Modulen angeboten. Eine Reduzierung des Angebots schien jedoch geboten, weil der Umfang des Modulportfolios die Teilnehmenden mit geringeren Qualifikationen zum Teil überforderte. Zudem war es manchmal schwierig, ausreichend Teilnehmende für ein spezielles Modulangebot zu finden, sodass nicht immer alle Modulwünsche erfüllt werden konnten. Darüber hinaus wurde die Zuordnung von festen Terminen zu bestimmten Modulen aufgehoben, stattdessen suchten die Partner gemeinsam nach einem passenden Termin, wenn es mehrere Interessenten für ein Modulangebot gab. Viele Modulangebote (z. B. im EDV-Bereich) konnten jedoch auch in Form von Einzelschulungen umgesetzt werden.

¹⁵ Hierzu gehörten z. B. „Typ- und Stilberatung“, „Konfliktmanagement“ oder „Soziale Kompetenzen im beruflichen Alltag“.

Das Verfahren zur Auswahl von Modulen unterschied sich zwischen den Projektpartnern. Manchen Teilnehmenden wurde das Modulportfolio als Dokument zur Verfügung gestellt und sie wählten relativ unbegleitet Module für sich aus. Ein Teil dieser Teilnehmenden hätte jedoch von einer Unterstützung bei der Auswahl passender Module profitiert. Mit anderen Teilnehmenden wurden im Rahmen einer gemeinsamen, individuellen Projektplanung passende Module ausgewählt. Auch dabei wurde jedoch das Prinzip der Freiwilligkeit berücksichtigt, d. h. in letzter Instanz entschied der oder die Teilnehmende, ob ein vorgeschlagenes Modul belegt wurde oder nicht. Sofern die entsprechenden Mittel noch nicht ausgereizt waren, konnte teilweise auch eine große Zahl an Modulen belegt werden.

Insgesamt fiel es den Bildungsträgern teilweise schwer, die Eigenständigkeit der Teilnehmenden durch eine behutsame Steuerung zu unterstützen und zu ergänzen, wie das folgende Fallbeispiel zeigt:

Textbox 5 Fallbeispiel 5: Teilnehmer, der seine fehlende Berufsorientierung nicht erkannte

Dieser Fall zeigt die Grenzen von AKTILA-BS, einen Teilnehmer zu begleiten, der seinen Unterstützungsbedarf nicht erkannte. Dem Teilnehmer war nicht klar, dass ihm eine sinnvolle Bewerbungsstrategie fehlt:

Der Teilnehmer hatte ein abgeschlossenes Studium in mehreren Fächern. Außer einer Arbeitsstelle zu finden nannte er keine konkreten Ziele für die Projektteilnahme, er wollte allgemein Kompetenzen auffrischen. Er konnte jedoch nicht in eine Praktikums- oder Arbeitsstelle vermittelt werden.

Im Rahmen des Projektes nahm der Teilnehmer an zahlreichen Modulen teil, u. a. an einem Bewerbungscoaching sowie an einem Kurs zur Selbstpräsentation. Zudem schrieb er sehr viele Bewerbungen, jedoch in sehr unterschiedlichen Bereichen (u. a. Musik, Bildung, Medien) und für viele Stellen, die zu seinen Qualifikationen nicht passten. Bei seiner Bewerbungsstrategie wünschte er sich jedoch keine Unterstützung durch den Jobcoach, weil er diese seiner Meinung nach nicht brauchte. Nach Einschätzung des Jobcoaches konnte der Teilnehmer im Bewerbungsprozess wenig unterstützt werden, da er selbst nicht erkannte, dass ihm eine konkrete Strategie fehlte. Es gelang dem Jobcoach auch nicht, ihn zu überzeugen, dass er Unterstützung bei seiner beruflichen Orientierung braucht.

In der Rückschau bestand auch zwischen den Bildungspartnern ein Konsens darüber, dass das Modulportfolio bzw. der Umgang damit manche Teilnehmende überfordert hat und stärker in Beratungsprozesse hätte eingebettet werden sollen. In der Zukunft soll diese Erkenntnis berücksichtigt werden. Dennoch ist das gemeinsame Modulportfolio, das die Kompetenzen und Schwerpunktsetzungen der einzelnen Bildungsträger bündelte und den Teilnehmenden an allen Standorten zur Verfügung stellte, als ein Erfolg des Projektes anzusehen. Viele Teilnehmende würdigten die Breite des Schulungsangebotes in AKTILA-BS explizit, und der

überwiegende Teil von ihnen war mit den belegten Modulen zufrieden, auch wenn vereinzelt eine mangelnde Passgenauigkeit der Inhalte moniert wurde.

Die Teilnehmenden nutzten das Modulportfolio in umfassender Weise. Schwerpunkte lagen dabei auf den Grundlagenmodulen und auf Modulen zur Förderung berufsbezogener persönlicher und sozialer Kompetenzen, wie Daten aus dem Teilnehmenden-Monitoring zeigen. Insgesamt wurden bis Ende Dezember 2020 rund 180 Module von den Teilnehmenden absolviert,¹⁶ darunter

- 64 Module im Grundlagenbereich,
- 9 Module im Bereich EDV-Auffrischung,
- 7 Module im Bereich Programmierung oder Betriebssysteme,
- 8 Module im Bereich fachliche Qualifikation,
- 11 Module im Bereich Förderinstrumente,
- 19 Module im Bereich berufsbezogene persönliche und soziale Kompetenzen,
- 22 Online-Module
- und 42 sonstige Module – darunter vieles im Bereich der Förderung berufsbezogener persönlicher und sozialer Kompetenzen sowie individuell zugeschnittene Angebote, z. B. Weiterbildungspaket zum Thema „Sehbeeinträchtigung im Alter“.¹⁷

Die Teilnehmenden haben das Angebot jedoch in sehr unterschiedlichem Umfang genutzt. Zwölf Teilnehmende belegten gar kein Modul, elf Teilnehmende lediglich ein Modul, zehn Teilnehmende belegten zwei Module, fünf Teilnehmende belegten drei Module, sieben Teilnehmende belegten vier Module und 13 Teilnehmende belegten fünf oder mehr Module (bis zu 14).

Von den 160 belegten Präsenzmodulen wurden 28 nicht am „eigenen“ Standort, sondern bei einem der Projektpartner absolviert. Dies wurde durch ein internes Vergütungssystem ermöglicht, über das die Beschulung externer Teilnehmender aus dem Projekt zu einem einheitlichen Tagessatz abgerechnet werden konnte. Weil der veranschlagte Tagessatz relativ niedrig war, konnten manche Kursangebote bei zu geringer Teilnehmendenzahl nicht realisiert werden. Darüber hinaus trauten sich viele Teilnehmende, trotz der im Laufe des Projektes

¹⁶ In den letzten Monaten des Monitorings wurden wenige Teilnahmen an Modulen eingetragen. Dies lässt sich dadurch erklären, dass sich die meisten Teilnehmenden zu diesem Zeitpunkt in einer späten Phase der Projektteilnahme befanden. In den Interviews wurde häufiger berichtet, dass in den letzten Projektmonaten wegen eines Praktikums oder einer Arbeitsstelle keine Zeit mehr für Schulungen bestand. Oder wenn die Projektteilnahme bis dahin noch nicht in ein Praktikum oder eine Arbeitsstelle mündete, waren sie weniger motiviert, an Schulungen teilzunehmen.

¹⁷ Es handelt sich hier um bereinigte Angaben. Im Rahmen des Monitorings machten Projektmitarbeitende teils unter „sonstiges“ Angaben, die inhaltlich den anderen Modulen zuzurechnen gewesen wären. Im Rahmen der Endauswertung wurden solche Doppelzählungen korrigiert.

ermöglichten Finanzierung einer Assistenz zur Begleitung an einen anderen Standort, nicht zu, ein Modul an einem anderen Standort zu besuchen. Bei denjenigen Teilnehmenden, denen dies schwerfiel und die dennoch dazu ermutigt werden konnten, ist die Teilnahme am Auswärtsmodul jedoch als großer Erfolg zu werten. Teils berichteten sie von einem Schub für ihr Selbstwertgefühl oder von den Modulen an anderen Standorten, deren Qualität sie begeistert hatte.

Der Erfolg der im Rahmen von AKTILA-BS angebotenen Online-Module, die das BFW Würzburg zur Verfügung stellte, ist jedoch mit Skepsis zu betrachten. Die Online-Module wurden fast ausschließlich von Teilnehmenden am Standort Würzburg genutzt, da die anderen Projektpartner unsicher waren, ob sie ihren Teilnehmenden entsprechende Kurse zutrauen können und ob die technischen Voraussetzungen dafür vorliegen. Darüber hinaus hat mit Ausnahme einer Teilnehmerin, die ihre Online-Kurse vor Ort im BFW Würzburg bearbeitet hat, keiner der Teilnehmenden einen Online-Kurs abgeschlossen.

Erfolge ließen sich dagegen mit individualisierten Angeboten, die im engen Austausch mit den Teilnehmenden entstanden, realisieren. Hierzu zählt z. B. das Angebot zur Finanzierung eines externen Seminars zum Thema Existenzgründung für einen Teilnehmenden, der mithilfe von AKTILA-BS bereits erfolgreiche erste Schritte in die Selbstständigkeit unternommen hatte. Für eine weitere Teilnehmerin wurde ein individuelles Weiterbildungsangebot erarbeitet, das ihr schließlich zu einer Beschäftigung verhalf:

Textbox 6 Fallbeispiel 6: Teilnehmerin mit individuellem Weiterbildungsangebot

Dieser Fall zeigt wie eine Teilnehmerin mit einem spezifischem Berufswunsch mithilfe eines individuellen Weiterbildungsangebots in Arbeit vermittelt werden konnte:

Die Teilnehmerin hatte eine abgeschlossene Ausbildung im Pflegebereich und wollte durch AKTILA-BS zusätzliche Qualifikationen erwerben, um ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Zudem wollte sie klären, inwiefern ihr Ausbildungsberuf mit einer Sehbehinderung ausgeübt werden kann. Nach umfangreichen Schulungen im Rahmen des Projekts absolvierte die Teilnehmerin ein Praktikum in ihrem Ausbildungsberuf. Dies verlief erfolgreich, so dass im Anschluss eine feste Anstellung in Vollzeit entstand.

Für die Teilnehmerin wurde ein spezielles Weiterbildungsangebot, das zu ihrem Ausbildungsberuf passte und das auf ihre Behinderung zugeschnitten war, konzipiert. Das Konzept wurde im Vorfeld intensiv sowohl mit der Teilnehmerin als auch mit einem potenziellen Arbeitgeber abgestimmt, um ihre Interessen und Bedürfnisse zu berücksichtigen. Als Teil der Weiterbildung absolvierte die Teilnehmerin auch ein Praktikum bei diesem Arbeitgeber, um zu erproben, inwiefern die Inhalte der Weiterbildung praxistauglich sind.

Die Weiterbildung diente nicht nur dazu, die Kompetenzen der Teilnehmerin zu erweitern und damit eine Arbeitsaufnahme zu unterstützen. Auch dem Arbeitgeber wurde gezeigt, welche

Einsatzmöglichkeiten für Menschen mit Sehbehinderung bestehen. Darüber hinaus wurde die Weiterbildung in das Portfolio der beteiligten Bildungseinrichtung aufgenommen. Nach Ende von AKTILA-BS bestand Interesse von anderen Personen, diese Weiterbildung zu absolvieren.

5.2.4 Bewerbungsunterstützung

Alle Teilnehmenden im Projekt AKTILA-BS erhielten Bewerbungsunterstützung in Bezug auf Praktikums- oder Arbeitsplätze: Für fast alle Teilnehmenden gehörte die Sichtung und bei Bedarf die Überarbeitung der Bewerbungsunterlagen zu den Unterstützungsangeboten des Projektes. Bei Bedarf wurde den Teilnehmenden zudem empfohlen, an einem Bewerbungstraining teilzunehmen. Darüber hinaus wurden Bewerbungen fall- oder stellenbezogen unterstützt. Neben der Unterstützung bei der Erstellung der schriftlichen Unterlagen gehörte hierzu teilweise auch die Übermittlung geeigneter Stellenanzeigen, die Finanzierung von Fahrtkosten zu Vorstellungsgesprächen, auf Wunsch die Begleitung zu Vorstellungsgesprächen und die Kontaktaufnahme zum Arbeitgeber, sofern dies notwendig und sinnvoll erschien. Einige Teilnehmende monierten, ihre Ansprechpartner im Projekt hätten für diese zusätzlichen Angebote nicht in ausreichendem Umfang zur Verfügung gestanden, teilweise äußerten sie entsprechenden Bedarf jedoch auch sehr kurzfristig. Insgesamt zeigte sich insbesondere bei den Bewerbungsaktivitäten der Teilnehmenden, dass der Austausch mit dem Jobcoach nicht immer intensiv genug war, um die Motivation der Teilnehmenden für eine eigenständige Stellensuche aufrechtzuerhalten.

In Einzelfällen und insbesondere bei Teilnehmenden, mit denen sich ein persönliches Treffen realisieren ließ, gelang jedoch auch eine gezielte Unterstützung und Vorbereitung in Bezug auf einzelne, vielversprechende Vorstellungstermine. Das folgende Fallbeispiel veranschaulicht dies:

Textbox 7 Fallbeispiel 7: Teilnehmer mit gezielter Unterstützung bei der Vorbereitung eines Bewerbungsgesprächs

Dieser Fall zeigt, wie ein Teilnehmer gezielt bei der Vorbereitung eines Vorstellungsgesprächs, das in eine Arbeitsstelle mündete, unterstützt werden konnte:

Der Teilnehmer konnte nach Abschluss seiner Ausbildung keine dauerhafte Arbeitsstelle finden. Er nahm mit dem Wunsch an AKTILA-BS teil, Kontakte zu knüpfen und bei erfolgreicher Stellensuche Unterstützung bei der Kommunikation mit Ämtern zu erhalten.

Zu Beginn seiner Projektteilnahme suchte der Teilnehmer mit dem Jobcoach verschiedene Kurse aus. An den meisten dieser Kurse nahm er jedoch nicht teil, weil er frühzeitig zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurde. Die Stellenausschreibung hierfür fand er über eine Bekannte, die Bewerbungsunterlagen bereitet er selbstständig vor. Bei der Vorbereitung des Vorstellungsgesprächs bekam er jedoch intensive Unterstützung durch seinen Jobcoach und einen weiteren Mitarbeiter in AKTILA-BS. Gemeinsam wurde Informationen über den Arbeitgeber recherchiert und der Teilnehmer bekam umfangreiche Tipps dazu, wie er sich präsentieren sollte. Der Teilnehmer war mit dieser Unterstützung sehr zufrieden, insbesondere dass die Vorbereitung des Vorstellungsgesprächs schnell und bei ihm zu Hause stattfinden konnte:

„Also das fand ich wirklich, die Unterstützung war gut. War auch echt so spontan, dass die das noch so schnell hinbekommen haben. Weil das kriegt man ja wirklich: So nächste Woche kommen wir. Kommt der Arbeitgeber dann und dann so schnell. Also das wurde dann auch hier zu Hause gemacht, wo ja auch das Vorstellungsgespräch stattfinden sollte und das war schon echt gut. Das hat gut geklappt.“ (TN064)

Der Teilnehmer bekam eine Zusage für die Stelle und blieb nach Arbeitsaufnahme mehrere Monate im Projekt für den Fall, dass er weitere Unterstützung benötigt. Zu Ende der Projektteilnahme arbeitete er nach wie vor mit einem unbefristeten Vertrag auf Vollzeitbasis.

5.2.5 Begleitete Praktika

Die Teilnehmenden, die während der Projektlaufzeit ein Praktikum aufnehmen konnten, wurden hierbei begleitet. Entgegen der ursprünglichen Annahme, dass fast alle Teilnehmenden ein Praktikum absolvieren würden, war dies nur für eine kleinere Gruppe der Teilnehmenden tatsächlich der Fall. Eine größere Zahl an Teilnehmenden lehnte es von vornherein ab, ein Praktikum zu absolvieren: Man bewerbe sich nur auf richtige Arbeitsplätze, weil Praktika zu selten zum Erfolg führten oder weil die Gefahr der Ausbeutung zu groß sei:

„Und das Praktikum, da wollen sie einem ja helfen bei, aber ich will ja lieber erstmal in Arbeit kommen als in ein Praktikum. Ein Praktikum soll ja helfen, damit man in Arbeit kommt, aber was nützt mir das, wenn ich ein halbes Jahr im Praktikum bin und der Arbeitgeber nach diesem halben Jahr dann sagt, "Tschüss, auf Wiedersehen".“ (TN008)

Zusätzlich waren einige wenige Teilnehmende laut Aussage der Jobcoaches bis zum Projektende nicht belastbar genug, um erfolgreich ein Praktikum absolvieren zu können, oder schafften es nicht, die notwendigen Schritte zum Anstoßen eines Praktikums zu leisten. So hätte eine Teilnehmerin die Möglichkeit gehabt, auf Vermittlung ihres Jobcoaches ein Praktikum bei einer Organisation der Selbsthilfe zu absolvieren, doch sie nahm trotz mehrmaliger Ermunterungen nicht den Kontakt zum dort genannten Ansprechpartner auf. In weiteren Einzelfällen verhinderten technische Schwierigkeiten die Aufnahme eines Praktikums bei einem interessierten Arbeitgeber. In den übrigen Fällen blieben die Bemühungen zur Praktikumsuche erfolglos, weil kein interessierter Arbeitgeber gefunden werden konnte.

Letztendlich nahmen nach Erkenntnissen aus dem Teilnehmendenmonitoring und den telefonischen Interviews elf Personen im Laufe ihrer Projektteilnahme ein Praktikum auf. Darunter waren sechs Praktika, die explizit der Erprobung dienten, d. h. der Arbeitgeber plante eine Einstellung. Tatsächlich in Beschäftigung gekommen (im Sinne einer nachhaltigen Integration) sind zwei dieser Personen; bei einer weiteren Person begann ein Praktikum erst zum Ende des Projektes und bot noch Aussicht auf eine Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis.¹⁸

Die Begleitung der Teilnehmenden an ihren jeweiligen Praktikumsplätzen fokussierte auf die sozialpsychologische Unterstützung der Teilnehmenden und die Unterstützung der Arbeitgeber in Bezug auf Hilfsmittelausstattung und Arbeitsplatzeinrichtung. Bei fast allen Praktika bestand ein enger Austausch zwischen Teilnehmendem und Jobcoach auf der einen Seite, auch in Form persönlicher Besuche am Arbeitsplatz, und zwischen Jobcoach und Arbeitgeber auf der anderen Seite. Häufig wurden die Teilnehmenden darüber hinaus durch ein Mobilitätstraining für den Weg zum Praktikumsplatz unterstützt. Eine fachliche Unterstützung oder Nachqualifizierung war dagegen nur in Einzelfällen notwendig.

5.2.6 Begleitete Arbeitsaufnahmen

Als zentraler Faktor für eine gelingende Integration hat sich im Projekt AKTILA-BS die enge Begleitung von Arbeitsaufnahmen erwiesen. Auch Teilnehmende, die selbstständig eine Stelle gefunden hatten, benötigten häufig Unterstützung in der herausfordernden Phase der Stellenaufnahme und der Vorbereitungen dazu.

Zwölf Teilnehmende fanden während der Projektteilnahme – bzw. in zwei Fällen zu einem deutlich späteren Zeitpunkt – eine Arbeitsstelle und können als nachhaltig integriert gelten. Folgende Gelingensfaktoren ließen sich in Bezug auf die Integration dieser Personen beobachten:

¹⁸ Zusätzlich nahmen mehrere Teilnehmende eine Beschäftigung zur Probe hier. Diese Fälle sind im nächsten Abschnitt zur begleiteten Arbeitsaufnahme berücksichtigt.

- Drei Teilnehmende waren bereits mit einer konkreten Aussicht auf eine Stelle ins Projekt eingetreten und brauchten keine aktive Unterstützung bei der Arbeitsaufnahme durch AKTILA-BS. Wichtig war für sie aber, das Projekt für den Fall von Problemen als Back-up im Hintergrund zu wissen (TN056, TN065, TN020).
- Zwei Teilnehmende, die ebenfalls bereits selbstständig eine Beschäftigungsaufnahme hatten anbahnen können, unterstützten die Projektmitarbeitenden von AKTILA-BS intensiv in schwierigen Genehmigungsprozessen für Hilfsmittel und Zuschüsse (siehe Fallbeispiel unten) (TN067, TN019).
- Zwei Teilnehmende wurden intensiv bei Bewerbungsprozessen unterstützt; in einem Fall ging es vornehmlich um die Unterstützung bei Einstellungstests (TN055), in einem anderen Fall um die Simulation eines Vorstellungsgespräches (TN064).
- Ein Teilnehmender baute mit kontinuierlicher Unterstützung der Projektmitarbeiter von AKTILA-BS eine Selbstständigkeit als Trauerredner auf. Inwieweit diese Selbstständigkeit trägt, war zum Projektende noch unklar, da der Teilnehmende während der Laufzeit des Projektes noch nicht viele Aufträge ausführen konnte. Parallel zur Selbstständigkeit suchte er daher weiter nach einer Stelle (TN049).
- Eine Teilnehmerin konnte sich nur deshalb in einem Praktikum beweisen und im Anschluss eine Stelle bei diesem Arbeitgeber antreten, weil sie durch AKTILA-BS bereits mit den passenden Hilfsmitteln ausgestattet war. Bei zeitlichen Verzögerungen in der Bereitstellung der Hilfsmittel hätte sie dem Arbeitgeber ihre Leistungsfähigkeit nicht zeigen können (TN042).
- Nicht zuletzt wurde für eine Teilnehmerin eine individuelle Weiterbildung konzipiert, deren Nutzen sie in einem Praktikum unter Beweis stellte. Im Anschluss konnte sie eine Stelle beim gleichen Arbeitgeber aufnehmen (TN068).

Textbox 8 Fallbeispiel 8: Teilnehmerin mit intensiver Unterstützung bei der Hilfsmittelbeantragung

Dieser Fall zeigt wie auch eine Teilnehmerin, die selbstständig eine Beschäftigung finden konnte, bei der Organisationsfragen rund um die Aufnahme der Beschäftigung gezielt unterstützt werden konnte:

Die Teilnehmerin hatte bereits zu Beginn ihrer Projektteilnahme eine konkrete Stelle im Gesundheitsbereich in Aussicht. Von AKTILA-BS wünschte sie sich Unterstützung bei der Beantragung von Hilfsmitteln sowie bei der Beantragung von Förderzuschüssen für ihren zukünftigen Arbeitgeber. Zunächst erhielt sie eine Sehrestberatung, wodurch festgestellt wurde, welche Hilfsmittel sie für die Arbeitsstelle benötigt. Die Arbeitsaufnahme verlief sehr langsam, zunächst aufgrund eines langen Genehmigungsprozesses für die Stelle aufseiten der [genehmigende Behörde], gefolgt von einer Wartezeit von mehreren Monaten für die Bewilligung von Hilfsmitteln. Ihre Teilnahme an AKTILA-BS beendete sie nach ca. zwölf, Monaten nachdem beide Genehmigungsprozesse erfolgreich abgeschlossen werden konnten. Die Teilnehmerin hatte am Ende des Projektes eine unbefristete Teilzeitstelle.

Die Unterstützung durch AKTILA-BS konzentrierte sich auf die organisatorischen Aspekte der Arbeitsaufnahme. Die Stelle an sich fand die Teilnehmerin selbstständig durch private Netzwerke. Insbesondere bei der Beantragung von Hilfsmitteln hatte der Jobcoach intensiven Kontakt mit der Arbeitsagentur. Laut Teilnehmerin wurde der Antrag zunächst nicht bearbeitet, erstens weil den Mitarbeitenden der Arbeitsagentur die Zeit dafür fehlte und zweitens, weil diese der Meinung waren, dass die Teilnehmerin rechtlich keinen Anspruch auf Hilfsmittelförderung hat. Der Jobcoach klärte die rechtliche Lage mit der Arbeitsagentur und drängte dazu, den Antrag schneller zu bearbeiten. Nach eigener Aussage wäre Teilnehmerin ohne diese Unterstützung die Hilfsmittelförderung nicht genehmigt worden:

„Also [der Jobcoach] hat halt mit den Leuten telefoniert auch und einfach mal auf das Gesetz hingewiesen. Und hat auch gesagt, dass das / weil AKTILA ist ja, wenn ich das richtig verstanden habe nicht nur dafür da jetzt den Schwerbehinderten zu helfen einen Arbeitsplatz zu finden, sondern auch eben wie Sie gesagt haben, bei der Abwicklung zu helfen und auch aufzuzeigen wenn halt diese Abwicklung nicht funktioniert. Also wenn diese Wege nicht, da kann man sich notfalls dann auch mal irgendwie an Ministerien wenden oder so. Weil das bei mir wohl wirklich, [der Jobcoach] war auch richtig sauer, wie das gelaufen war. Genau, also das hätte ich alleine auch nicht geschafft, glaube ich.“ (TN067)

Fünf weitere Teilnehmende nahmen im Laufe der AKTILA-Teilnahme eine Beschäftigung auf, die sie jedoch noch vor Abschluss der Projektteilnahme verloren.

- Bei einem der Teilnehmenden handelte es sich um ein befristetes Arbeitsverhältnis ohne Aussicht auf Übernahme (TN045).
- In einem weiteren Fall handelte es sich um ein Probearbeitsverhältnis, das zur Zufriedenheit des Teilnehmenden und des Arbeitgebers verlief. Der Arbeitgeber gab jedoch zum Ende der vereinbarten Probearbeit an, keine freie Stelle zu haben (TN010).
- In drei Fällen handelte es sich um gravierende Überforderungssituationen, einmal sowohl fachlich als auch psychisch (TN047), einmal in Verbindung mit einer schweren körperlichen und psychischen Erkrankung (TN021), einmal in erster Linie in fachlicher Hinsicht (zu geringe Arbeitsgeschwindigkeit und Probleme im Umgang mit der erforderlichen Technik, TN028).

Neben der Unterstützung in technischen Fragen und Antragsverfahren war auch die sozialpsychologische Begleitung der Teilnehmenden wichtig für die Überwindung von Anfangsschwierigkeiten. Auch bei den gescheiterten Integrationen wurden wiederholt entsprechende Angebote zur Begleitung gemacht. Zwei Teilnehmende, die oben unter dem Schlagwort Überforderung genannt wurden, konnten diese Angebote jedoch nur schwer annehmen und lehnten Unterstützung ab bzw. nahmen sie zu spät an. Auch bei den erfolgreichen Integrationen war – neben den oben genannten Punkten – die sozialpsychologische Unterstützung des oder der Teilnehmenden ein Schwerpunkt der

Unterstützungsangebote (in zehn von 14 Fällen einer Arbeitsaufnahme, zu denen die Jobcoaches im Teilnehmendenmonitoring Angaben machten). Wie bei den Praktika wurden Möglichkeiten der fachlichen Unterstützung oder Nachqualifizierung weniger genutzt (nur in fünf Fällen).

5.2.7 Nachbetreuung

Allen Teilnehmenden, unabhängig davon, ob es zur Aufnahme eines Praktikums oder eines Beschäftigungsverhältnisses gekommen war oder nicht, wurde das Angebot einer Nachbetreuung gemacht. Auch nach Abschluss der Teilnahme am Projekt nach in der Regel maximal zwölf Monaten bestand die Möglichkeit, die Projektmitarbeitenden bei Unterstützungsbedarf z. B. zur Vorbereitung einer Bewerbung zu kontaktieren. Teilnehmende, die vor Ablauf ihrer individuellen Projektteilnahme eine Arbeitsstelle angetreten oder ein Praktikum aufgenommen hatten, wurden auch nach Ablauf von zwölf Monaten der Teilnahme weiter bei Bedarf begleitet, um die Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses zu unterstützen.

5.2.8 Jobcoaching bzw. individuelle Begleitung

Neben den bisher beschriebenen Unterstützungsangeboten, die sich meist auf bestimmte Phasen der Projektteilnahme konzentrierten, erwies sich das Jobcoaching bzw. die individuelle Begleitung über die gesamte Zeit der Teilnahme hinweg als Dreh- und Angelpunkt des Integrationsprojektes. Hierbei galt es, die Teilnehmenden trotz der wohnortnahen Umsetzung des Projektes an das Projekt zu binden und zu eigenen Aktivitäten zu motivieren. Bei manchen Teilnehmenden, die nach wenigen Wochen kaum noch zu erreichen waren oder nicht zu Veranstaltungen oder vereinbarten Terminen erschienen, erwies sich dies aus der Entfernung als schwierig:

„Schwierig ist auch, das haben wir oft, dass Teilnehmer sich gar nicht melden oder nicht erreichbar sind, dann sind wir einfach, dann haben wir zum Beispiel auch Bewerbungen schon überarbeitet oder geben Tipps und dann passiert nichts. Und das ist schwierig, also das ist, da sehen auch die Teilnehmer dann keine Fortschritte, weil sie einfach immer wieder so Pausen machen und dann kommt nichts, das ist schwierig.“ (Jobcoach)

Zu Beginn des Integrationsprojektes waren die Funktion des Jobcoachings und die Aufgaben der Jobcoaches noch nicht im Detail ausbuchstabiert und ließen sich zudem nur schwer von der Rolle der Mentorinnen und Mentoren abgrenzen. Dementsprechend waren die ersten Projektteilnehmenden nicht immer zufrieden mit der Begleitung, die sie erhielten. Die Angaben der Teilnehmenden aus der ersten Phase des Projektes lassen darauf schließen, dass es deutliche Unterschiede in der Intensität des Jobcoachings und im Grad der Zugewandtheit den Teilnehmenden gegenüber gab. Gemeinsame Bemühungen der Projektpartner zur Rollendefinition der Jobcoaches und vermutlich auch ein deutlicheres Erwartungsmanagement in Zusammenarbeit mit neu in das Projekt eintretenden Teilnehmenden führten hier jedoch zu deutlichen Verbesserungen.

Zu allen Teilnehmenden bestand in der Folge regelmäßiger Kontakt, teilweise vor Ort, sofern dies möglich war, teilweise hauptsächlich über Telefon und Email mit nur gelegentlichen Treffen. Die Kontakthäufigkeit unterschied sich dabei deutlich von einem täglichen Austausch (in Einzelfällen) bis hin zu Einzelkontakten im Abstand von bis zu einem Monat. Zudem ließen sich in der personellen Umsetzung des Jobcoachings unterschiedliche Modelle an den einzelnen Standorten beobachten:

- a) Verschiedene AKTILA-Mitarbeitende begleiten einen Teilnehmer oder eine Teilnehmerin mit unterschiedlichen Aufgaben gleichzeitig (z. B. Unterscheidung nach allgemeiner Projektplanung, Bewerbungsunterstützung, Organisation der Module usw.).
- b) Verschiedene AKTILA-Mitarbeitende begleiten einen Teilnehmer oder eine Teilnehmerin in Abhängigkeit von der Projektphase nacheinander. Teilweise ergaben sich entsprechende Wechsel auch daraus, dass Projektmitarbeitende erkrankten oder Aufgabengebiete innerhalb des Projektes neu zugeschnitten werden mussten.
- c) Ein fester Ansprechpartner oder eine feste Ansprechpartnerin begleitet einen Teilnehmer oder eine Teilnehmerin über die ganze Zeit der Projektteilnahme.

Als am geeignetsten hat sich dabei Modell (c) erwiesen. Die Personalwechsel, die mit den anderen beiden Organisationsmodellen verbunden waren, haben viele Teilnehmende stark verunsichert, sie wünschten sich eine feste Ansprechperson. Konnte eine feste Ansprechperson einen Teilnehmer oder eine Teilnehmerin über die ganze Projektlaufzeit hinweg begleiten, war die Möglichkeit zum Aufbau eines Vertrauensverhältnisses eher gegeben. Die konstante Unterstützung durch einen einzigen Ansprechpartner hat sich als zentrales Element zur Unterstützung eher arbeitsmarktferner Teilnehmender erwiesen.

Grundsätzlich lässt sich festhalten, dass bei vielen Teilnehmenden eine sehr viel engere und thematisch umfassendere Begleitung notwendig war, als dies in der Projektkonzeption zunächst vorgesehen war. Neben den erwarteten Unterstützungsleistungen wie z. B. Bewerbungscoaching oder Unterstützung bei der Auswahl der Module benötigten einige Teilnehmende z. B. Unterstützung zu Fragestellungen der klassischen Reha-Beratung (z. B. zum Thema Blindengeld) – eigentlich war man davon ausgegangen, dass entsprechende Punkte in der Zielgruppe schon geklärt wären. Darüber hinaus ging der Unterstützungsbedarf einer größeren Zahl an Teilnehmenden weit über das Feld der beruflichen Rehabilitation hinaus. Diese Teilnehmendengruppe benötigte psychologische Unterstützung in einem Umfang, der im Projekt AKTILA-BS aufgrund des Personalschlüssels und des Qualifikationshintergrunds des eingesetzten Personals nicht immer leistbar war.

An zwei Projektstandorten wurde das Jobcoaching in Form eines individuellen Casemanagements mit einem festen Ansprechpartner über die gesamte Projektlaufzeit

umgesetzt. Hier gelang die Unterstützung auch psychisch belasteter Teilnehmender am besten, wenn auch aufgrund der Entfernung der Einrichtung zum Wohnort nicht immer zur vollen Zufriedenheit aller Beteiligten. Hilfreich war es gerade für diese Teilnehmendengruppe (aber nicht nur für diese), wenn sich Gruppentermine mit anderen Teilnehmenden realisieren ließen, die den Austausch und die gegenseitige Motivation ermöglichten.

Das folgende Fallbeispiel zeigt auf, dass die enge Begleitung der Teilnehmenden trotz manchmal schwieriger Grundvoraussetzungen gelingen und zum Erfolg führen konnte:

Textbox 9 Fallbeispiel 9: Teilnehmerin mit Vermittlung in ein Praktikum trotz schwerer psychischer Probleme (TN024)

Dieser Fall zeigt, wie eine Teilnehmerin mit schweren psychischen Problemen durch intensive persönliche Begleitung bei der Vermittlung in ein Praktikum unterstützt werden konnte:

Die Teilnehmerin hatte eine abgeschlossene Ausbildung in einem Gesundheitsberuf. Nach eigener Aussage wurde ihre bisherige Arbeitssuche insbesondere dadurch erschwert, dass sie schwere psychische Probleme hatte. Sie befand sich während der Projektteilnahme daher in psychotherapeutischer Behandlung. Darüber hinaus litt sie unter Konflikten innerhalb ihrer Familie. Durch AKTILA-BS wünschte sie sich Klarheit über ihre berufliche Perspektive, insbesondere dazu, ob sie arbeitsfähig sei und falls, ja welche Tätigkeiten für sie geeignet wären. Darüber hinaus wünschte sie sich emotionale Unterstützung, um ihre Motivation bei der Arbeitssuche zu erhöhen.

Zu Beginn der Projektteilnahme wurde die Begleitung der Teilnehmerin im Sinne eines Casemanagements durch den Jobcoach geplant. Hierbei stimmte sich der Jobcoach ausführlich mit der Psychotherapeutin dazu ab, welche Aufgaben schwerpunktmäßig durch AKTILA-BS übernommen werden und welche durch die Psychotherapeutin. Auch im weiteren Verlauf fanden enge Absprachen mit der Psychotherapeutin statt. So wurde nach einigen Monaten Projektteilnahme entschieden, dass die Teilnehmerin eine kurze Pause vom Projekt braucht. Nachdem sich der psychische Zustand der Teilnehmerin verbessert hatte, wurde die Projektteilnahme fortgesetzt.

Vom Jobcoach wurde die Teilnehmerin intensiv persönlich begleitet und zu ihren beruflichen Möglichkeiten beraten. Neben Bewerbungstrainings wurde eine Stärken-Schwächen-Analyse durchgeführt um festzustellen, welche berufliche Tätigkeiten zu der Teilnehmerin passen könnten. Ein wichtiges Ergebnis hierbei war, dass die Teilnehmerin feste Arbeitsstrukturen braucht und deswegen weniger geeignet für die persönliche Betreuung von Patientinnen und Patienten sei. Aufbauend auf dieser Erkenntnis identifizierte die Teilnehmerin einen für sie passenden Einsatzbereich in ihrem Beruf und bewarb sich um entsprechende Praktika. Eine dieser Bewerbungen war erfolgreich und ermöglichte ein erfolgreich absolviertes Praktikum. Eine Übernahme der Teilnehmerin als feste Mitarbeiterin war jedoch nicht möglich, da es keine freien Stellen bei diesem Arbeitgeber gab.

Laut Einschätzung des Jobcoaches trug AKTILA-BS zu einer Stabilisierung ihres psychischen Zustands bei. Neben der persönlichen Begleitung waren hierfür die festen Termine innerhalb des Projekts und des Praktikums besonders wichtig. Die Teilnehmerin bewertete die Projektbegleitung

ebenfalls sehr positiv und betonte den respektvollen Umgang sowie die Anpassung der Begleitung an ihre individuelle Situation.

Als ein weiterer wichtiger Baustein der Teilnehmendenbegleitung ist das Peer Counseling durch Mentorinnen und Mentoren zu nennen, das im Rahmen von AKTILA-BS für die Zielgruppe blinder und sehbehinderter (langzeit-)arbeitsloser Menschen erprobt wurde. Dieses Instrument stellen wir im Abschnitt 5.4 ausführlich dar. Zuvor gehen wir noch darauf ein, in welchem Ausmaß die für die oben beschriebenen Maßnahmen zur Unterstützung der Projektteilnehmenden zur Verfügung stehenden Mittel ausgeschöpft wurden.

5.3 Mittelausschöpfung

Für die oben beschriebene Unterstützung der Teilnehmenden standen neben den in Kapitel 1 genannten Personalkapazitäten Mittel in Höhe von knapp 437.000 Euro für die Unterbringung von Teilnehmenden bei Präsenzveranstaltungen, für individuelle Fördermaßnahmen und für technische Geräte zur Verfügung. Diese Mittel wurden jedoch nur zu einem Teil abgerufen (die Mittel für Unterbringungskosten zu ca. 19 %, die Mittel für individuelle Förderung zu knapp 58 % und die Mittel für technische Geräte (Hilfsmittel) zu ca. 8 %).

Die geringe Ausschöpfung dieser Mittel hat unterschiedliche Ursachen:

- Die Ausstattung mit Hilfsmitteln unter den Teilnehmenden war besser als vermutet, sodass weniger Bedarf für die Hilfsmittelausstattung bestand als zunächst veranschlagt. Zudem musste zu Beginn des Projektes jede Ausgabe in diesem Budgetbereich einzeln (zunächst beim Projektträger, später nur noch bei der Projektleitung) beantragt werden, was aufwendig war und zu zeitlichen Verzögerungen führte. Daher suchten die Bildungsträger teilweise nach anderen Wegen, um die Ausstattung der Teilnehmenden mit Hilfsmitteln zu verbessern (z. B. Antragstellung bei der Krankenkasse). Ein anderer Grund für die geringeren Ausgaben in diesem Bereich war die Tatsache, dass weniger Teilnehmende als vermutet Praktika absolvierten und damit keine Ausgaben für Geräte an Praktikumsarbeitsplätzen, die nicht aus anderen Quellen finanziert werden können, anfielen. In den Fällen, in denen es zu einem Praktikum kam, wurden häufig keine Geräte gekauft, sondern es wurde auf Leihgaben aus bestehenden internen Gerätepools der Bildungsträger zurückgegriffen.
- Unter den Teilnehmenden bestand weniger Bereitschaft zum Besuch von Präsenzveranstaltungen (insbesondere von Schulungen vor Ort) als zunächst angenommen worden war. Dies lag in erster Linie daran, dass die Mobilität vieler Teilnehmenden eingeschränkt war und sie sich die Fahrten zum jeweiligen Bildungsträger bzw. das tägliche Pendeln zu Schulungen (sofern dies von der Entfernung her möglich war) nicht zutrauten. Dieses Hindernis konnte im Laufe des

Projekts dadurch verringert werden, dass auch die Finanzierung einer Assistenz für entsprechende Fahrten aus Projektmitteln ermöglicht wurde. Dies war eine sehr erfolgreiche Erweiterung des Angebots, da dadurch die eigentlichen Schulungsmodulare mit einer Mobilitätsschulung verbunden werden konnten. Die Bereitschaft zur Teilnahme an Präsenzveranstaltungen bei den Teilnehmenden stieg dadurch. Dennoch lehnten einige die Teilnahme an Veranstaltungen oder Schulungen außerhalb ihres Wohnortes ab.

- Nicht alle Schulungen, die die Teilnehmenden absolvierten, verursachten Kosten im Rahmen der individuellen Förderung. Intern stattfindende Grundlagenmodule, die einen großen Teil der absolvierten Schulungen ausmachten, wurden grundsätzlich nicht verrechnet, sondern waren in den Personalkosten am jeweiligen Standort berücksichtigt. Darüber hinaus beantragte ein Projektpartner die Finanzierung von speziellen Schulungen (beispielsweise von EDV-Schulungen) beim Kostenträger.
- Bei einer größeren Zahl von Teilnehmenden war zunächst die Aktivierung und Stabilisierung durch eine persönliche Begleitung und Betreuung relevant. Für diese Teilnehmenden waren Angebote zur individuellen Förderung, die zusätzliche Kosten verursacht hätten (z. B. Kosten für Fahrten zu Vorstellungsgesprächen, für die Teilnahme an externen Schulungen usw.) weniger wichtig als eine engmaschige Betreuung, für die vor allem Personalkosten anfallen.

5.4 Exkurs: Peer Counseling bzw. Mentoring als Instrument in der Begleitung arbeitsloser blinder und sehbehinderter Menschen

Der Modellcharakter von AKTILA-BS bestand u. a. darin, sogenannte Mentoren¹⁹ in die Integrationsbemühungen von langzeitarbeitslosen blinder und sehbeeinträchtigter Menschen einzubinden und die Vorteile zu erproben. Während Peer Counseling in anderen Bereichen der beruflichen Beratung ein fest etabliertes Verfahren ist, handelt es sich hierbei in Bezug auf die Unterstützung von arbeitslosen schwerbehinderten Menschen um einen neuen Ansatz. Die Analyse dieses Instruments gliedert sich wie folgt:

Zunächst erfolgt ein kurzer Überblick über zentrale Strukturen und Prozesse für das Mentoring (vgl. 5.4.1). Das anschließende Kapitel beinhaltet die quantitativen Eckdaten zur Umsetzung des Mentorings (Daten des DVBS) und stellt zum anderen standortspezifische Gemeinsamkeiten und Unterschiede bei der Umsetzung dar. Letztere basieren auf den Interviews, die die Begleitforschung mit AKTILA-Mitarbeitenden im Rahmen der Standortbesuche führen konnte. In Kapitel 5.4.3 werden dann empirische Ergebnisse zu

¹⁹ Aufgrund der geringen Anzahl an interviewten Mentorinnen und Mentoren und um einer Deanonymisierung vorzubeugen, wurde durchgehend nur eine, in diesem Fall die männliche Form verwendet. Dies gilt auch für die Mentees.

einzelnen Mentorings präsentiert, basierend auf Interviews der Begleitforschung mit 15 Mentoren. Die Interviews wurden blockweise nach inhaltlichen Bereichen und anonymisiert ausgewertet:

- **Matching von Mentoren und Mentees:** Ein erfolgreiches Matching war die Ausgangslage dafür, dass ein Mentoring überhaupt zustande kam. In diesem Abschnitt wird beschrieben, inwiefern die Mentoren ihre Mentoring-Beziehung (zum Zeitpunkt des Interviews, d. h. rückblickend auf den Zeitraum des Mentorings) als „passenden“ Match beschrieben und für wie bedeutsam dies erachtet wurde (vgl. 5.4.3.1).²⁰
- **Organisation und Umsetzung der Mentorings:** In diesem Abschnitt wurden u. a. die Form des Mentorings (telefonisch, elektronisch, persönlich etc.) betrachtet, die Kontakthäufigkeit und -intensität sowie Ursachen für ggf. vorhandene Entwicklungen im Verlauf der Mentorings. Zusammengetragen wurde auch, inwiefern Zielvereinbarungen und Logbücher eingesetzt wurden (vgl. 5.4.3.2).
- **Themen und Ziele des Mentorings:** In welcher Phase in AKTILA-BS und der beruflichen Integration sich die Mentees befanden, ist Ausgangspunkt dieses Abschnitts. Analysiert wurden auch die Themen und Ziele der Mentorings, verbunden mit der Frage, welche Vorgehensweise dem zugrunde lag, z. B. welches Rollenverständnis der Mentoren und welche Berührungspunkte es mit dem Jobcoaching gab (vgl. 5.4.3.3).
- **Wirkungen der Mentorings:** Die Mentoren wurden gebeten, den Nutzen des Mentorings für ihre Mentees abzuschätzen. In welchen Bereichen Wirkungen ausgemacht wurden, in welchem Ausmaß und inwieweit die Mentoren dies auf das Mentoring zurückführten, wurde in diesem Abschnitt zusammengetragen (vgl. 5.4.3.4).

Die Ergebnisse aus den Mentoren-Interviews werden im vierten Punkt durch Interviews mit AKTILA-Teilnehmenden gespiegelt und ergänzt. Das Kapitel endet mit Gesamteinschätzungen und Handlungsempfehlungen zum Mentoring in AKTILA-BS.

5.4.1 Implementation des Mentorings

Die Leitung des Arbeitspaktes 4 „Entwicklung und Implementierung eines Mentoringsystems“ lag beim DVBS. Die Umsetzung startete ab April 2017. Das Arbeitspaket umfasste die folgenden Punkte:

- konzeptionelle Planung des Mentorings;
- Auswahl und Akquise geeigneter Personen für die Rolle eines Mentors;

²⁰ Das Matching durchlief drei Phasen (Informationsbasis herstellen, Matching vornehmen, Erstkontakt vermitteln und Mentoringeinstieg vorbereiten). Im Kern ermittelten die Mentoringbetreuer des DVBS aus dem Mentoringpool ein Ranking in Frage kommender Mentoren. Stimmtent sowohl der angefragte Mentor als auch der Mentee zu, wurden beide zu einem Mentoringteam.

- Schulung dieser Personen;
- Planung und Umsetzung des regelmäßigen Austausches mit den Mentoren;
- Dokumentation der Erfahrungen.

Der DVBS setzte das Mentoring parallel auch im Projekt Inklusive berufliche Bildung ohne Barrieren (iBoB) um sowie im Projekt TriTeam (Studienbeginner, Studierende am Übergang vom Bachelor zum Master oder in den Beruf) um. Dementsprechend handelte es sich um ein projektübergreifendes Mentoring-Projekt ohne projektspezifische Unterschiede (d. h. es gab einen Mentorenpool, eine Weiterbildungsplattform, gemeinsame Schulung, eine gemeinsame Projekthomepage etc.).

Personen, die von Projektpartnern für die Mentorentätigkeit angefragt worden waren oder sich initiativ gemeldet hatten, wurden durch den DVBS vorab interviewt. Erfahrungen oder eine Ausbildung im Beratungsbereich benötigten sie nicht. Im Sinne des Peer-Gedankens sollten sie aber zwei wesentliche Eigenschaften mitbringen:

- Die Mentoren mussten selbst sehbeeinträchtigt sein und
- Berufserfahrung haben, um als „beruflich erfahrene Person“ die Entwicklung der „beruflich weniger erfahrenen Person (Mentee)“ zu fördern [Projektunterlagen].²¹

Die ausgewählten Personen wurden in zweitägigen Seminaren für das Mentoring geschult. Sie hatten zudem die Möglichkeit, mit anderen Mentoren in einen kollegialen Erfahrungsaustausch zu treten. Zu diesem Zweck fand auch ein Projekttreffen der Mentoren statt. Jedem Mentoringteam stand zudem eine Mentoring-Betreuung durch den DVBS zur Verfügung. Sowohl Mentor als auch Mentee konnten sich z. B. bei Unsicherheiten und auftretenden Problemen an die Begleitung im Projekt wenden. Darüber hinaus meldete sich die Begleitung regelmäßig bei Mentor und Mentee und erkundigte sich nach dem Mentoringverlauf.

Quantitative Eckdaten zur Implementation

Für die Umsetzung des Mentorings gab es keine Größenvorgabe oder -beschränkung. Die Nutzung dieses freiwilligen Angebots stand potenziell jedem Teilnehmenden offen. Ein Mentoring konnte sich aber in verschiedenen Phasen befinden, was sich in den vom DVBS verwendeten Begriffen widerspiegelt:

- Anfragen nach Mentorings und Schnuppertelefonate

²¹ In Bezug auf Ihre Sehbeeinträchtigung sollen die Mentoren in der Lage sein, „in Beruf und Freizeit offen mit ihrer Beeinträchtigung umzugehen und auch darüber zu sprechen. Sie sollen ihre positiven und negativen Erfahrungen mit der Behinderung reflektiert und möglichst auch schon im Kollegen-, Familien- oder Freundeskreis besprochen haben.“ [Projektunterlagen] Zudem sollen sie bestimmte persönliche Eigenschaften mitbringen, z. B. sollten sie zuhören können, wertschätzend und nicht rechthaberisch sein und bereit sein, sich auf andere Menschen einzulassen und Interesse haben, auch für sich selbst etwas Neues zu lernen.

- Matchingphase (inkl. einer sogenannten Pre-Matching-Phase)
- Abbrüche nach dem Matching sowie Stornierungen von Mentorings durch die Mentees
- Angemeldete Mentorings, darunter auch sogenannte Quick-Mentorings
- Laufende Mentoringteams, darunter auch „unsicher“ laufende Teams²²
- Verlängerte Mentorings, abgebrochene und beendete Mentorings

Im Rahmen des Projekts AKTILA-BS teilten die Jobcoaches dem DVBS die Kontakte von 35 Teilnehmenden mit, die an einem Mentoring interessiert waren. 26 dieser Personen brachte der DVBS dann in Kontakt mit mindestens einem Mentor (Matching). Aus den Matchings entstanden dann insgesamt 21 aktive Mentoringteams.²³

5.4.2 Umsetzung des Mentorings an den AKTILA-Standorten

Das Konzept des DVBS basierte auf dem Gedanken, dass das Mentoring in die Integrationsbemühungen bei sehbeeinträchtigten Langzeitarbeitslosen eingebunden werden sollte, ohne den Mentor zu einem Teammitglied in einem Integrationsteam o. ä. werden zu lassen. Für den Jobcoach sollte der Mentor – wenn überhaupt – nur nach Zustimmung des Mentees bzw. des AKTILA-Teilnehmenden erreichbar sein, idealerweise im Beisein des Mentees.

Die Einbindung des Mentorings erörterte der DVBS mit den Jobcoaches u. a. in einer Telefonkonferenz sowie im Rahmen der Jobcoaching-Treffen. Dabei wurden auch organisatorische Absprachen getroffen, z. B. dass den AKTILA-Teilnehmenden die Rollen der Jobcoaches und Mentoren klarer kommuniziert werden und die Jobcoaches den DVBS informieren sollten, wenn Personen aus AKTILA ausstiegen.

Im Rahmen der fünf Standortbesuche (von der Begleitforschung zwischen Dezember 2018 und März 2019 durchgeführt) wurden die AKTILA-Mitarbeitenden auch zu ihren Einschätzungen zum Mentoring sowie zur Umsetzungspraxis interviewt.

An manchen Standorten wurde der innovative Charakter des Mentorings in den Vordergrund gestellt, dessen Erprobung u. a. ein Grund zur Projektteilnahme gewesen wäre. In anderen Interviews wurde darauf hingewiesen, dass nach dem Mentoring kein unmittelbarer Bedarf

²² Unsicher laufende Mentoring-Teams waren solche, in denen die Kontakthäufigkeit deutlich über der monatlichen Mindestkontaktfrequenz lag oder der Mentee für den Mentor nicht mehr zu erreichen war ohne Grund und Dauer der Nichterreichbarkeit zu nennen (vgl. Kapitel 5.4.3.2).

²³ Die Zahl der Personen, die anfangs an einem Mentoring interessiert waren, reduzierte sich nach der Kontaktaufnahme durch den DVBS aus unterschiedlichen Gründen, z. B. weil kein wirkliches Interesse seitens des Mentees bestanden hatte, konzeptferne Vorstellungen vom Mentoring vorlagen, ein Abbruch der AKTILA-Teilnahme erfolgte oder Erkrankungen auftraten. Die fünf Personen, die nach dem Matching kein Mentoring starteten, stornierten ihre Teilnahme aufgrund von Beschäftigungsaufnahmen (kein Mentoringbedarf mehr) oder aus Krankheitsgründen, was den zuständigen Jobcoaches mitgeteilt wurde.

bestanden hätte, da man bereits eigene Angebote und Erfahrungen mit Peer-Angeboten hatte (z. B. einer Begleitung von Teilnehmenden durch ehemalige Absolventen).

Erwartete Effekte eines Mentorings aus Sicht der AKTILA-Mitarbeitenden

Auch auf die Frage nach dem erwarteten Nutzen eines Mentorings wurden an den Standorten unterschiedliche Sichtweisen dargelegt. Einzelne Befragte äußerten sich eher nüchtern bis kritisch. Sie hielten es einerseits für realistisch, dass durch den Mentor eine weitere und zudem anonyme Person die Integrationsbemühungen des Teilnehmenden beeinflussen könne. Andererseits wurde es für nicht unwahrscheinlich gehalten, dass z. B. Bewerbungsstrategien oder -ideen, die der Jobcoach für zielführend bzw. integrationsfördernd erachtet, durch die Mentoring-Beziehung negativ beleuchtet und/oder Alternativpläne entwickelt werden könnten.

Kritisch eingeworfen wurde auch das Risiko einer zu großen Selbstbezogenheit des Mentors. So wäre in anderen Peer-Modellen zu beobachten gewesen, dass Peers bzw. den Mentoren vergleichbare Personen den Mentee v. a. in die Richtung beraten/begleiten wollte, die sie selbst durchlebt hätten; verbunden mit der Konsequenz, dass nicht die Situation des Mentees, sondern die eigenen Erfahrungen als Handlungsmaßstab gewählt worden wären. Bereits bei der Auswahl der Mentoren müsse dieses Risiko minimiert werden:

„wenn er [die Peer-Person, d. Verf.] in Arbeit gekommen ist, dann spricht er sehr positiv darüber und wenn er nicht in Arbeit gekommen ist, das heißt dann irgendwann Erwerbsunfähigkeitsrente, dann berät der ganz oft auch in diese Richtung. Und das ist so schade, weil gar nicht auf den Menschen geachtet wird, sondern viele dann ihre eigene Geschichte im Kopf haben. Das heißt, die Mentoren müssen wirklich gut ausgesucht werden und das ist schwierig. Das ist auch ein Teil von AKTILA dann zu sagen "Nein, du kommst dafür nicht in Frage". [...] Ich weiß nicht, ob das [bei der Mentoren-Akquise durch den DVBS, d. Verf.] wirklich passiert. Bei anderen krieg ich mit, da passiert das nicht. Da wird jeder genommen, das ist katastrophal.“²⁴

In der Einbindung eines Mentorings wurden auch potenziell positive Effekte für die Integrationsbemühungen der AKTILA-Teilnehmenden gesehen, wenngleich aus verschiedenen Perspektiven. Erstens könnte der Mentor eine sehr sinnvolle Ergänzung zum Jobcoach sein. Thematisch und kommunikativ könne er etwa komplementäre Schwerpunkte zum Jobcoaching setzen:

²⁴ In den Mentoren-Interviews fanden sich durchaus Hinweise auf derartige Tendenzen, z. B. weil Mentoren andere Schwerpunkte im Mentoring legten oder legen wollten als ihre Mentees. Oder bestimmte Vorgehens- und Arbeitsweisen, die beim Mentor zu beruflichen Erfolgen geführt hätten, vom Mentee gefordert oder zumindest ihm zumindest empfohlen wurden. Nicht in allen, aber in den meisten Fällen betonte der Mentor aber auch, dass die Sichtweise, die Handlungsressourcen, das Verhalten etc. des Mentees entscheidend und zu respektieren sei (vgl. Kapitel 5.4.3.2 und 5.4.3.3).

„wenn ich als Ausbilder bin, habe ich den Fokus, der muss die Prüfung bestehen, der muss lernen, der darf keine Fehlzeiten haben. Wenn ich Fallmanager bin, habe ich den Fokus, der muss irgendwie hier halt durchkommen. [...] Und als Jobcoach ist der Fokus die Arbeitgebersicht. Ich bin jetzt Arbeitgeber, würde ich den einstellen oder nicht. Was bringt der mir. Wie formuliere ich meine Anforderungen und wie muss der sich jetzt irgendwie präsentieren, damit ich den einstelle. Und der Mentor hat ja einen komplett anderen Fokus. Der hat den Fokus, wir sitzen in einem Boot, ich bin der Kumpel, wir kämpfen gemeinsam [...] Oder erreichen gemeinsam ein Ziel oder geben den Staffelstab weiter. [...] Aber es ist jedenfalls eine komplett andere Rolle. Ein komplett anderer Fokus. [...] aber es muss auch einen anderen geben, der auch manchmal dann Druck aufbaut. [...] weil wir [in AKTILA-BS, der Verf.] das definierte Ziel haben, Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt. [...] Das darf der Mentor dann nicht machen.“

Diese zum Jobcoaching ergänzende Rolle könne der Mentor sehr gut einnehmen, da der Umgang des Mentors mit dem Mentee „natürlich wesentlich vertrauensvoller ist als mit mir [dem Jobcoach, d. Verf.]“. Begründet wurde diese Haltung u. a. damit, dass der Mentor selbst eine Sehbeeinträchtigung habe und ggf. sogar gleiche oder ähnliche Erfahrungen wie der Mentee gemacht habe (z. B. Arbeitslosigkeit, Stellensuche, Umschulung etc.). Auch müsse der Mentor keine Berichte über den Mentee verfassen und sei keiner Behörde/Institution oder keinem bestimmten Ziel gegenüber verpflichtet, zumindest nicht in dem Umfang wie der Jobcoach.

Als positiv wurde zweitens auch gewertet, dass das Mentoring eine weitere Perspektive auf bzw. Intervention für den AKTILA-Teilnehmenden und seine Situation bedeute. Sollte der Jobcoach bzw. seine Positionen, Ideen, Strategien im Rahmen des Mentorings hinterfragt, verworfen oder Alternativen entwickelt werden, wäre auch das erst einmal als positiv zu werten. Jeder weitere Blick könne grundsätzlich erst einmal helfen und Blockaden lösen. Besonders positiv bewertet wurde vom Jobcoach etwa der (mehrfach) eingetretene Fall, dass sich die Gesprächsbeiträge des Mentors mit jenen des Jobcoaches decken würden.

Drittens wurde das Format als hilfreich herausgestellt, allerdings im projektspezifischen Kontext von AKTILA-BS. Nach dieser Sicht würde das Mentoring im Regelfall wohl keine Vermittlungshemmnisse bei den Teilnehmenden unmittelbar auflösen können. Gleichwohl könnte das projektbedingte Fehlen einer festen Gruppe von Teilnehmenden in AKTILA-BS und der positive Einfluss einer solchen Struktur zumindest ansatzweise durch eine Mentoring-Beziehung kompensiert werden.

Details zur Umsetzungspraxis aus Sicht der AKTILA-Mitarbeitenden

Ungeachtet der Frage, wie die AKTILA-Mitarbeitenden die Umsetzung des Mentorings bewerteten, wurden sie gebeten, die Umsetzung des Mentorings an ihren Standorten zu skizzieren. An einem Standort war das Mentoring demnach bereits zentral für die Akquise von

Projektteilnehmenden. Spätestens nach dem Teilnahmebeginn hätten die Jobcoaches aller Standorte den Teilnehmenden das Mentoring dann als ein mögliches Projektelement vorgeschlagen. Unterschiedlich war hingegen, wie intensiv dieses Instrument beworben wurde. An einem Standort wurde (sofern sich die Teilnehmenden anfangs gegen ein Mentoring entschieden oder zumindest skeptisch/unsicher gezeigt hatten) das Angebot regelmäßig erneuert. An den anderen Standorten blieb diese wiederholte Vorstellung aus oder beschränkte sich auf Einzelfälle.

An einem Standort wurde zunächst ein anderes Vorgehen gewählt. Hier wurde das Mentoring im Rahmen der ersten beiden Orientierungswochen durch zwei Mentoren selbst vorgestellt. Hierbei wäre es unter Teilnehmenden aber wohl zu dem Missverständnis gekommen, dass man sich nur für einen dieser beiden Mentoren hätte entscheiden können. Im Projektverlauf wurde diesem Missverständnis entgegengewirkt, indem das Mentoring (wie an den anderen Standorten auch) im Rahmen der Eingangsinterviews vom Jobcoach vorgestellt wurde.

Die Kontaktdaten von Personen, die ihr Interesse an einer Teilnahme am Mentoring geäußert hatten, wurden dann teilweise sehr zügig, teilweise aber auch recht zeitverzögert an den DVBS vermittelt. In den Interviews mit den Teilnehmenden hat sich gezeigt, dass in manchen Fällen nicht schnell genug ein Kontakt zwischen dem oder der Teilnehmenden und dem Mentoring-Team oder einem Mentor zustande kam. Dabei konnte nicht immer eindeutig geklärt werden, ob dies an einer verspäteten Meldung des Jobcoaches an das Mentoring-Team beim DVBS, an einer längeren Reaktionszeit des DVBS oder an der manchmal schlechten Erreichbarkeit der Teilnehmenden lag. Insgesamt handelte es sich bei der Herstellung von Kontakten zwischen den Teilnehmenden und geeigneten Mentoren um komplexe Kommunikationsprozesse, in die jeweils mindestens vier Personen involviert waren (Teilnehmende, Jobcoach, Mentoringteam, ein Mentor oder teilweise mehrere Mentoren). Die zeitlichen Verzögerungen waren insofern ungünstig, als sie teilweise dazu führten, dass das Interesse des oder der Teilnehmenden erlahmte oder Unzufriedenheit aufkam.

Mentoring-Betreuung und (potenzieller) Mentee sollten dann eine vertiefte Informationsbasis herstellen. Diesbezüglich vereinbarte der DVBS mit den Jobcoaches, dass sich die Startinformationen der Jobcoaches (als Bedarfsmelder) auf die Kontaktdaten beschränken sollten.²⁵

Inwieweit die Jobcoaches dann über den weiteren Verlauf informiert waren, also ob ein Mentoring überhaupt zustande gekommen war und wie das ggf. vereinbarte Mentoring verlief, war auch von der Vorgehensweise des Jobcoaches abhängig. An einem Standort informierte sich der Jobcoach bei jedem Teilnehmenden, der sich interessiert gezeigt hatte, ob ein

²⁵ Anfangs hatte sich teilweise die Praxis eingestellt, dass Jobcoaches dem DVBS auch die Lebensläufe von interessierten AKTILA-Teilnehmenden sowie weitere Kommentare zur Person übermittelten.

Mentoring begonnen wurde, was die Inhalte waren und wie die Mentees den Verlauf bewerteten (Zufriedenheit, Nutzen, Fortführung des Mentorings). Darüber hinaus teilten manche Mentees ihre (dann zumeist negativen) Erfahrungen dem Jobcoach von sich aus mit. Einem direkten Kontakt mit dem Mentor erteilte der Jobcoach eine klare Absage.

An zwei weiteren Standorten beschränkten sich die Kenntnis der Jobcoaches vom Mentoringprozess auf die Informationen, die ihnen initiativ mitgeteilt wurden. In einem Fall hätte es sich dann ganz überwiegend um Unzufriedenheiten, Ernüchterungen und Frustrationen gehandelt. Der Jobcoach hätte in diesen Fällen dann aber nicht weiter nachgefragt, um nicht aktiv in den Mentoring-Prozess einzugreifen. An einem anderen Standort war zumindest bekannt, dass der Nutzen des Mentorings zwischen den teilnehmenden Personen sehr unterschiedlich ausfiel. An einen weiteren Standort lagen überhaupt keine weitergehenden Informationen über das Mentoring vor, da zum Zeitpunkt des Interviews keine teilnehmende Person eines begonnen hatte.

5.4.3 Empirische Ergebnisse zu einzelnen Mentorings (Mentoren-Interviews)

Die Interviews mit den Mentoren zielten primär auf ihre Erfahrungen ab, die sie im aktuell laufenden Mentoring-Team gesammelt hatten. Ihr theoretisch-konzeptionelles Wissen sowie ihre Einschätzungen zum Mentoring als Methode bildeten dabei den Rahmen. Der erfahrungsbezogene Schwerpunkt der Interviews setzte eine gewisse Laufzeit eines Mentorings voraus. Bei der Interviewrekrutierung galt deswegen der Richtwert, dass nur solche Mentoren interviewt werden sollten, die sich bereits seit längerem in einem laufenden Mentoring befanden. Konkret bedeutete dies eine Laufzeit von mindestens drei Monaten.

Von den 15 interviewten Mentoren erfüllten 14 Mentorenbeziehungen diese Bedingung. Eine Hälfte der Mentorings lief bereits seit einem halben Jahr oder länger, das längste seit etwa einem Jahr. Die andere Hälfte hatte die gewünschte Mindestlaufzeit erreicht.²⁶

Da von den insgesamt 21 Mentorings, die im Rahmen von AKTILA-BS starteten, 15 Mentoren interviewt bzw. 15 Mentoring-Beziehungen betrachtet wurden, haben die in den folgenden Abschnitten vorgestellten Ergebnisse keinen Anspruch auf absolute Verallgemeinerbarkeit. Sie bieten aber einen fundierten Einblick in die Praxis des Mentorings.

²⁶ Die Interviews wurden im Zeitraum zwischen November 2018 und August 2019 umgesetzt. Die Übermittlung der Kontaktdaten erfolgt durch den DVBS nach Zustimmung durch die Mentoren. Zum Schutz der Mentoring-Beziehung erfuhr die wissenschaftliche Begleitung nicht, welche Person der betreffende Mentor unterstützte. Die Interviews dauerten durchschnittlich 60 Minuten.

5.4.3.1 Matching von Mentoren und Mentees

Die Frage des Matchings von Mentee und Mentor nahm einen wichtigen Platz im Mentoring-Konzept des DVBS ein. Im Sinne des Peer-Gedankens sollten Personen, die im Projekt AKTILA-BS als Mentoren tätig waren, zwei wesentliche Eigenschaften mitbringen: selbst sehbeeinträchtigt sein und Berufserfahrung haben (vgl. Kapitel 5.4.1).

Soziodemografische Muster des Matchings gab es insoweit, als dass Mentor und Mentee meistens das gleiche Geschlecht hatten. Die Mentoren waren zudem in der Regel älter als die Mentees, selten hingegen gleichalt oder jünger. Bezogen auf die Sehbeeinträchtigung hatte eine Hälfte der Mentoren den Prozess einer deutlichen Sehverschlechterung im Erwerbsalter selbst erlebt, die andere Hälfte lebte seit Geburt oder Kindesalter mit ihrer Beeinträchtigung. Bei den Mentees war der progrediente Verlauf im Erwachsenenalter der Regelfall. Typisch war zudem, dass die Sehbeeinträchtigung des Mentees stärker war als die des Mentors oder zukünftig (wahrscheinlich) stärker werden würde.²⁷

Beruflich hatte etwa jeder dritte Mentor selbst Phasen einer Langzeitarbeitslosigkeit (1 Jahr oder länger) erlebt. Die meisten von ihnen hatten hingegen entweder keine Erfahrung mit Arbeitslosigkeit oder vollzogen berufliche Veränderungen relativ zügig. Sowohl die Sehbeeinträchtigung als auch und insbesondere die berufliche Dimension des Matchings (z. B. eigene Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit, beruflichen Neuorientierungen, Umschulungen etc.) waren unter den Mentoren wichtige Ausgangspunkte, um zu beurteilen, ob sie sich für einen „passenden“ Match für ihren Mentee hielten. Eine Gruppe von Mentoren zielte dabei v. a. auf den positiven Beitrag möglichst großer berufs- und behinderungsbezogener Merkmalskongruenz ab, beispielhaft in diesen Zitaten zum Ausdruck gebracht:

„Also Sehbeeinträchtigungen halte ich für sehr wichtig. [...] blind zu blind und sehbehindert zu sehbehindert, das macht schon Sinn. [...] Geburtsblinde können [sich] nicht so, nur theoretisch in Späterblindete reinversetzen. Und da ist die Deckungsgleichheit sehr gut. [...] Erfahrung mit Arbeitslosigkeit finde ich auch sehr wichtig. [...] das sollte schon mit großer Übereinstimmung sein.“ [MN2916]

Andere Mentoren hoben hingegen besonders die Unterschiede in ihrer Mentoring-Beziehung hervor und beschrieben ihre eigenen Berufsverläufe als ermutigende Positivbeispiele für die Mentees, wie diese beiden Mentoren veranschaulichen:

„Die Aktila-Menschen, die haben ja auch schon viel mitgemacht. Ich selber war in meinem Leben [...] vielleicht drei, vier Monate oder so arbeitslos. Ich weiß nicht, was das bedeutet [...] Ich hab immer Arbeit gehabt. [...] aber ich möchte so gern diesen

²⁷ Hier ist zu berücksichtigen, dass es sich um keine medizinischen, sondern um subjektive Selbst- und Fremdauskünfte der Mentoren handelte. Manche Mentoren konnten Art und Schwere der Sehbeeinträchtigung ihres Mentees überhaupt nicht einschätzen, weil dies im Mentoring nicht thematisiert worden war.

Menschen helfen, weil ich/ sag ich mal so flapsig, so viel Glück hab [...] und jetzt möchte ich andere an diesem Glück teilhaben lassen. Das mal so jetzt ganz naiv. Das war so meine Motivation, weshalb ich das gemacht habe.“ [MN1787]

„Ich habe ja auch einen Berufswechsel mitmachen dürfen und [...] es war dann schon auch kurz so das Thema: Habe ich denn überhaupt noch eine berufliche Zukunft? Und wir [Mentor und Mentee, d. Verf.] sind ganz unterschiedlich, würde ich sagen, schon in dem, wie man die Welt wahrnimmt. Also ich war oder bin hoffentlich auch zukünftig einer, der immer versucht das doch wieder positiv zu sehen und aus allem dann doch noch wieder etwas herauszuziehen/ einen Gewinn herauszuziehen. Und es gibt immer einen Weg weiter, es gibt immer irgendetwas, was man weitermachen kann.“ [MN9142]

Eine weitere Gruppe von Mentoren bewertete die Relevanz eines berufs- oder behinderungsspezifischen Matchings differenziert. Sie sahen sowohl in Gemeinsamkeiten als auch in Unterschieden mögliche förderliche, aber auch hemmende Faktoren für den erfolgreichen Verlauf eines Mentorings, jedoch keine Automatismen.

Betont wurde dabei auch, dass je größer die grundsätzliche Professionalität bzw. die Kompetenz eines Mentors ist, desto geringer die Relevanz eines merkmalsbezogenen Matchings für ein erfolgreiches Mentoring sei. Das gelte aus ihrer Sicht auch umgekehrt: Je größer die Unsicherheit in der Anwendung des Mentorings als Methode ist oder in Bereichen wie z. B. Gesprächstechniken und -führung, desto eher könne dies von Gemeinsamkeiten bzw. Ähnlichkeiten in der Berufsbiografie oder in der Sehbeeinträchtigung kompensiert werden. Beispielhaft stehen hierfür die folgenden Zitate von Mentoren:

„das [Mentoring, d. Verf.] ist keine freundschaftliche Beziehung die man pflegt, sondern in Anführungsstrichen nicht falsch verstehen, es ist eine Dienstbeziehung. Man siezt sich auch. Und man spricht sich auch mit dem Nachnamen an, um eine gewisse Distanz zu wahren.“ [MN6184]

„Also ich muss jetzt nicht quasi sehr kongruent sein. [...] der Mentee sucht im Augenblick und war auch vielleicht schon eine ganze Weile oder viele Jahre ohne Beschäftigung. Also ich kenne das jetzt nicht so. [...] Insofern ist das schon eine ganz andere Lebenssituation und ob jemand jetzt sagen wir mal, stark sehbehindert ist oder weniger oder mehr, das ist eigentlich dann nicht so der entscheidende Punkt erstmal. [...] ich sehe das erst mal so aus meiner [...] professionellen Distanz. [...] ich will mich jetzt nicht mit dem Mentee anfreunden oder ich will auch nicht irgendwelche Schwierigkeiten beklagen oder gemeinsam über irgendwas austauschen wie schlecht oder schlimm das ist. Sondern im Prinzip geht es mir darum, [der Mentee] hat ein ganz konkretes Anliegen und ich versuch ihm dabei zu helfen. Und wenn darüber dann auch so eine, ein zwischenmenschlicher Kontakt entsteht, ist das ok, aber das entscheidende ist eben diese professionelle Distanz.“ [MN4567]

Einzelne Mentoren hielten sich indes eher nicht für einen „passenden“ Match oder waren sich in diesem Punkt zumindest unsicher; z. B. weil sie sich von der Persönlichkeit des Mentees überfordert fühlten, sie sich kaum in die beruflichen Ansprüche ihres Mentees hineinversetzen

konnten oder sie über eine rein elektronische Kommunikation nie hinaus gekommen waren. Andere Mentoren betonten, wie Unterschiede in der beruflichen Biografie zu der Notwendigkeit führten, zwischen sich und dem Mentee eine passfähige Arbeits- und Kommunikationsmodus erst herstellen zu müssen (für Beispiele vgl. Zitate in Textbox 10).

Textbox 10 Beispielzitate von Mentoren, die das Matching problematisch bewerteten

Beispiel 1:

„wenn ich mal das Wort Wellenlänge nehme, haben wir [Mentor und Mentee, d. Verf.] die nicht. Weil ich das Gefühl habe, dass [der Mentee], was das Mentoring angeht, mehr tun könnte, als er faktisch tut. Und wir könnten dann eben auch entsprechend weiter sein, was mir auch persönlich dann ein besseres Gefühl gäbe. Weil ich halt regelmäßiger Fortschritte sehe oder erfahre. [...] Also so einen Fall [...] wenn ich so darüber nachdenke, das Unmöglichste was man sich vorstellen kann. Das Beste wäre glaube ich gewesen, ein Fall zu haben, wo es wirklich gut läuft, wo der Mentee halt klare Vorstellungen hat, wo es langgeht. Auch eine entsprechende Berufsqualifikation in der Tasche.“ [MN7765]

Beispiel 2:

„Am Anfang dachte ich noch: sehr gut [...] die reine Vorwissen-Papier-Lage betrachtet, passten wir, glaube ich, sehr gut zusammen. Hatten dann aber (---) ja, wie soll ich sagen? [...] mir wurde ja etwas aufgelastet, was ich dann nicht erfüllen kann, von daher gab es da ja doch dann, ja, wie soll man sagen (---) unterschiedliche Ansichten [...] wenn man dann halt merkt, dass da schon eine Schwelle ist, die man selber für normal hält, [...] wenn man selber ein Problem, was der andere hat, nicht nachvollziehen kann, dann das irgendwo auf eine Ebene zu ziehen, wo ich das dann verstehe, da habe ich dann selber auch Probleme mit und kann dann quasi so tun, als ob ich das verstehe“ [MN8964]

Beispiel 3:

„im Vorfeld wollte ich gerne wissen, ob [der Mentee, d. Verf.] sich das überhaupt bei mir vorstellen kann und wenn ja, wäre es halt schön, wenn wir telefonieren und dann richtige Ziele setzen und nicht nur Etappen. da war er auch mit zufrieden [...] und dann ging es los mit Fragen, dann habe ich geantwortet, dann hat er noch mehr Fragen, dann habe ich wieder geantwortet, dann hat er die Fragen, dann habe ich wieder geantwortet, dann habe ich wieder geantwortet, dann hat er die Fragen. Dann habe ich gesagt, hör mal, ruf doch mal an. [...] Also ich habe einfach zu wenig wirklich durchgängigen, an einem Stück Kontakt, wo ich den Menschen direkt erlebe [...] ich brauche einfach den persönlichen Kontakt per Telefon und dann kann ich da eher sagen, passe ich oder passen WIR, besser gesagt, oder nicht.“ [MN1814]

Beispiel 4:

„Ich habe eben am Anfang mit meinem strukturierten Herangehen Vorschläge gemacht, wo ich dann gemerkt habe, da habe ich [den Mentee] überfordert, das war zu viel, da muss ich mich ziemlich

stark zurücknehmen. [...] Wo die Schnittmenge eben nicht so groß ist, das ist eben die Situation eines Langzeitarbeitslosen, wie jemand sein Leben da gestaltet, da bin ich erst noch am Hineinfinden, überhaupt zu erfassen, wie fühlt, wie denkt er, wie plant der, was ist für den schon eine hohe Anforderung, was für mich selbstverständlich ist“ [MN1625]

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich die meisten der interviewten Mentoren aus AKTILA-BS für einen zum Mentee „passenden“ Mentor hielten. Sie begründeten dies z. B. damit, dass sich eine gemeinsame Sympathie herausgebildet habe, man gerne miteinander telefoniere, auch private Themen besprochen würden oder die Mentees aufgrund der Biografie des Mentors besonders zugänglich für (erfolgversprechende) Vor- oder Ratschläge wären.

Die Mentoren, die das Matching eher kritisch bewerteten, begründeten dies mit Kriterien, die eher an ihren eigenen Bedürfnissen orientiert waren, z. B. ausbleibenden Fortschritten beim Mentee, fehlendem Verständnis für die (beruflichen) Vorstellungen des Mentees oder defizitärer Kommunikation (vgl. Textbox 10).

Manche Mentoren bewerteten die Qualität des Matchings indes primär aus ihrer eigenen Tätigkeit als Mentor heraus und ob sie es geschafft hatten, einen beidseitig akzeptablen Arbeitsmodus zu finden, mit dem Mentee strategische und operative Ziele zu definieren und Erwartungen zu klären. Ihre Beurteilung orientierte sich somit mehr an der Prozessqualität des Mentorings und ihrer Selbstsicherheit als Mentoren. Berufliche oder beeinträchtigungsbezogene Gemeinsamkeiten oder Unterschiede sowie Sympathie oder ein freundschaftliches Verhältnis waren aus ihrer Sicht nicht völlig irrelevant, aber von nachgeordneter Relevanz.

5.4.3.2 Organisation und Umsetzung der Mentorings

Zum Zeitpunkt der Interviews hatten die einzelnen Mentoring-Beziehungen eine Dauer zwischen drei bis zwölf Monaten erreicht (vgl. einleitend Kapitel 5.4.3). Die „reine“ Dauer steckte jedoch nur den zeitlichen Rahmen seit Beginn des Mentorings ab. Wie intensiv dieser dann ausgefüllt wurde, in welcher Form und wie häufig der Kontakt erfolgte, war der Verantwortung der Mentees und der Mentoren überlassen.

Das Mentoring-Konzept des DVBS gibt als Richtwert vor, dass der Kontakt mindestens einmal im Monat stattfinden muss („Mindestkontaktfrequenz“), unabhängig davon, in welcher Form dies geschieht. Für die untersuchten Mentorings war der telefonische Kontakt der Regelfall, in den meisten Fällen ergänzt durch E-Mails oder soziale Medien (etwa zum Austausch von Bewerbungsunterlagen, zur Terminkoordination).²⁸ Darüber hinaus gab es auch Fälle, in

²⁸ Die Angaben zur Dauer der Telefonate streuten breit zwischen 15 Minuten bis zu drei Stunden. Das 15-minütige Telefonat war dabei genauso typisch/häufig wie das einstündige. In einzelnen Mentorings wurde die Kommunikationsform vom Inhalt abhängig gemacht: eher persönliche Aspekte (z. B. die Thematisierung der

denen Mentor und Mentee ausschließlich elektronisch miteinander kommunizierten bzw. diese Praxis sich im Laufe des Mentorings durchsetzte. Persönliche Treffen fanden nur in wenigen Mentorings statt und hatten den Charakter eines Auftakttreffens.

Der Kontakthäufigkeit bzw. dem Gesprächsrhythmus lagen verschiedene Modelle und Absprachen zwischen Mentor und Mentee zugrunde. Einzelne Mentoren orientierten sich dezidiert an der Mindestkontaktfrequenz und vereinbarten am Ende eines Gesprächs einen Folgetermin. Die meisten Mentoren organisierten den Verlauf eher aufgabenbezogen (d. h. der Mentee meldete sich, sobald eine bestimmte Aufgabe, ein Meilenstein, ein Termin etc. erledigt worden war) und/oder anlassbezogen (z. B. weil für den Mentee ein Bewerbungsgespräch bevorstand). Mentoren, die sich aufgaben- oder anlassbezogen mit dem Mentee koordinierten, begründeten dies beispielsweise mit der Persönlichkeit des Mentees (Vorgabe bzw. Kontaktfrequenz könne zu viel Druck erzeugen) oder methodisch (da die Inhalte des Mentorings flexibel sind, müsse das auch für die Kontakthäufigkeit gelten).

Diese verschiedenen Herangehensweisen trugen offensichtlich dazu bei, dass in manchen Fällen deutlich häufiger als einmal im Monat kommuniziert wurde, in anderen Mentorings hingegen deutlich seltener. In Einzelfällen wurde das Interview zum Anlass genommen, um mit dem Mentee nach mehrwöchiger Funkstille wieder Kontakt aufzunehmen bzw. den Stand der Dinge zu erfragen. In anderen Fällen stand der Abbruch des Mentorings im Raum.

Neben offensichtlichen Gründen (Urlaube, längerfristige Erkrankungen, sonstige privat oder beruflich bedingte Terminfindungsschwierigkeiten etc.) führten die Mentoren eine geringe Kontaktdichte auf verschiedene Punkte zurück.

In manchen Fällen hätte man sich nach den ersten längeren Telefonaten sozusagen inhaltlich erschöpfend ausgetauscht. Ein elektronischer Tätigkeitsbericht des Mentees an den Mentor hätte dann ausgereicht. In anderen Fällen wurden kommunikative Missverständnisse als Gründe angenommen oder die fehlende Erledigung einer Meilensteinaufgabe durch den Mentee. Typisch war dabei die Grundhaltung, dass Mentoren ihren Mentees nicht „hinterherlaufen“ wollten, sich höchstens monatlich oder zweimonatlich initiativ melden wollten, um das Gesprächsangebot zu erneuern und zu fragen, ob das Mentoring fortgeführt werden solle. Manche Mentoren zeigten sich selbstkritisch und kündigten an, sich nach dem Interview aktiver um einen regelmäßigen Kontakt bemühen zu wollen oder zumindest in kommenden Mentorings stärker hierauf zu achten, teils mit der Idee, dies in der Zielvereinbarung zu fixieren.

Sehbehinderung) wurden überwiegend telefonisch besprochen, Berufliches überwiegend elektronisch. Es gab auch Mentoren, die auf einem telefonischen Kontakt bestanden, wenn der elektronische Austausch nach ihrem Empfinden zu umfangreich geworden war. Nicht immer wurde das von den Mentees angenommen.

Einsatz von Zielvereinbarungen und Logbüchern in den Mentorings

Laut Konzept des DVBS waren der Abschluss einer (schriftlichen) Zielvereinbarung bzw. die Arbeit hiermit und das Führen eines Logbuches feste Regeln für das Mentoring. Den Mentoren waren diese Vorgaben durchweg bekannt. Viele von ihnen verwiesen aber darauf, dass diese Punkte gar nicht, nur zum Teil oder nur zeitweise umgesetzt wurden. Begründet wurde dies etwa mit der fehlenden Bereitschaft und Initiative des Mentees oder als Begleitfolge eines eigenen zeitlichen Engpasses bei der Umsetzung des Mentorings. Teilweise wussten Mentoren auch nicht, ob der Mentee ein Logbuch führte und wollten dies nach dem Interview zumindest erfragen. Manche waren sich auch unsicher, ob der reine Mail-Verkehr mit dem Mentee als Logbuch hinreichend wäre.

Andere Mentoren verwiesen darauf, dass sowohl Zielvereinbarung als auch Logbuch eher belastend für das Mentoring gewesen wären, weil sie vom Mentee als Instrument der „Gängelung“ oder „Kontrolle“ empfunden worden wären. Aus Rücksichtnahme auf den Mentee wurde somit entweder komplett darauf verzichtet oder die Umsetzung erfolgte nur rudimentär, pro forma oder teilweise. Andere Mentoren hielten beide Instrumente oder zumindest das Logbuch für nicht sonderlich wichtig bzw. zur Umsetzung des Mentorings für nicht erforderlich.²⁹

Unter den Mentoren, bei denen keine Zielvereinbarung und/oder kein Logbuch bestand, gab es mehrere, die den Nutzen dieser Instrumente herausstellten und darauf verwiesen, beides beim nächsten Mal mehr einzufordern, jedoch nicht darauf bestehen zu wollen. In Einzelfällen hatte der Mentor explizit den Wunsch nach einer Zielvereinbarung angemeldet, die Formulierung der Inhalte bildete aber den ungelösten Diskussionsgegenstand des Mentorings.

5.4.3.3 Themen und Ziele der Mentorings

Das Mentoring-Konzept des DVBS beinhaltet die Grundregel, dass „jede Peer-Mentoring-Gruppe eigenständig [festlegt], welche Themen sie behandeln und welche Ziele sie erreichen will.“ [Projektunterlagen] Dementsprechend unterschiedlich waren auch Themen und Ziele des Mentorings, die sich zudem stark an der Situation ausrichteten, in welcher sich der Mentee befand. So sollte das Mentoring in AKTILA-BS v. a. ein Angebot für Teilnehmende in der Aktivierungs- und Integrationsphase sein. Für den Projektbeginn und die Motivationsphase war ein Mentoring aber ebenso möglich. Wie zu erwarten befanden sich die Mentees (zum Zeitpunkt des Interviews und nach Kenntnis ihrer Mentoren) in verschiedenen Phasen der Projektteilnahme bzw. der beruflichen (Re-)Integration.

²⁹ Hingewiesen wurde dabei auch auf die Möglichkeit zur Absprache mit der Mentoring-Betreuung, wonach das Fehlen einer Zielvereinbarung und/oder eines Logbuches auch einfach ausgehalten werden müsse und der Mentor für sich z. B. ein Logbuch führen könne, der Mentor beides aber nicht in Eigenregie umsetzen dürfe, wenn es der Mentee (aus welchen Gründen auch immer) nicht tut.

Mentees, die sich in einer beruflichen Orientierungs- und Erprobungsphase befanden

Für eine Gruppe von Mentees stand im Mittelpunkt, sich beruflich zu orientieren und sich in diesem Zuge ggf. praktisch zu erproben. Einen zentralen (beruflichen) Plan hatten sie für sich allerdings (noch) nicht definiert. Stattdessen standen für den weiteren Lebensweg verschiedene Berufe, Branchen, Arbeitsbedingungen etc. zur Disposition. Einzelne Mentees standen dabei auch vor der Entscheidung, z. B. ob sie weiterhin eine Berufstätigkeit anstreben wollten oder eine Verrentung. Die Aktivitäten der Teilnehmenden bestanden meist aus (mehr oder weniger erfolgreichen) Bewerbungsversuchen und Vorstellungsgesprächen, z. B. für Praktika (als Erprobungs- oder Einstiegsmöglichkeit) oder für sozialversicherungspflichtige Stellen.

Die Mentorings zeichneten sich überwiegend dadurch aus, dass die Integration in Arbeit als übergeordnetes Ziel festgehalten worden war, teilweise untersetzt durch operative (kurz- oder mittelfristige) Ziele. Bei den Themen und Zielen handelte es sich im Kern um die folgenden:

- **Behinderungsverarbeitung:** Reden über Sehbeeinträchtigung und Austausch von Erfahrungen, mehr Akzeptanz des Mentees für seine Behinderung und sich selbst schaffen, Herausarbeiten von Stärken und Alleinstellungsmerkmalen („nicht unter Wert verkaufen“, kein Minderwertigkeitsempfinden), Umgang mit der Behinderung nach außen
- **Unterstützung im Orientierungs- und Bewerbungsprozess:** Berufsfeld- und Bewerbungserörterung, Check der Bewerbungsunterlagen (zumindest als Angebot des Mentors), Vorbereitung von Bewerbungsgesprächen sowie allgemeine Unterstützung der bei der Tages- und Wochenplanung (z. B. Zeitmanagement)
- **Mentale Unterstützung:** Motivation der Mentees bzw. Aktivierung und Aufrechterhaltung der Bewerbungsbemühungen, aber auch Vorbereitung auf Enttäuschungen („Integration ist kein Selbstläufer“), emotionale, niederschwellige Verarbeitung von Gefühlen und Erfahrungen, Vor- und Nachbereitung von Bewerbungsgesprächen

Die Aufzählung fasst alle Mentorings dieser Gruppe zusammen. Nicht alle Mentorings drehten sich um alle Punkte oder hatten verschiedene Schwerpunkte.

Mentees, die einen beruflichen Plan umsetzen wollten

Eine zweite Gruppe von Mentees verfolgte eine klare berufliche Zielvorstellung. Vor diesem Hintergrund war ihr Mentor sozusagen ein beruflicher „Insider“, der sich aufgrund der eigenen Arbeitstätigkeit sehr gut mit diesem Berufsfeld auskannte. Vonseiten der Mentees dominierte

überwiegend (nach Auskunft der Mentoren) der Wunsch nach Wissensvermittlung, Tipps und Ratschlägen sowie einem erleichterten Berufseinstieg.

Die Mentoren beurteilten diese Zielvorstellung ambivalent. Den niederschweligen Wunsch nach Information, Erfahrungsberichten, Tipps und Ratschlägen hielten sie einerseits für realistisch. Andererseits sahen sie sich eher nicht in der Rolle des „Türöffners“, sondern eher als mahnender Motivator (Mut zur Umsetzung des Plans, aber auch die Möglichkeit des Scheiterns beachten) oder unterzogen den Plan einer kritischen Realitätsprüfung (Umsetzbarkeit des Plans, was fehlt ggf. an Fähigkeiten und Kompetenzen).

Vor diesem Hintergrund versuchten manche Mentoren den beruflichen Plan ihrer Mentees zu erweitern (keine zu starre Fokussierung auf das Ziel, was sind Alternativen) oder die Sehbeeinträchtigung stärker in den Mittelpunkt zu rücken (stärkere Auseinandersetzung mit der Sehbeeinträchtigung, Gefahr eines Fehlschlags am Arbeitsplatz minimieren). Ein Mentor vermutete hierbei, dass man als Berufsfeldspezialist eher dazu neigt, die Probleme wahrzunehmen. Nicht untypisch war zudem, dass diese Mentoren von Problemen bei der Umsetzung des Mentorings berichteten.

Mentees, die eine (berufliche) Perspektive nach AKTILA gefunden hatten

Eine dritte Gruppe der interviewten Mentoren berichtete, dass ihr Mentee zum Zeitpunkt des Interviews nicht mehr aktiv an AKTILA-BS teilnahm oder die Beendigung ihrer Teilnahme stand unmittelbar bevor. Der häufigste Grund hierfür war die (bevorstehende) Aufnahme einer Beschäftigung. Das Mentoring nahm dabei zwei Funktionen ein.

Zum einen hatten die Mentoren ihren Mentee den gesamten Integrationsprozess hindurch begleitet, das Mentoring wurde dann über den Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme hinaus fortgeführt. Die Inhalte und Ziele wandelten sich dementsprechend, wobei die mentale Unterstützung und der Erfahrungsaustausch als durchgehende Aspekte herausgestellt wurden.

Zum anderen starten Mentorings auch erst nach der Beschäftigungsaufnahme bzw. unmittelbar zur Beschäftigungsaufnahme. In einem Fall lag der Schwerpunkt des Mentorings auf der Unterstützung am neuen Arbeitsplatz (Umgang mit der Behinderung am Arbeitsplatz, z. B. die Kommunikation von Bedürfnissen und Wünschen an die neuen Kollegen, eigene Teilhabe im Unternehmen befördern und Normalität herstellen). In einem anderen Fall wurden im Mentoring eher die privaten und lebensalltäglichen Veränderungen thematisiert, die sich im Zuge der Integration des Mentees einstellen würden.

Berührungspunkte der Mentorings zum Projekt AKTILA-BS

Dem Mentoring-Konzept des DVBS zufolge sollten die Mentoren keine Lotsenfunktion im Projekt AKTILA-BS haben und auch kein offizieller Teil des Integrationsteams sein, d. h. weder rechtliche Beratung noch konkrete Interventionen anbieten. Stattdessen sollten sie beratend im Sinne eines Peer-Counselling tätig sein. Die Nahtstelle zur Betreuung der Mentees in AKTILA-BS sollten die Jobcoaches sein. Eine Zusammenarbeit oder ein Austausch zwischen Mentor und Jobcoach war nicht vorgesehen.

In den meisten Mentorings spielte die Teilnahme des Mentees am Projekt AKTILA-BS gar keine oder nur eine geringe Rolle. Mehrere Mentoren sahen die Möglichkeit, z. B. mit dem Jobcoach direkt Kontakt aufzunehmen, nur dann als problematisch an, wenn dieser ohne Beauftragung bzw. ausdrückliche Zustimmung durch den Mentee erfolgen würde. Andere Mentoren erteilten einem direkten Austausch mit dem Jobcoach eine Absage. Die beiden folgenden Zitate veranschaulichen diese unterschiedlichen Sichtweisen:

„Das ist immer schwierig denke ich oder zumindest ein Spannungsfeld da. [...] wenn ein bisschen Vertrauen zumindest da ist, ist das denke ich sehr sinnvoll. Ich sehe das immer so als systemischen Ansatz. Es nützt nichts, wenn ich mich jetzt gegen den Coach stelle oder gegen den Mentee. Mich mit dem jeweils anderen verbünde. Sondern im Prinzip ist das ja ein Prozess, wo alle [...] an derselben Sache ziehen sollten.“ [MN1625]

„die Beziehung zwischen Mentor und Mentee, die soll ja eigentlich autark sein. Die soll ja eigentlich auf Vertrauen beruhen und man soll ja in gewisser selbst miteinander klarkommen. Es ist ja in Führungsstrichen sowas wie Hilfe zur Selbsthilfe.“ [MN6184]

Manche Mentoren hätten sich bezüglich des Austausches mit dem Jobcoach oder anderen externen Akteuren zumindest mehr konzeptionelle Klarheit gewünscht.

Gleichzeitig gab es unter den betrachteten Mentoring-Beziehungen mehrere Fälle, in denen die Projektteilnahme des Mentees direkt oder indirekt für das Mentoring ausschlaggebend war. In einem Fall entschied sich z. B. der Mentee, berufliche Themen aus dem Mentoring wieder herauszulösen und wieder verstärkt direkt in AKTILA-BS zu bearbeiten. Das Mentoring wurde aber fortgesetzt und drehte sich danach ersatzweise stärker um andere Themen, z. B. den Umgang mit alltäglichen Herausforderungen oder privaten Belangen. Genauso gab es Fälle, in denen es zu einer mindestens ungünstig erscheinenden Konstellation zwischen Mentee, Mentor und Jobcoach gekommen war.

In einem Fall (Beispiel 1) versuchte der Mentor die als defizitär empfundene Unterstützung des Mentees durch den Jobcoach zu kompensieren. Das führte beim Mentor zu einer Irritation bezüglich der antizipierten Aufgabenstellung. Dadurch entstand zum anderen ein konkreter Bedarf nach Unterstützung durch die Mentoring-Betreuung durch den DVBS.

In einem weiteren Fall (Beispiel 2) hätte die Unzufriedenheit des Mentees mit dem Jobcoaching zu dem Wunsch geführt, durch das Mentoring einen personellen Ersatz zu erhalten, sozusagen einen empathischen Ersatzcoach mit geringerer Anspruchshaltung. Der Mentor übernahm die kritische Sichtweise des Mentees auf das Jobcoaching und versuchte ebenfalls, vermeintliche Defizite des Jobcoachings auszugleichen. So wurde im Mentoring z. B. der (erfolglose) Versuch unternommen, Listen mit potenziellen Berufen und Arbeitgebern zu erarbeiten. Dies hatte zur Folge, dass sich die Unzufriedenheit des Mentees letztendlich auch auf das Mentoring übertrug. Darüber hinaus plante der Mentor direkt mit dem Jobcoach Kontakt aufzunehmen, wovon ihm die Mentoring-Betreuung des DVBS jedoch abriet.

Ein dritter Mentor (Beispiel 3) berichtete, dass er vom Mentee keine konkrete Erwartungshaltung für das Mentoring kommuniziert bekommen hätte, diese aber auch nicht aktiv erfragt hätte oder die Klärung auf die Agenda gesetzt hätte. Stattdessen drehten sich auch in diesem Fall die Inhalte stark um die Unzufriedenheit des Mentees mit dem Jobcoaching in AKTILA-BS. Auch in diesem Fall solidarisierte sich der Mentor mit den Ansichten des Mentees. Um diesen Punkt nicht zu dominant werden zu lassen, entschied sich der Mentor, inhaltliche Gegenschwerpunkte zu setzen, jedoch ohne dies mit dem Mentee abzustimmen bzw. sein Einverständnis hierfür einzuholen. Der Mentor konstatierte indes selbst, dass dieses Thema aber eigentlich ungeeignet wäre, um es im Rahmen eines telefonischen Mentorings zu bearbeiten. Zum eigentlichen Sinn des Mentorings wäre man hierdurch gar nicht vorgedrungen.

Bei den skizzierten Beispielen handelt es sich um einzelne Fälle. In den meisten Fällen teilten die Mentoren die Erwartungshaltung der Mentees aber und hielten diese für realistisch. Insbesondere im Fall einer Vermischung bzw. fehlenden Trennschärfe zwischen Jobcoaching und Mentoring waren jedoch problematischen Konstellationen zu beobachten, z. B. eine inhaltliche Überfrachtung des Mentorings oder einer nicht abgestimmten Schwerpunktsetzung. Gerade in diesen Fällen wiesen Mentoren auf die Bedeutung der Mentoring-Betreuung hin, wengleich dies nicht automatisch zu einer verbesserten Fortführung des Mentorings führte oder einen Abbruch verhindern konnte.

5.4.3.4 Wirkungen der Mentorings

Die Mentoren wurden um Einschätzungen dazu gebeten, inwieweit das Mentoring für den Mentee von Nutzen war. Es handelte sich also um subjektive Fremdeinschätzungen.

Einzelne Mentoren betonten, dass sie sich (nach drei Monaten) noch am Anfang des Mentorings befänden. Aussagen zu Wirkungen stünden somit unter zeitlichem Vorbehalt oder wären nicht möglich. Wie bereits dargestellt, lässt sich die Intensität der Unterstützung des Mentorings nicht ausschließlich an der formellen Dauer festmachen. Teilweise kam es trotz

deutlich längerer Laufzeit zu vergleichsweise wenigen Kontakten zwischen Mentor und Mentee bzw. zu einer sehr hohen Kontaktdichten in einer vergleichsweise kurzen Zeit (vgl. Kapitel 1.3.2).

Laut Konzept soll das Mentoring „die Möglichkeit für einen offenen Austausch [bieten] und der Hilfe zur Selbsthilfe [dienen]. Der Mentor oder die Mentorin lässt Mentees an seinen oder ihren Erfahrungen teilhaben, dient als Leitbild und Reflexionspartner. So lassen sich gerade ‚informelle‘ Fragen oft leichter besprechen. Der Mentor oder die Mentorin begleitet und fördert damit die persönliche wie berufliche Weiterentwicklung der Mentees. Es ist dabei nicht die Aufgabe der Mentor/innen, die Probleme der Mentees zu lösen, sondern sie dabei zu unterstützen, ihre eigenen Lösungen zu finden.“ [Projektunterlagen]

Eine weitere wichtige Rahmenbedingung für Wirkungen ist, dass die Mentorings thematisch offen waren. Die Mentees legten Themen und Ziele in Abstimmung mit den Mentoren fest, unter Berücksichtigung der jeweiligen Situation, in der sie sich im Projekt oder bezgl. der Integration befanden. Die thematische Bandbreite fiel dementsprechend überaus heterogen aus (vgl. Kapitel 1.3.3). Deswegen gibt es auch keinen verbindlichen inhaltlichen Vergleichsmaßstab, der an alle Mentorings gleichermaßen anzulegen wäre. Im Folgenden werden fünf Wirkungsdimensionen, zu denen sich Mentoren gehäuft äußerten, eingehender betrachtet.

Wirkungsdimension: Persönliche Verfasstheit des Mentees

Zunächst fanden sich mehrere Beispiele dafür, wonach sich das Mentoring positiv auf die allgemeine persönliche Verfassung von Mentees ausgewirkt habe. So hatten einzelne Mentoren beobachtet, dass ihr Mentee durch das Mentoring selbstbewusster geworden wäre oder sich eine allgemein größere private und berufliche Aktivität abzeichnete:

„Also ich kann es jetzt mit Sicherheit nicht sagen, [...] aber mein erster Impuls für eine Antwort wäre gewesen: Sie ist schon wieder ein Stück selbstbewusster geworden. [...] [Das mache ich fest] an ihrer Art der Kommunikation. Dass sie nicht irgendwie spricht, als hätte sie Angst etwas zu sagen. Weil das war am Anfang so leicht in die Richtung gehend. [...] Nach meiner Einschätzung war das ein Erfolg durch das Mentoring.“ [MN7765]

„ich habe bei ihm [dem Mentee, d. Verf.] das Gefühl gehabt, dass er eigentlich, eigentlich nur jemanden gebraucht hat, der so sein Schwungrad ein bisschen aufzieht und nach dem das angefangen hat, kommt er aus sich raus, hat verschiedene Kurse besucht, hat auch privat verschiedene Ideen, die er auch gerne umsetzen möchte [...] Mittlerweile ist die Handbremse quasi los. Es funktioniert. Also er kommt selber auch mit Sachen, was er jetzt vor hat, was er jetzt gemacht hat und wo er war [...] wäre das die ganze Zeit so, dass ich ihn die ganze Zeit nur am schieben bin, dann wäre das echt anstrengend, aber das war nur am Anfang so und mittlerweile läuft es. [...] Also ich denke, es ist beidseitig schon anspornend, das Ganze.“ [MN1814]

Inwieweit diese Entwicklungen tatsächlich durch das Mentoring bewirkt wurden, oder die Mentoren lediglich Entwicklungen beobachteten, die maßgeblich auf andere Faktoren zurückzuführen waren, muss hier unbeantwortet bleiben. Allerdings wurden persönliche Entwicklungen der Mentees auch, aber nur selten explizit zwischen Mentee und Mentor als Ziele ausgegeben bzw. in den Zielvereinbarungen festgehalten. Es handelte sich somit also eher um Begleiterscheinungen eines Mentorings.

Wirkungsdimension: Wissensvermittlung

Ein typisches Ziel (auch im Sinne einer Zielvereinbarung) bestand in der Vermittlung von Wissen, zumeist berufsrelevantem Wissen in Bezug auf die Sehbeeinträchtigung, z. B. Hinweise auf Assistenzmittel am Arbeitsplatz, kostenlose Probearbeiten, Klärung von Technikfragen, neue Möglichkeiten und die Bedeutung von Applikationen auf dem Smartphone, Tipps zum Umgang mit der Behinderung in Bewerbungsunterlagen oder -gesprächen. Die deutlich meisten Mentoren sprachen dem Mentoring in diesem Punkt einen Nutzen zu. Die Beispiele waren zahlreich. Es gab aber auch gegenteilige Fälle.

So zeigte sich ein Mentor ernüchtert darüber, dass seine berufsfeldspezifisches Insider-Wissen nicht zu einer vertieften Auseinandersetzung des Mentees mit seinem beruflichen Plan geführt hätte. Im Gegenteil hätte er seinen Mentee (vermutlich) eher demotiviert. Der Mentor deutete dies aber positiv als Vorbeugung eines (prognostizierten) Scheiterns des Mentees.

In einem zweiten Fall konzentrierte sich das Mentoring dermaßen auf die Vermittlung bestimmter Kompetenzen, dass sich aufseiten des Mentors eine große Unzufriedenheit zum Verlauf des Mentorings einstellte, da erwünschte Wissens- bzw. Kompetenzzuwächse beim Mentee ausblieben:

„Also für mich war das Problem jetzt wirklich der niedrige Kenntnisstand [anonymisiertes Thema, d. Verf.]. Gut, ich habe nicht erwartet, dass ich da jemanden vor mir sitzen habe, der gleich alles kann. Aber wenn dann auch bestimmte Hinweise, die ich [dem Mentee] gegeben habe, [...] Meldungen zurückkamen, wie: Das funktioniert wieder nicht. Oder halt irgendwie anderweitig negativ, kann ich natürlich dann gern sagen: Ja, toll bei mir funktioniert es aber. Aber das nützt mir nichts, das nützt dir nichts, weil das bringt die Sache nicht weiter. [...] Wir kommen dann auch also selten wirklich weiter. [...] Was heißt selten, eigentlich nie. [...] wir treten auf der Stelle. Und zwar so massiv, dass da auf der Stelle wo wir drauf rumtreten, kein Gras mehr wachsen kann.“ [MN7765]

Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass die Vermittlung von Wissen oder das Geben von Ratschlägen im Rahmen eines Mentorings keinen zu großen Platz einnehmen sollte oder nicht davon ablenken sollte, dass der Mentee primär darin zu unterstützen ist, eigene Lösungen für seine Probleme zu entwickeln.

Wirkungsdimension: Umgang mit der Sehbeeinträchtigung

Ein typisches Ziel der Mentorings bestand darin, dass Mentees darin unterstützt werden sollten, einen verbesserten Umgang mit ihrer Sehbeeinträchtigung zu finden. Diese Zieldimension spielte in rund der Hälfte der betrachteten Mentorings eine Rolle. Hinsichtlich der Wirkungen kamen die Mentoren aber zu geteilten Ansichten. Manche Mentoren sahen im Mentoring einen großen Nutzen und führten dies auf den gemeinsamen Erfahrungsaustausch zurück. Andere zeigten sich dezidiert ernüchtert, was die folgenden zwei Beispiele veranschaulichen:

Beispiel 1: „ich habe einen Mentee, der [...] musste er sich mit der ganzen Thematik [Sehbeeinträchtigung, d. Verf.] noch gar nicht auseinandersetzen und nun ist er im Prinzip wie in kaltes Wasser geworfen worden. Und er ist natürlich sehr interessiert, Arbeit zu kriegen [...]. Und ich sehe halt so als Außenstehender eher momentan das Problem, ihn ein bisschen wieder runter auf die Erde zu holen und zu sagen: „Du, bevor du dir jetzt irgendwelche Arbeit suchst und solltest du vielleicht erstmal dich mit deinen Augen nochmal ein bisschen mehr beschäftigen [...] Und das ist halt momentan ein bisschen schwer ranzukommen, er bedankt sich zwar auch immer, dass ich solche Ideen habe und dass er an sowas noch nicht gedacht hat, aber man merkt eben richtig, wie er eigentlich heiß darauf ist, Arbeit zu finden, ich persönlich würde halt momentan bei ihm gerne einen Schritt zurückgehen und sagen, wir finden schon irgendwas, aber erstmal ganz in Ruhe. [...] Das sind so solche Sachen, wo ich ihn halt noch drauf stupse [...] er ist offen, aber ich habe halt das Gefühl, dass er doch versucht, zu verdrängen. Also ich habe nicht das Gefühl, dass ich da sehr erfolgreich bin, er versteht das, aber ja, er will halt lieber einen Job finden.“ [MN8964]

Beispiel 2: „Also bei uns [im Mentoring, der Verf.] geht es im Moment darum, dass [der Mentee] gerne in Arbeit kommen möchte. Die Bewerbungsphase läuft. Und er möchte halt besser mit seiner Behinderung zurechtkommen. Dass er die vor sich selbst akzeptiert und [...] auch so verinnerlicht, dass er deswegen nicht minderwertig ist. [...] Er ist ja mit diesem Wunsch an uns herangetreten. [...] Ich fürchte im Moment liegen wir da nicht auf einer Wellenlänge, weil also zumindest meine Erwartungen werden nicht erfüllt. [...] Also im momentanen Verlauf ist dieses Ziel sehr ambitioniert. Weil es einfach daran scheitert, dass er sich darauf nicht so richtig einlässt. [...] Es fing ganz gut an, aber im Moment schleift das halt. [...] am Ende ist ja der Mentee derjenige, der entscheidet worum es ihm am meisten geht. Man hat ja als Mentor so ein bisschen so einen Plan im Kopf, wie kann ich demjenigen helfen. Und der Mentee, der gibt aber das Tempo und die Richtungen vor und der sagt, worum es ihm am meisten geht. Und ihm geht es jetzt vordergründig darum, dass er jetzt einen Job findet.“ [MN6184]

Diese beiden Fälle verdeutlichen die Bedeutung, vereinbarte Ziele im Laufe des Mentorings laufend zu überprüfen. Beide Mentoren betonten gleichzeitig, dass Zielverschiebungen durch den Mentee (aus welchen Gründen auch immer diese auch erfolgen) aber zu akzeptieren sind. Für die Zielerreichung habe sich bei dieser Wirkungsdimension etwa eine geringe Kontaktdichte als negativ erwiesen. In einem weiteren Mentoring hatten sich wiederum psychische Probleme des Mentees als besonders problematisch herausgestellt:

„wenn es wirklich in diesen psychischen Bereich reingeht, dann steige ich einfach aus [...]. wenn es um bestimmte Motivationssachen geht oder wie komme ich mit meinem Leben klar, die Dinge dann zu steuern, dass man sich vielleicht um Hilfsmittel kümmert et cetera pp. Ich formuliere das jetzt mal ganz grob, das ist sicherlich durchaus möglich und machbar, wenn es dann aber wirklich in die etwas tieferen psychologischen Sachen reingeht [...] da bin ich auch bestimmt nicht der adäquate Ansprechpartner“ [MN8848]

Eine weitere Wirkung bestand somit auch in der Vermittlung von Mentees an weitergehende Unterstützungsangebote. Die Mentoren erwähnten solche Weitervermittlungen eher selten, vielleicht weil sie ein solches Vorgehen als widersprüchlich zu ihrer Rolle als Mentor ansahen. Aus Sicht der Mentoring-Leitung beim DVBS ist die Heranführung der Mentees an die Selbsthilfe und die Einbindung in die Community der Menschen mit Sehbehinderung jedoch als wichtige Wirkungsdimension des Mentorings zu verstehen. Viele der betreuten Mentees hätten bisher kaum Kontakt zu Menschen mit einer ähnlichen Behinderung gehabt und hätten die Angebote der Selbsthilfe kaum gekannt. Die Integration der Mentees in entsprechende Kommunikationskulturen und Angebotsstrukturen sei in diesen Fällen ein wichtiges Ergebnis des Mentorings gewesen, da eine gute soziale Einbettung als Voraussetzung für eine Arbeitsaufnahme zu verstehen sei.

Wirkungsdimension: Berufliche Orientierung

Ambivalent beurteilten Mentoren die Fortschritte ihrer Mentees im Bereich der beruflichen Orientierung. Wie bereits oben angeführt, stellten sich Wirkungen in diesem Punkt z. B. als kritische Realitätschecks durch Berufsfeldspezialisten dar. Als Wirkmechanismen wurden aber auch die Simulation der Arbeitgeberperspektive durch den Mentor oder die Hilfe bei der überwiegend gedanklichen Strukturierung von Bewerbungsvorhaben beschrieben:

„der Punkt für mich war eigentlich immer wieder, dass der Mentee halt auch weiß, das [Bewerbung und Integration, d. Verf.] ist nicht ein Weg, da spaziert man einfach durch, sondern dass das wirklich anspruchsvoll ist. Also einmal, dass ich ihm [dem Mentee] auch immer wieder vermittele, wenn das erfolgreich sein soll, dann muss das fundiert sein, das dürfen keine Wolkenkuckucksheime sein, sondern die müssen fundiert sein. Da habe ich eigentlich immer wieder auf diese Dinge hingewiesen und jetzt haben wir konkret eben diese Bewerbungsschreiben auch miteinander besprochen, wo ich dann halt immer wieder auch die Seite des Arbeitgebers versucht habe, darzustellen, was die denn haben möchten, was die sich versprechen. Und da haben wir uns ausgetauscht und da glaube ich, dass er immer wieder einiges mitgenommen hat, um halt auch Dinge zu korrigieren oder auch einfach zu konkretisieren und einfach auch eine realistische Einschätzung zu haben, aber trotzdem positive Einschätzung, immer wieder zu motivieren. Und also das, glaube ich, das haben wir eigentlich einigermaßen gut hingekriegt bis jetzt.“ [MN1625]

„ich sortiere gerne des Anderen seine Gedanken. Um einfach eine gewissen Struktur in dieses Gedankenwirrwarr zu bekommen und ich biete Dinge sehr stark an, aber ich

werde es nie voraussetzen oder ich sage das auch: Wenn du das möchtest, dann kann ich gerne über etwas drüber schauen. Ich bin aber sehr kritisch, es ist nicht mein Prozess, ich möchte nicht die Arbeit machen müssen. Sondern die Arbeit, die soll beim Mentee bleiben, ich kann nur begleitend an der Seite stehen“ [MN2526]

Wie gezeigt, bestand aber auch das Risiko, dass es zu einer Überfrachtung von Mentorings kommen konnte, indem z. B. Aufgaben geleistet wurden oder werden sollten, die eher in einem Jobcoaching zu verorten wären, etwa die Erarbeitung von Bewerbungslisten. Gerade im Bewerbungsbereich, so formulierte es ein Mentor, „verleitet einen das Format auch dazu eigentlich zu viel zu machen. Weil es ja doch auch um Vertrauen geht und dann merkt man, man engagiert sich auch emotional und dann will man helfen“. [MN8964]

Wirkungsdimension: Motivation im Integrationsprozess

Bei der Frage nach Zielen und Wirkungen des Mentorings verwiesen die Mentoren besonders häufig auf ihre Unterstützung bei der Reflexion von Bewerbungs- oder Versagensängsten, Bewerbungsabsagen und Motivationstiefs. Die Mentoren kamen dabei zu sehr unterschiedlichen Einschätzungen, wie intensiv ihre Unterstützung ausgefallen waren. Das Spektrum reichte von Aussagen wie „Sachpunkte durcharbeiten, aber auch ein bisschen erfassen, wie geht es denn dem jetzt auch psychisch im Moment“ bis hin zu „das sind natürlich auch hoch emotionale Prozesse, die da ablaufen, da kann man dann durchaus mal in Situationen kommen, wo [der Mentee] dann einfach Grenzen erreicht.“ [Projektunterlagen]

Auch wurde bereits oben darauf hingewiesen, dass Zielkonflikte mit anderen Wirkungsdimensionen auftreten konnten, z. B. indem eine berufsfeldspezifische Wissensvermittlung eine (vermutlich) demotivierende Wirkung nach sich zog oder wenn die Motivation des Mentees, wieder in Arbeit zu kommen, zu einer geringeren Bereitschaft führte, sich mit der Sehbeeinträchtigung auseinanderzusetzen: „also in meinen Augen ist [der Mentee] stellenweise sogar schon übermotiviert, vor lauter Freude, was finden zu wollen, dass er halt dann halt nicht überlegt, was sollte er selber für Sicherheitsmaßnahmen vorher erst noch ergreifen.“ [MN3054]

In den wenigen Fällen, in denen ein Mentee während eines laufenden Mentorings den Einstieg in das Arbeitsleben erfolgreich bewältigte, betonten die Mentoren insbesondere ihren positiven Beitrag zur Motivation ihrer Mentees. Dabei darf aber nicht unberücksichtigt bleiben, dass gerade in diesen Fällen die Mentoren ihre Mentees schon als weitgehend motiviert bzw. aktiviert einstufen. Stattdessen wäre der Nutzen eher das emotionale Abfangen von Enttäuschungen gewesen.

Im Gegensatz dazu verwies ein anderer Mentor darauf, dass das Erzeugen einer Grundmotivation, zumal unter der Bedingung einer langjährigen Langzeitarbeitslosigkeit

und/oder einer psychischen Beeinträchtigung nicht funktioniert hatte. Dies ist ein Hinweis darauf, dass durch ein Mentoring wahrscheinlich eher bereits initiierte Prozesse positiv gestützt oder verstärkt werden können, eingefahrene Routinen hingegen kaum durchbrochen werden können.

Zielfindung als Wirkungsdimension und fehlende Zielklarheit als Problemfaktor

Mehrere Mentoren kamen auf die Problematik zu sprechen, dass ihr Mentee nicht oder kaum in der Lage war, seine Wünsche oder Bedarfe an das Mentoring klar zu äußern, weiterzuentwickeln, auch nachdem der Mentor hierum gebeten hatte. Vereinzelt war die Unklarheit über Ziele und Erwartungen an den Mentor ein durchgehendes Merkmal des Mentorings oder der Mentor hielt die Ziele des Mentees für theoretisch.

„Ich hätte mir [vom Mentee, d. Verf.] mehr Initiative gewünscht. Ich hätte mir gewünscht, dass er klarer umreißt, was er braucht. Ich fühle mich so ein bisschen hilflos, weil er keinerlei Signale sendet, was er gerne möchte. Und da läuft man irgendwann gegen eine Wand und sagt sich, ja dann mach dein Ding, [...] ich hab ihm das auch geschrieben dass ich halt wirklich auch Rückmeldung brauche, was in ihm vorgeht, wie er Hilfe braucht. [...] Die [Rückmeldung, der Verf.] kam bis jetzt noch nicht.“ [MN6184]

„Eine konkrete Erwartungshaltung mir gegenüber hat [der Mentee] nicht geäußert.“ [MN7765]

„erst einmal habe ich ihn unterstützt, dass es ihm überhaupt gelingt, Ziele zu formulieren, und nicht gleich im Ziel eine Entweder-oder-Klausel einzubauen. Also da war ich etwas irritiert [...] und dass er nicht in der Lage war, klar zu sagen, wohin er will. Das hat erst einmal gedauert. Es sind ja seine Ziele, aber entweder wir gehen in die eine Richtung oder in die andere. Aber mit dem Oder treten wir auf der Stelle, da kommen wir dann nicht an. Das ist was Elementares. [...] und auf diesen Punkt kommen wir eigentlich immer wieder zurück, wo will er hin [...] und dann müssen wir jetzt auch erst einmal in eine Richtung gehen und nicht überlegen, was passiert wenn“ [MN9142]

Gerade das letzte Zitat verdeutlicht noch einmal, dass manche Mentoren mit ihrer Tätigkeit auch den Anspruch der Zielerreichung verbanden. In vorangehenden Wirkungsdimensionen wurde hierfür bereits konkrete Beispiele genannt, z. B. eine intensive Kompetenzentwicklung, der Wunsch nach einer stärkeren Auseinandersetzung mit der Sehbeeinträchtigung, die Erarbeitung von Bewerbungslisten oder die Aktivierung bzw. Motivierung des Mentees.

Nur selten wick die (ernüchterte) Einschätzung zu (ausgebliebenen) Wirkungen beim Mentee der Ansicht, dass das Mentoring in erster Linie der Hilfe zur Selbsthilfe (Empowerment) diene. Ein Mentor verdeutlicht diesen Standpunkt wie folgt:

„Es geht nicht um die Zielerreichung, sondern es geht um die Zieldefinition und den Fokus immer wieder auf das Ziel zu bringen. Gerne auch mal zu überprüfen, ist das Ziel auch noch das, was ich wirklich vor meinen Augen haben muss? [...] Und auch diese Zielsetzung immer wieder neu zu überprüfen. und diese Zielsetzung an sich als Instrument sehr konsequent [...] zu begleiten“ [MN2526]

Neben der Selbstverpflichtung des Mentors, die Zielerreichung des Mentees nicht zum eigenen Ziel werden zu lassen, dürfe der Mentor in diesem Punkt auch kein Ausweichverhalten an den Tag legen, was z. B. heißen würde, eine fehlende Zieldefinition unhinterfragt im Raum stehen zu lassen, zu akzeptieren oder kompensatorisch eigene Ziele für den Mentee zu definieren. Stattdessen müsse der Mentee auf konkrete Ziele und Erwartungen an das Mentoring verpflichtet werden. Die Zielfindung sowohl als eigenständige Wirkungsdimension als auch als Wirkmechanismus stellte etwa dieser Mentor als Kern auf die Frage zu den Wirkungen des Mentorings heraus:

Frage Interviewer: „Was würden Sie sagen hat Ihr Mentee durch das Mentoring an positiven Wirkungen mitgenommen?“

Antwort Mentor: Bestärkung in seiner Entscheidung. Hilfe bei der Entscheidungsfindung durch fachlich fundierte Anleitung.“

Interviewer: Was glauben Sie, warum der Mentee da von Ihnen profitieren konnte?

Mentor: Weil ich klar bin. Weil ich Fragen stelle. Weil ich ihr zur Überlegung anrege, weil ich einfach immer sage, bis wann was? Weil er sich von mir auch angenommen und akzeptiert fühlt. Weil er aber auch weiß, ich rede ihm nicht nach dem Mund. Ja das sind alles solche Sachen. [...] schon auch mit einem gewissen, ich bleib dran. Das hat er mir auch gesagt, es ist gut, dass ich dran bleibe, dass ich frage. [...] ich mein ehrlich gesagt [...] ist Mentoring kein Hexenwerk.“ [MN2916]

In einem anderen Fall, in dem diese doppelte Zielverständigung zwischen Mentor und Mentee ausblieb (was sind die Ziele des Mentees und auf welche Weise soll das Mentoring dazu beitragen?), kam es entsprechend zu einer Lähmung des Mentorings:

„ich habe den Eindruck, dass ihm [dem Mentee] noch jemand bei seiner Entscheidungsfindung fehlt. Also ich weiß nicht, ob man das sagen kann, ihm fehlt vielleicht ein Sozialarbeiter oder sowas, kann ich nicht beurteilen, aber das ist mein Eindruck. Also irgendjemand, der ihn noch an die Hand nimmt. Und wie gesagt, ich würde es aktiv machen, wenn ich von ihm die Rückmeldung hätte, das fehlt mir. Und so lange er das nicht macht, will ich das eben nicht [...] Ich möchte das nicht einfach, weil ich, das denke ich, ihm aufdrücken würde“ [MN8918]

Wie genau diese abwartende Situation aber überwunden werden kann, dafür meldete der Mentor Unterstützungs- bzw. zumindest Austauschbedarf an:

„Also mich würde es zum Beispiel interessieren, ob es mehrere Mentees gibt, die irgendwie sehr passiv sind. So empfinde ich meinen Mentee, also vordergründig aktiv,

weil er ja Fragen stellt, aber eigentlich passiv, weil er sich irgendwie, weil es immer dieselben Fragen sind im Endeffekt [...]. Das interessiert mich, ob andere das auch haben oder in ähnlicher Form und wie die damit umgehen, [...] wie andere das handhaben und mir vielleicht da Anregungen holen oder auch Bestätigungen in dem, wie ich mache.“ [MN8918]

Aus Sicht eines anderen Mentors könnte genau dieser Punkt zukünftig einen größeren Stellenwert in den Mentoren-Schulungen einnehmen:

„das hat mir jetzt beim DVBS-Mentoring [den Mentoren-Schulungen, d. Verf.] ein Stück weit gefehlt. Man hat zwar über diese Zieldefinition gesprochen, aber die Wichtigkeit dieser Zielsetzung nicht so vor Augen geführt. [...] der Fokus auf diesem Ziel ist auch nicht so ganz klar, dass man immer wieder bei jedem Gespräch dieses Ziel neu definieren soll oder beziehungsweise überprüfen soll: Wir haben uns das vorgenommen, wir sind auf einem guten Weg. Einfach immer wieder ansprechen, man muss ja nicht das immer neu hinterfragen, sondern wenn ich jetzt so dieses Ziel vor Augen haben, ich kann mich nur auf mein Ziel hinbewegen, wenn ich das Ziel kenne, und immer wieder fokussiere. [...] Man spricht sehr ungerne über Stärken und Schwächen, man spricht viel lieber über das Nette, [...] da muss man ein bisschen mehr arbeiten, aber speziell in dem Bereich zu arbeiten, weil dann die Kommunikation auch über diese Dinge, die einem auch oftmals schwer fallen, Dinge anzusprechen, wieder viel leichter fällt, weil man dann die Härte herausnimmt.“ [MN2526]

Welche weiteren Unterstützungsbedarfe Mentoren anmeldeten, wurde in Kapitel 1.5 zusammengetragen inkl. einer Gesamtschau über die Ergebnisse aus den Mentoren-Interviews.

5.4.4 Erfahrungen der AKTILA-Teilnehmenden mit dem Mentoring

Auch in den Interviews mit den AKTILA-Teilnehmenden wurde das Mentoring thematisiert. Ein Teil der Befragten zeigte grundsätzlich kein Interesse an diesem Angebot und begründete dies damit, keinen Mehrwert darin zu sehen. Für die Unterstützung im beruflich-fachlichen Bereich oder bei der Jobsuche seien die AKTILA-Mitarbeitenden die besseren Ansprechpartner und ein Bedarf an rein moralischer Unterstützung oder einem „Kummerkasten“ sei nicht gegeben. Teilweise bezweifelten die Befragten auch, dass das Matching gelingen könne, dafür sei ihre persönliche Situation zu speziell. Dies galt insbesondere für die Projektteilnehmenden an einem Standort, an dem zu Projektbeginn zwei Personen aus dem Mentorenpool des DVBS persönlich vorgestellt wurden, um das Angebot zu veranschaulichen. Mehrere Teilnehmende bezweifelten in den Interviews mit der wissenschaftlichen Begleitung, dass diese beiden Personen geeignete Mentoren für sie sein könnten.

Diejenigen Projektteilnehmenden, die das Mentoring nutzten, zeigten sich damit mehrheitlich sehr zufrieden. In Einzelfällen gab es Klagen darüber, dass zunächst vorgeschlagene Mentoren nicht gut genug gepasst hätten, in einem Fall monierte ein Teilnehmer unpassende berufliche Vorschläge des Mentors. Insgesamt war es den Teilnehmenden sehr wichtig, dass

Ihre Mentoren über ähnliche Erfahrungen verfügen wie sie selbst und in passenden Berufsfeldern aktiv sind.

Thematisch waren für die Teilnehmenden, die Angaben zum Mentoring machten, vor allem drei Punkte relevant. Viele berichteten, dass sie mit ihrem Mentor Bewerbungsstrategien und konkrete Bewerbungsprozesse (Aufarbeitung von Unterlagen, Vorbereitung auf Gespräche usw.) besprachen. Für einige war auch der Austausch zu bestimmten Berufsfeldern und die Einblicknahme in entsprechende Erfahrungen des Mentors hilfreich. Eine dritte Gruppe betonte nicht zuletzt die persönliche Unterstützung durch das Mentoring. Diese Teilnehmenden betonten die „menschliche Seite“ in Abgrenzung zum rein beruflich orientierten Austausch mit dem Jobcoach und unterstrichen, dass das Mentoring zu ihrer Motivation für die Jobsuche beitrage.

5.4.5 Gesamteinschätzung und Handlungsempfehlungen

Da von den insgesamt 21 Mentorings, die im Rahmen von AKTILA-BS starteten, 15 Mentoren interviewt bzw. 15 Mentoring-Beziehungen analysiert wurden, beziehen sich die präsentierten Ergebnisse auf einen größeren Ausschnitt der Mentoringpraxis. In den betrachteten Aspekten (Matching, Umsetzung, Themen und Ziele sowie Wirkungen) haben sich erkennbar unterschiedliche Muster in der Arbeit der Mentoren herauskristallisiert.

Es hat sich zum einen herausgestellt, dass manche Mentoren die Qualität des Matchings stärker vom individuellen Vergleich mit dem Mentee abhängig machten als jene, die das Matching primär aus ihrem Selbstbewusstsein als Mentor bewerten. Zurückführen lassen sich diese Unterschiede u. a. auf die konzeptionelle Durchdringung und Sicherheit im Mentoring als Methode sowie der Anzahl durchgeführter Mentorings. Je geringer diese Ressourcen vorlagen, desto wichtiger erschien den Mentoren ein merkmalsbezogenes Matching.

Zum anderen zeigten sich deutliche Unterschiede in der Umsetzung des Mentorings. So sagt die Dauer eines laufenden Mentorings wenig über die Intensität der Unterstützung aus. In manchen Fällen wurde die Möglichkeit zur Regelabweichung explizit eingefordert. Andere wirkten im Nachhinein von einer (im Zeitverlauf immer stärker) fehlenden organisatorischen Struktur des Mentorings überfordert oder überforderten ihren Mentee durch einen zu stark regulierten und outputorientierten Arbeitsmodus. Mehrere Mentoren nahmen sich für ihre zukünftige Tätigkeit Anpassungen vor. Unzufrieden zeigten sich manche Mentoren über ihr persönliches Zeitbudget zur theoretischen Nachbearbeitung der Schulungsunterlagen und nahmen sich diesbezüglich stärker in die Pflicht, entsprechende Zeitfenster finden zu wollen.

Im Hinblick auf den Gesamtkomplex Themen, Ziele und Wirkungen hat sich gezeigt, dass die Arbeit mehrerer Mentoren noch durch Unsicherheit oder Überforderung geprägt war. Wenig

überraschend war dies auch der Punkt, in dem der größte Unterstützungsbedarf identifiziert wurde. Konkret handelte es sich um die folgenden Punkte:

- Stärkerer Fokus in den Mentoren-Schulungen auf die Zieldefinition sowie den Umgang mit „nicht aktivierten“ Personen, da dies durch den Zielgruppenzuschnitt von AKTILA-BS häufiger vorkäme als in anderen Mentoren-Programmen;
- mehr Praxisanteilen in den von manchen Mentoren als theorielastig kritisierten Schulungen, z. B. mehr Gesprächsschulungen, Vorbereitungen auf problematische Gesprächssituationen;
- Konkretisierende Hinweise in den Schulungen zum „korrekten“ Verhalten als Mentor, z. B. dass ein Mentor auch Ratschläge geben dürfe, wenn diese vom Mentee autorisiert sind, ansonsten sei ein Austausch auf Augenhöhe schwer zu realisieren, weil sich der Mentee ja in einer Hilfssituation befinde;
- mehr aktive Nachfrage durch die Mentoring-Betreuung gerade bei der Aufnahme der Mentorentätigkeit, um mehr Sicherheit für weiteres Vorgehen zu erhalten, ggf. auch um zur Motivation des Mentees beizutragen.

Eher selten geäußert wurde indes ein Bedarf nach Krisenintervention, wenngleich einzelne der interviewten Mentoren hierauf zurückgegriffen hatten. Die meisten Äußerungen bezogen sich eher auf strukturierte und langfristige Formate des Austausches, von den manche bereits angesprochen wurden.

„Das [kollegialer Erfahrungsaustausch, d. Verf.] finde ich eine recht gute Geschichte. Das ist etwas, was hier wirklich tatsächlich untergeht, das ist auch das, was ich vermisse. Ich kenne das sonst in anderen Formen, wo ich aktiv bin, [...] da funktioniert das ein bisschen anders, da gibt es eben auch entsprechende Supervisionen oder Treffen oder ähnliche Geschichten. Also ich habe hier überhaupt keine Ahnung, ich habe das Gefühl, das sind dann so einzelne Insellösungen, wer da noch so aktiv ist. Und wir treffen uns jetzt [...], aber das ist, glaube ich, ja schon weit über ein Jahr her [seit der Schulung, d. Verf.]“ [MN8848]

Grundsätzlich ist an dieser Stelle noch zu betonen, dass die Überforderungsgefühle, die bei manchen Mentoren entstanden sind, angesichts der Teilnehmendenstruktur in AKTILA-BS weder überraschen noch als negatives Ergebnis des Mentorings verstanden werden sollten. Bei der Konzeption des Mentorings in AKTILA-BS konnte nicht davon ausgegangen werden, dass so viele Projektteilnehmende durch einen komplexen Mix an Vermittlungshemmnissen unterschiedlicher Art oder psychische Erkrankungen belastet sein würden. In ähnlichen Projekten, in denen das Instrument des Peer Counseling in Zukunft eingesetzt werden soll, sollte sowohl bei der Auswahl von Mentoren als auch bei deren Schulung eine entsprechend anspruchsvolle Teilnehmendenstruktur berücksichtigt werden.

6 Projektergebnisse

Im folgenden Berichtsteil präsentieren wir Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung zur Zielerreichung des Integrationsprojektes und zu weiteren Projektergebnissen. Zunächst gehen wir dabei kurz auf strukturelle Ergebnisse und den Aspekt der Projektnachhaltigkeit ein. Anschließend werden Ergebnisse mit Bezug auf die Teilnehmenden des Integrationsprojektes vorgestellt.

6.1 Ergebnisse auf struktureller Ebene und Nachhaltigkeit

Auf struktureller Ebene lassen sich verschiedene, durch AKTILA-BS angestoßene Entwicklungen feststellen.

Zunächst handelte es sich bei diesem Projekt um eine neue Form der Kooperation zwischen Bildungspartnern, die zuvor nur wenig im Austausch miteinander standen. Im Rahmen der gemeinsamen Projektkonzeption und -bearbeitung wurde ein konstruktiver Modus der Zusammenarbeit entwickelt, der die Möglichkeit weiterer Kooperationen in der Zukunft eröffnet.

Konkret ist bereits geplant, die Zusammenarbeit mit dem DVBS im Bereich des Mentorings fortzusetzen. Im BFW Würzburg soll das Mentoring in das Ausbildungskonzept integriert werden.

Das umfangreiche Modulportfolio, das die Angebote der einzelnen Bildungspartner zusammenfasst, soll ebenfalls weiter genutzt werden. Es soll auch in Zukunft möglich sein, Teilnehmenden bestimmte, über das eigene Angebot hinausgehende Schulungen in einer der anderen Bildungseinrichtungen anzubieten. Insbesondere das BFW Würzburg und die Blista planen, bestimmte Angebote der anderen Bildungseinrichtung für die eigenen Teilnehmenden zu nutzen.

Nicht zuletzt wird das in AKTILA-BS entwickelte Wiki „Durchblick“ für die Leistungsträger, das in Kapitel 7 vorgestellt wird, dauerhaft zur Verfügung stehen. Das BFW Würzburg wird das Wiki weiterhin – mit Unterstützung der Blista und der Nikolauspflanze – hosten und pflegen.

Im Folgenden gehen wir nun umfassender auf die Entwicklung der Teilnehmenden im Integrationsprojekt ein.

6.2 Ergebnisse auf Teilnehmendenebene

Blickt man zunächst auf die Akquisephase des Integrationsprojektes, so fällt auf, dass es zwar eine große Gruppe an potenziellen Teilnehmenden gab, dass eine Teilnahme dann aber oft

doch nicht in Frage kam. Die Gründe hierfür waren vielfältig: Die betreffenden Personen waren bereits in Beschäftigung gekommen oder waren verrentet, sie hatten keine ausreichenden beruflichen Qualifikationen, waren für einen längeren Zeitraum krankgeschrieben, nahmen an einer anderen Maßnahme oder einem anderen Projekt teil oder hatten einfach kein Interesse an einer Teilnahme (siehe Kapitel 4). Aus diesem Grund waren teils aufwendige Prozesse der Nachakquise notwendig, mit denen vorab nicht gerechnet worden war. Vielmehr hatten die Projektpartner aufgrund der hohen Nachfrage nach Unterstützungsangeboten bei den Organisationen der Selbsthilfe erwartet, dass auch die Nachfrage nach einer Teilnahme am Projekt AKTILA-BS sehr hoch sein würde und man eventuell Interessierte würde ablehnen müssen.

Diejenigen Personen, die dann in das Integrationsprojekt aufgenommen werden konnten, erfüllten die formalen Teilnahmekriterien. In Bezug auf Umfang und Art ihrer Vermittlungshemmnisse und in Bezug auf ihre arbeitsbezogenen Verhaltens- und Erlebensmuster entschieden sie sich jedoch deutlich voneinander (siehe wiederum Kapitel 4).

Im Folgenden erläutern wir nun, welche Entwicklungen die Teilnehmenden im Projekt AKTILA-BS nahmen, welche Erfolge in Bezug auf die Integration und Aktivierung von Teilnehmenden zu verzeichnen waren und welche Teilnehmenden im Projekt gut unterstützt werden konnten und welche Teilnehmenden eher nicht.

6.2.1 Entwicklungstypen unter den Teilnehmenden

Die Entwicklung der Teilnehmenden im Projektverlauf wurde auf Basis der qualitativen Angaben aus den Interviews ausgewertet. Dabei wurden insbesondere die folgenden Dimensionen näher betrachtet:

- der Umfang der Aktivitäten der Teilnehmenden im Rahmen von AKTILA-BS (z. B. Inanspruchnahme von Jobcoaching und Mentoring, besuchte Module, etc.),
- die Entwicklung der Teilnehmenden bezüglich ihrer individuellen Arbeitsmarktorientierung während der Projektteilnahme (z. B. Aufnahme einer dauerhaften Arbeitsstelle, Annäherung an den Arbeitsmarkt durch Absolvierung von Praktika oder anderes, Abkehr vom Arbeitsmarkt oder Stillstand) sowie
- die Wirkungen von AKTILA-BS auf die individuelle Arbeitsmarktorientierung.

Aus der Kombination von verschiedenen Ausprägungen dieser Dimensionen wurden neun unterschiedliche Entwicklungsverläufe identifiziert. Im Folgenden stellen wir zunächst erfolgreich verlaufene Teilnahmen an AKTILA-BS dar und beschreiben, wie diese Teilnehmenden im Projekt unterstützt wurden.

- 1) Die Platzierten:** Die Teilnehmenden mit diesem Entwicklungstyp nutzten die Angebote von AKTILA-BS in umfassender Weise und konnten hierdurch in eine dauerhafte³⁰ Arbeitsstelle integriert werden. Es gab bei ihnen einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Unterstützung durch AKTILA-BS und der Arbeitsmarktintegration, beispielsweise durch intensive Unterstützung im Bewerbungsprozess. Zwischen diesen Teilnehmenden und ihren Jobcoaches bestand meist eine vertrauensvolle Arbeitsbeziehung. Manche Teilnehmende dieses Typs stiegen bereits mit sehr viel eigenem Engagement in das Projekt ein und nahmen die Angebote des Projektes von Beginn an sehr gerne an, andere benötigten erst eine Motivationsphase, bevor sie sich für die Unterstützung in AKTILA-BS öffnen konnten.

Textbox 11 Fallbeispiel 10: Teilnehmer des Entwicklungstyps „Platzierte“ mit umfangreicher Unterstützung bei der Etablierung einer selbstständigen Tätigkeit (TN049)

Dieser Fall zeigt, wie ein Teilnehmer sehr individuell bei der Etablierung einer Selbstständigkeit unterstützt werden konnte:

Der Teilnehmer konnte nach seiner abgeschlossenen Ausbildung keine feste Arbeitsstelle finden und wollte deswegen freiberuflich tätig werden. Von AKTILA-BS wünschte er sich vor allem Unterstützung bei der Etablierung der Selbstständigkeit. Während der Projektteilnahme bekam er erste Aufträge, er stellte jedoch fest, dass diese nicht ausreichen, um seine Existenz zu sichern. Aus diesem Grund bewarb er sich auch um feste Arbeitsstellen und absolvierte während AKTILA-BS ein Praktikum, um ein zweites Standbein zu entwickeln. Nach Beendigung der Projektteilnahme wurde er von der Arbeitsagentur in eine Integrationsmaßnahme zugewiesen. Der Teilnehmer arbeitete zu Ende von AKTILA-BS weiterhin freiberuflich mit dem Ziel, durch eine zusätzliche Festanstellung seinen Lebensunterhalt zu sichern.

Zusammen mit dem Jobcoach wurde ein individueller Plan für seine Teilnahme an AKTILA-BS entwickelt, der auf sein Ziel der Selbstständigkeit zugeschnitten war. Dazu gehörten verschiedene EDV-Kurse, ein Kurs zum Thema Selbstständigkeit für Blinde und Sehbeeinträchtigte sowie ein Kurs zum Thema Zeitmanagement. Auch am Mentoring nahm er teil. Sein Mentor war selbst freiberuflich tätig, sodass der Teilnehmer sich mit ihm über das Thema Selbstständigkeit austauschen konnte. Der Teilnehmer bewertete die individuellen Gestaltungsmöglichkeiten des Projektes sehr positiv, insbesondere dass er sowohl vor Ort in den Bildungseinrichtungen als auch von zu Hause aus Kurse belegen konnte. Nach seiner eigenen Einschätzung konnte er seine Selbstwirksamkeit durch das Projekt deutlich erhöhen.

- 2) Die Unabhängigen:** Diese Teilnehmenden konnten mit keiner oder nur wenig Unterstützung durch AKTILA-BS (z. B. punktuelle Unterstützung bei der Beantragung von Hilfsmitteln) eine dauerhafte Arbeitsstelle finden. Manche dieser Teilnehmenden stiegen schon mit einer konkreten Aussicht auf eine Beschäftigung in das Projekt ein und nutzen

³⁰ „Dauerhaft“ in Sinne von: das Arbeitsverhältnis bestand noch zum Zeitpunkt der Projektbeendigung.

AKTILA-BS als „Back-up“ für den Fall, dass bei der Arbeitsaufnahme Probleme auftreten. Andere nutzten zwar engagiert die Schulungsmodule des Projektes, fanden jedoch ihre Arbeitsstelle erst deutlich nach ihrem Austritt aus dem Projekt; zwei Teilnehmende wechselten beispielsweise von AKTILA-BS in eine Integrationsmaßnahme und fanden dann einen Arbeitsplatz. Entsprechend konnte bei den Teilnehmenden dieses Entwicklungstyps zumindest kein offensichtlicher Zusammenhang zwischen der Arbeitsmarktintegration und der Projektteilnahme festgestellt werden.

Textbox 12 Fallbeispiel 11: Ein Teilnehmer des Entwicklungstyps „Unabhängige“ mit AKTILA-BS als Plan B (TN065)

Dieser Fall zeigt, wie AKTILA-BS einen Teilnehmer unterstützen konnte, nachdem er selbstständig eine Arbeitsstelle gefunden hatte:

Der Teilnehmer merkte im Rahmen von Vorstellungsgesprächen immer wieder, dass ihm EDV-Kenntnisse fehlen, und nahm an AKTILA-BS teil mit dem Wunsch, diese auszubauen. Zudem wollte er zu seinen beruflichen Perspektiven beraten lassen. Wenige Monate nach Projektbeginn bekam er eine Zusage für eine Stelle in einer Behörde. Er benötigte für die Arbeitsaufnahme keine Unterstützung durch AKTILA-BS, blieb jedoch im Projekt und ließ sich weiterhin von seinem Jobcoach beraten. Zum Zeitpunkt der Projektbeendigung arbeitete er in dieser Stelle auf Vollzeitbasis mit einem befristeten Vertrag. Nach eigener Einschätzung hatte er gute Chancen auf eine Entfristung seines Vertrags.

Für den Teilnehmer war AKTILA-BS eine Art Plan B für den Fall, dass er die Probezeit in seiner neuen Anstellung nicht übersteht. Den Arbeitsplatz fand er unabhängig vom Projekt: Die Stellenausschreibung bekam er vom Jobcenter, und die Bewerbung bereite er selbstständig vor. Während der Probezeit blieb er in engem Kontakt mit seinem Jobcoach und besprach ausführlich mit ihm, welche weiteren Arbeitgeber zu seiner Qualifikation und zu seinen Interessen gut passen würde. Mit dieser Unterstützung war er sehr zufrieden, insbesondere, dass seine Wünsche immer berücksichtigt wurden:

„Ja, also ich würde [AKTILA-BS] auf jeden Fall weiterempfehlen und da sind auch engagierte Leute, die sich bemühen, mit den Teilnehmern des Projektes auch vernünftige Pläne zu machen, die dann auch erfolgversprechend sind, um einen Job zu bekommen. Das wäre ja in meinem Fall auch eine gute Sache gewesen, wenn ich nicht vorher jetzt dann schon die Stelle bekommen hätte, würde ich auf jeden Fall weiterempfehlen. Da sind auch Leute, die auf die, ja, Fähigkeiten und auf die Wünsche der Teilnehmer eingehen und das halte ich schon für eine gute Sache, das wird ja auch mit entsprechenden Fördergeldern dann unterstützt. Die haben da schon auch gute Möglichkeiten, also ich würde es auf jeden Fall weiterempfehlen.“ (TN065)

Auch seinen ursprünglichen Wunsch, seine EDV-Kenntnisse zu erweitern, konnte er zum Teil erfüllen. So konnte er einen Excel-Kurs belegen, die Kenntnisse daraus konnte er bei seiner Arbeitsstelle auch einsetzen. Er hätte gerne noch weitere EDV-Kurse im Rahmen von AKTILA-BS belegt, dies war jedoch mit seiner Vollzeitstelle nicht vereinbar.

- 3) Die Angeschobenen:** Die „angeschobenen“ Teilnehmenden konnten durch Unterstützung von AKTILA-BS deutliche Fortschritte bei ihrer Arbeitsmarktorientierung erzielen, auch wenn es ihnen nicht gelungen ist, eine Arbeitsstelle zu finden. Sie sammelten während des Projektes z. B. Arbeitserfahrung durch Praktika, konnten neue Bewerbungsstrategien entwickeln oder sich neue potenzielle Berufsfelder erschließen. Bei einigen der entsprechenden Teilnehmenden ließ sich auch eine deutliche Einstellungs- oder Verhaltensänderung in Bezug auf ihre Erwartungen an einen Arbeitsplatz oder das Auftreten gegenüber Arbeitgebern feststellen.

Textbox 13 Fallbeispiel 12: Teilnehmerin des Entwicklungstyps „Angeschobene“ mit Unterstützung bei der Etablierung einer neuen Berufsperspektive (TN050)

Dieser Fall zeigt wie eine Teilnehmerin durch die Qualifizierungsangebote von AKTILA-BS bei der Identifikation eines neuen, zu ihren persönlichen Fähigkeiten besser geeigneten Zielberufs unterstützt werden konnte:

Die Teilnehmerin konnte in ihrem Ausbildungsberuf keine Arbeitsstelle finden, weil – nach eigener Einschätzung – es ihr an Kommunikationskompetenzen mangelte, die für den Beruf jedoch wichtig wären. Auch für die wissenschaftliche Begleitung von AKTILA-BS wollte sie zunächst kein Interview geben, sie konnte nur einmal nach Ende ihrer Projektteilnahme interviewt werden. Im Rahmen des Projektes absolvierte sie in einer der beteiligten Bildungseinrichtungen ein Praktikum in ihrem Ausbildungsberuf. Dazu belegte sie zahlreiche Kurse im EDV-Bereich. Die Teilnehmerin fand auch nach der Projektteilnahme keine Arbeitsstelle, konnte jedoch durch ihre neu erworbenen EDV-Kenntnisse ihre Arbeitssuche um andere Stellen im Bürobereich erweitern.

Neben Kursen zu verschiedenen gängigen EDV-Programmen im Bürobereich besuchte die Teilnehmerin ein Kommunikationstraining und bekam umfangreiche Unterstützung vom Jobcoach, um ihre Selbstpräsentation bei Vorstellungsgesprächen zu üben. Die meisten von ihr belegten Kurse fanden online statt, sie traf sich jedoch regelmäßig vor Ort in der Bildungseinrichtung mit den Trainern, um Fragen zu klären. Für die Teilnehmerin war der wichtigste Mehrwert des Projektes, dass sie sich durch ihre neuen Kompetenzen im EDV-Bereich um andere Stellen bewerben konnte:

„Vor allem wir haben ein Vorstellungsgespräch inszeniert und da hat [der Jobcoach] mich auch etwas, solche Tipps gegeben, wie man sich da besser benimmt und was man alles sagen soll oder was man sagt. Und wie gesagt, als meine Bewerbungen [...] jetzt habe ich auch dieses Projekt in meinen Lebenslauf geschrieben, dass ich da auch teilgenommen habe. Und da, ja, dass ich mich noch qualifiziere, dass ich jetzt mit dem Excel, mit Word und so jetzt zurechtkomme und kann nicht nur [Ausbildungsberuf], sondern auch irgendwelche Bürotätigkeiten erfüllen.“ (TN050)

- 4) Die Aufgefangenen:** Zwei Teilnehmende bekamen umfangreiche und wirksame Unterstützung von AKTILA-BS in persönlichen Klärungsprozessen. Sie stellten fest, dass sie zumindest temporär dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen. Eine dieser beiden Teilnehmenden hat im Zuge ihrer AKTILA-Teilnahme einen Antrag auf

Erwerbsminderungsrente gestellt (der Bescheid hierzu stand zu Projektende jedoch noch aus). Angesichts der Teilnehmenden-Struktur des Projektes kann auch dies nach Einschätzung der wissenschaftlichen Begleitung in Einzelfällen ein legitimes Projektergebnis im Sinne der Teilnehmenden sein.³¹

Textbox 14 Fallbeispiel 13: Eine Teilnehmerin des Entwicklungstyps „Aufgefangene“ mit Unterstützung bei der Feststellung einer Arbeitsunfähigkeit (TN035)

Dieser Fall zeigt wie AKTILA-BS eine Teilnehmerin wirksam begleiten konnte, auch wenn sie sich für einen Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt entschied. So wurde sie dabei unterstützt, ihre Arbeitsunfähigkeit festzustellen:

Die Teilnehmerin litt neben der Sehbeeinträchtigung unter mehreren gesundheitlichen Einschränkungen inklusive psychischer Belastungen. Sie nahm an AKTILA-BS teil mit dem Wunsch, ihre EDV-Kenntnisse und Bewerbungen zu verbessern. Vor dem Hintergrund ihrer gesundheitlichen Situation hatte sie niedrige Erwartungen bezüglich einer Arbeitsplatzvermittlung durch das Projekt, wollte jedoch ausprobieren, ob eine Arbeitsstelle für sie in Frage käme. In den ersten Monaten nahm sie an einer Schulung teil, musste dies aber abbrechen, weil sie dadurch sowohl physische Schmerzen als auch psychische Probleme bekam. Vier Monate nach Projekteintritt entschied sie, ihre Teilnahme abzubrechen und Erwerbsminderungsrente zu beantragen.

Neben ihrem Jobcoach wurde die Teilnehmerin von einer Mentorin umfangreich beraten. Mit dieser wurde ihre gesundheitliche Situation ausführlich besprochen, ihre Erfahrungen bei der abgebrochenen Schulung reflektiert und überlegt, inwiefern sie tatsächlich arbeitsfähig sei. Die Teilnehmerin bewertete diese Unterstützung sehr positiv und verstand sich auf persönlicher Ebene auch sehr gut mit der Mentorin. Für sie war die Unterstützung durch die Mentorin wichtig, um zu entscheiden, keine Arbeitsmarktintegration mehr anzustreben und mit dieser Entscheidung ihren Frieden zu machen:

„Das war auch gut dabei, das Mentoring. Weil das war für mich eine gute Möglichkeit für mich halt auch zu reflektieren, wie das mit der Computerschulung läuft und Bewerbercoaching und so weiter. Und das Mentoring war auch deswegen gut, weil ich eigentlich von vornherein, als ich schon das Projekt begonnen hatte, war eigentlich schon so als Zielvereinbarung so formuliert wurden, von meiner Seite auch aus, dass die Teilnahme an dem Projekt und die Computerschulung, für mich eine Möglichkeit war zu gucken, bin ich überhaupt noch arbeitsfähig oder führt das eigentlich zur Rente. Und entweder in der einen Richtung nochmal durchzustarten oder in der anderen Richtung aus gesundheitlichen Gründen, da halt die Rente anzustreben. Dadurch, dass das Ziel ohnehin von Anfang an bestand und ich halt die Möglichkeit hatte auch das zu reflektieren, mit einer Mentorin, bin ich denke ich mir mal auch (...). Ja. Es war zwar auch eine schwierige Entscheidung für mich und die Entscheidung hat sozusagen erst mal reifen müssen, in mir im Januar. Aber durch das Mentoring

³¹ Zwei weitere Teilnehmende hatte bereits vor Aufnahme ihrer Teilnahme an AKTILA-BS einen Antrag auf Erwerbsminderungsrente gestellt. Bei einem Teilnehmer wurde der Antrag abgelehnt. Bei einem weiteren Teilnehmer wurde der Antrag ebenfalls zunächst abgelehnt; da die betreuende Bildungseinrichtung den Kontakt zu diesem Teilnehmer verloren hat, ist unklar, ob die Rente mittlerweile doch bewilligt wurde.

war ich dann halt auch viel eher in der Lage das mich dann auch endgültig dafür zu entscheiden.“ (TN035)

Neben diesen positiven Projektverläufen gab es jedoch auch Teilnehmende, die auch mithilfe von AKTILA-BS nicht die erhofften Erfolge erzielen konnten. Einige nutzen die Angebote des Projektes zwar, jedoch ohne dass sich bei ihnen eine nennenswerte Entwicklung in Bezug auf die Arbeitsmarktorientierung hätte beobachten lassen. Andere waren für die Angebote des Projektes nicht erreichbar, in einigen Fällen ließ sich sogar eine ausgesprochene Demotivation im Laufe der Projektteilnahme beobachten. Die folgenden Entwicklungstypen und die zugehörigen Fallbeschreibungen zeigen die Grenzen des Projektes AKTILA-BS auf.

5) Die Durchlaufenden: Bei den Teilnehmenden mit diesem Entwicklungsverlauf handelt es sich um Personen, die zwar mehrere Angebote von AKTILA-BS nutzten, aber keine Fortschritte bei der Arbeitsmarktorientierung erkennen ließen. Häufig ließ sich zu diesen Teilnehmenden kein enges Vertrauensverhältnis aufbauen.

Textbox 15 Fallbeispiel 14: Eine Teilnehmerin des Entwicklungstyps „Durchläufer“, die Unterstützungsbedarf in einer kritischen Situation nicht anerkannte (TN047)

Dieser Fall zeigt die Grenzen von AKTILA-BS, eine Teilnehmerin zu begleiten, die ihren Unterstützungsbedarf in einer kritischen Situation nicht anerkannte:

Die Teilnehmerin nahm an dem Projekt teil mit dem Ziel, ihre EDV-Kenntnisse sowie ihre Hilfsmittelkompetenzen zu verbessern. Während der Projektteilnahme bekam sie eine Zusage für ein Praktikum, die nach kurzer Zeit in eine feste Arbeitsstelle mündete. Diese verlor sie jedoch nach wenigen Monaten aufgrund persönlicher und fachlicher Probleme am Arbeitsplatz. Am Ende des Projektes war offen, ob sie in eine Integrationsmaßnahme zugewiesen wird.

Durch AKTILA-BS bekam sie umfangreiche Unterstützung sowohl beim Ausbau ihrer EDV-Kenntnisse als auch strategische Beratung zur Anbahnung und zum Erhalt ihrer Arbeitsstelle. So nahm sie an mehreren EDV-Schulungen teil, wodurch sie nach Ansicht ihres Jobcoaches deutliche Fortschritte erzielen konnte. Nachdem sie die Zusage für das Praktikum bekam, wurde sie bei der Beschaffung von Hilfsmitteln unterstützt und strategisch dazu beraten, wie sie sich am besten verhalten kann, um die Chancen einer Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis zu erhöhen. Auch nachdem die Teilnehmerin Probleme am Arbeitsplatz hatte, versuchte der Jobcoach das Arbeitsverhältnis zu retten, indem Situation mit der Teilnehmerin und mit dem Arbeitgeber besprochen und nach einer Lösung gesucht wurde.

Laut Jobcoach war eine besondere Herausforderung in diesem Fall, dass die Teilnehmerin in entscheidenden Situationen Unterstützung ablehnte oder sehr spät darum bat. Zu Beginn ihrer Arbeitsstelle wollte sie zunächst keine Unterstützung, weil sie die Arbeitsaufnahme allein bewältigen wollte. Auch die Probleme am Arbeitsplatz teilte sie sehr spät mit, sodass der Jobcoach kaum noch Möglichkeiten hatte zu intervenieren. Obwohl die Teilnehmerin viele Angebote des Projektes,

insbesondere die EDV-Kurse nutzte, konnte sie nur begrenzt berufliche Fortschritte erzielen, weil sie nicht in der Lage war, den vollen Umfang ihres Unterstützungsbedarfs zu akzeptieren.

- 6) Die Resignierten:** Die „resignierten“ Teilnehmenden erlebten einen deutlichen Motivationsverlust während der Projektteilnahme und wendeten sich vom Berufsleben ab (beispielsweise indem sie die Stellensuche völlig aufgaben). Zwei entsprechende Teilnehmende waren zunächst sehr motiviert und nutzten die Angebote des Projekts aktiv, erlitten dann aber eine Enttäuschung, die sie nur schwer verarbeiten konnten. Zwei weitere Teilnehmende setzten von Beginn an keine Hoffnung in die Projektteilnahme, nutzten kaum Angebote des Projektes und konnten von den Projektmitarbeitenden auch nicht hierzu motiviert werden.

Textbox 16 Fallbeispiel 15: Ein Teilnehmer des Entwicklungstyps „Resignierte“ mit schwerwiegenden Gesundheitseinschränkungen, der durch Arbeit überfordert war (TN021)

Dieser Fall zeigt die Grenzen von AKTILA-BS einen Teilnehmer zu unterstützen, der aufgrund schwerwiegender Gesundheitseinschränkungen an seinem neuen Arbeitsplatz überfordert war:

Der Teilnehmer litt neben der Sehbeeinträchtigung unter einer Erkrankung mit komplexen Auswirkungen. Nach eigener Einschätzung hatte diese Krankheit keine Auswirkung auf seine Arbeitsfähigkeit, im Verlauf des Projektes stellte sich jedoch das Gegenteil heraus. Er bekam kurz nach Anfang der Projektteilnahme eine Zusage für eine Arbeitsstelle in seinem Ausbildungsberuf. Diese verlor er nach wenigen Monaten, weil er Probleme sowohl bei der Ausübung seiner Aufgaben als auch beim Umgang mit Kolleginnen und Kollegen hatte. Danach litt er unter starken psychischen Problemen. Zu Projektende war noch offen, ob er anschließend an einer Integrationsmaßnahme oder an einer Maßnahme der medizinischen Rehabilitation teilnimmt.

Im Rahmen von AKTILA-BS bekam der Teilnehmer viel Unterstützung durch seinen Jobcoach bei der Verarbeitung seiner persönlichen Situation. Insbesondere wurde viel über seinen Gesundheitszustand gesprochen. Nachdem er die Zusage für eine Arbeitsstelle bekam, wurde zudem besprochen welche konkreten nächsten Schritte erforderlich sind (z. B. welche Unterlagen er dem Arbeitgeber überreichen muss), da er mit der Situation zunächst überfordert war. Auch nachdem er seine Arbeitsstelle verlor, fanden Gespräche zwischen dem Jobcoach, dem Arbeitgeber und dem Teilnehmer statt mit dem Ziel, eine Wiederaufnahme der Beschäftigung zu ermöglichen. Diese waren jedoch nicht erfolgreich, vor allem aufgrund der psychischen Probleme des Teilnehmers, die nach dem Arbeitsverlust entstanden. So wurde nach Projektende deutlich, dass der Teilnehmer gesundheitlich nicht imstande war, eine Arbeitsstelle auszuüben und ihn die Arbeitsaufnahme zu sehr unter Druck setzte.

Textbox 17 Fallbeispiel 16: Eine Teilnehmerin des Entwicklungstyps „Resignierte“ mit Motivationsverlust durch externe Faktoren (TN040)

Dieser Fall zeigt die Grenzen von AKTILA-BS eine Teilnehmerin, die starke Motivationsverluste durch externe Faktoren erlebte, zu unterstützen:

Die Teilnehmerin nahm an AKTILA-BS teil mit dem Ziel, ihre EDV-Kenntnisse aufzufrischen und ihre Kompetenzen bei Vorstellungsgesprächen zu verbessern. Sie besuchte einzelne Schulungen im Rahmen des Projektes, entschied jedoch nach einigen Monaten eine Integrationsmaßnahme zu beantragen, um Übergangsgeld zu bekommen. Dies wurde jedoch von ihrem Leistungsträger abgelehnt. Danach verlor die Teilnehmerin vollständig ihre Motivation zu arbeiten und beendete vorzeitig ihre Teilnahme an AKTILA-BS. Darüber hinaus nannte die Teilnehmerin einen Krankheitsfall in der Familie als weiteren Grund für ihre Abkehr vom Arbeitsmarkt.

In den Interviews mit der Teilnehmerin wurde deutlich, dass sie stark auf externe Anerkennung angewiesen war. So betonte sie, dass sie Übergangsgeld bekommen möchte, nicht aus finanziellen Gründen, sondern um Anerkennung für ihre Leistungen zu erhalten. Mit dem Modul-Angebot von AKTILA-BS sowie mit der Begleitung durch den Jobcoach war sie an sich zufrieden, sie wollte nur nicht „alles für lau“ machen. Nach den Aussagen der Teilnehmerin erlebte sie die Ablehnung ihres Antrags auf eine Integrationsmaßnahme als diskriminierend und ablehnend gegenüber ihren Bemühungen, berufliche Fortschritte zu erzielen. Dies belastete sie so sehr, dass sie sich gegen weitere Bemühungen um eine Arbeitsstelle und stattdessen für eine Konzentration auf private und ehrenamtliche Aufgaben entschied. Es gelingt AKTILA-BS auch nicht, sie bei der Verarbeitung dieser Rückschritte zu unterstützen und eine intrinsische Motivation bei ihr zu entwickeln.

- 7) **Die Unerreichbaren:** Diese Teilnehmenden belegten nur einzelne Module und hatten nur wenig Kontakt zu ihrem Jobcoach. Zudem erzielten sie keine erkennbaren Veränderungen in Bezug auf die Arbeitsmarktorientierung. Entweder war dies der Fall, weil die Angebote des Projektes in diesen spezifischen Fällen nicht gut genug passten. So hatte eine Teilnehmerin neben ihrer Sehbehinderung weitere gesundheitliche Einschränkungen, zu denen im Projekt nicht ausreichend Expertise vorhanden war. Eine weitere Teilnehmerin war „zu fit“ für die Angebote des Projektes, sie nutzte es als Back-up, im Prinzip brauchte sie diese Art der Unterstützung jedoch kaum. In anderen Fällen hätten die Angebote des Projektes zwar gut gepasst, die Teilnehmenden waren jedoch nicht bereit sie zu nutzen. Dies unterstreicht das nächste Fallbeispiel.

Textbox 18 Fallbeispiel 17: Ein Teilnehmer des Entwicklungstyps „Unerreichbare“ mit unpassenden Erwartungen an AKTILA-BS (TN045)

Dieser Fall zeigt die Grenzen von AKTILA-BS, einen Teilnehmer mit unpassenden Erwartungen an das Projekt zu unterstützen:

Der Teilnehmer hatte schon vor dem Projekt einen genauen Wunschberuf und erwartete, dass die Mitarbeitenden von AKTILA-BS ihn in eine entsprechende Arbeits- oder Ausbildungsstelle vermitteln, nachdem zahlreiche Bewerbungen von ihm ohne Erfolg blieben. Er hatte bereits vorher mehrere Maßnahmen abgebrochen, weil sie seinen Vorstellungen nicht entsprachen. Auch die Teilnahme an AKTILA-BS beendete er nach wenigen Wochen ohne erkennbare berufliche Fortschritte, weil er mit dem Projekt unzufrieden war.

In seinem Wunschberuf hatte der Teilnehmer kaum Qualifikationen, auch sein Jobcoach war der Meinung, dass ihm die Kompetenzen dafür fehlen. Er konnte jedoch nicht überzeugt werden, die Angebote von AKTILA-BS zu nutzen. Sowohl die Teilnahme an Schulungen als auch das Jobcoaching lehnte er ab mit der Begründung, dass er diese nicht brauche. Der Vorschlag vom Jobcoach, einen anderen Beruf in Betracht zu ziehen lehnte er ebenfalls ab. Er blieb stark fixiert auf seinen Wunschberuf und war von AKTILA-BS enttäuscht, dass sie diesen Wunsch nicht erfüllen konnten.

Die folgende Abbildung 2 stellt nun die Verteilung der Teilnehmenden auf diese Entwicklungstypen dar. Die „Angeschobenen“ machen mit 13 Personen die größte Teilnehmendengruppe aus, stark besetzt sind jedoch auch die „Unerreichbaren“ (11 Personen) und die „Durchlaufenden“ (10 Personen).

Abbildung 2 Entwicklungsverläufe der Teilnehmenden³²

		Wirkung von AKTILA-BS		
		keine erkennbare Wirkung	leichte bis mittlere erkennbare Wirkung	große erkennbare Wirkung
Individuelle Arbeitsmarkt-Entwicklung	Integration	„Unabhängige“ (8 TN)		„Platzierte“ (5 TN)
	Annäherung an Arbeitsmarkt		„Angeschobene“ (13 TN)	
	Stillstand	„Unerreichbare“ (11 TN) „Durchlaufende“ (10 TN)		
	Abkehr vom Arbeitsmarkt	„Resignierte“ (4 TN)		„Aufgefangene“ (2 TN)

- nur einzelne Angebote von AKTILA-BS genutzt
- mehr als einzelne Angebote von AKTILA-BS genutzt

Quelle: eigene Darstellung

© INTERVAL 2020

Zu dieser Verteilung ist anzumerken, dass sich nicht immer ein Zusammenhang zwischen Teilnehmendentyp (in Bezug auf Vermittlungshemmnisse oder AVEM-Mustern nach Kapitel 4) und der Entwicklung der oder des Teilnehmenden im Projekt feststellen lässt. Einige Entwicklungsverläufe überraschen dahingehend, dass einzelne Teilnehmende mit sehr schwierigen Ausgangsvoraussetzungen einen Arbeitsplatz gefunden haben, während dies bei anderen, sehr arbeitsmarktnahen Teilnehmenden nicht gelungen ist. Von Relevanz für die Entwicklung der Teilnehmenden scheinen jedoch zwei Aspekte zu sein:

- Für die Arbeitsmarktintegration von eher arbeitsmarktnahen Teilnehmenden war insbesondere die Unterstützung bei Fragen der Hilfsmittelausstattung, bei der Beantragung von Eingliederungszuschüssen für den Arbeitgeber oder weiterer formaler Fragen von Bedeutung. Diese Teilnehmenden konnten auch die Angebote des Modulportfolios gut für sich nutzen. Zusätzlich spielte für diese Teilnehmenden die sozial-psychologische Begleitung in der Phase der Arbeitsaufnahme eine Rolle und erhöhte ihr Vertrauen in ihre Fähigkeit, sich am Arbeitsplatz behaupten zu können.
- Bei eher arbeitsmarktfernen Teilnehmenden spielte eher die Intensität der Begleitung auf der sozial-psychologischen Ebene eine Rolle dafür, ob eine positive Entwicklung

³² Bei fünf Teilnehmenden war eine Zuordnung zu einem Entwicklungsverlauf nicht möglich, weil hierfür nicht genug Informationen vorlagen.

im Projektverlauf erzielt wurde oder nicht – doch auch im Falle einer engen Begleitung kam es in Einzelfällen zu Demotivation oder der Verschlechterung der psychischen Situation von Teilnehmenden. Diese Entwicklungen konnten nicht immer aufgefangen werden, weil weder die Konzeption noch die Personalausstattung des Projektes hierauf ausgerichtet waren.

6.2.2 Integrationen und Aktivierungen

Insgesamt gelang inklusive zweier Teilnehmender, die erst nach Abschluss ihrer Projektteilnahme eine Beschäftigung aufgenommen haben, bei zwölf von 58 Projektteilnehmenden die **Integration in Arbeit**. Dies entspricht 20,7 % der Teilnehmenden. Zusätzlich haben fünf Teilnehmende eine Beschäftigung aufgenommen, die sie noch während ihrer Projektteilnahme wieder verloren haben (siehe Abschnitt 5.2); ein Teilnehmer befand sich zu Projektende noch in einem Praktikum mit einer guten Aussicht auf eine anschließende Beschäftigung bei diesem Arbeitgeber.

Die Integrationsquote von knapp 21 % liegt zwar weit unter dem im Projektantrag formulierten Ziel, mindestens 70 % der Teilnehmenden in Beschäftigung zu vermitteln; angesichts der Zielgruppe des Projektes und seiner tatsächlichen Teilnehmendenstruktur war dieses Ziel jedoch zu hoch angesetzt. Dies zeigt sich, wenn man geeignete Vergleichsgruppen heranzieht.

Um im Sinne einer kontrafaktischen Wirkungsanalyse untersuchen zu können, wie sich die Teilnehmenden von AKTILA-BS ohne das Projekt entwickelt hätten, wurde eine **Vergleichsgruppe** von Personen mit ähnlichen Merkmalen gebildet. Diese rekrutierten sich aus den ursprünglichen 77 durch INTERVAL interviewten Personen, die im Rahmen der Teilnehmenden-Akquise als potenzielle Teilnehmende identifiziert wurden (siehe Abschnitt 4.1.1). Von den 52 dieser Personen, die aus unterschiedlichen Gründen nicht an AKTILA-BS teilnahmen, wollten zwei keine weiteren Interviews geben und zwölf hatten zu Beginn des Projekts eine Arbeitsstelle, wodurch sie nicht mehr mit den Projektteilnehmenden vergleichbar waren. So verblieben für die Vergleichsgruppe 38 Personen, die die Teilnahmekriterien von AKTILA-BS erfüllten. Um einen differenzierteren Vergleich dieser Personen mit den Teilnehmenden von AKTILA-BS vornehmen zu können, werden im folgenden Abschnitt zunächst ihre zusätzlichen Vermittlungshemmnisse beschrieben.³³ Für eine Person in der Vergleichsgruppe reichten die Daten aus dem Interview nicht aus, um eine Typisierung vorzunehmen. Die verbleibenden 37 Personen wurden anhand derselben Kriterien wie die Teilnehmenden typisiert, mit folgendem Ergebnis:

³³ Eine Auswertung der AVEM-Ausprägungen bei diesen Personen konnte nicht erfolgen, weil der hierfür notwendige Fragebogen nur bei den Projektteilnehmenden eingesetzt wurde.

- im **Bereich persönliche Rahmenbedingungen und Qualifikation** hatten 40,5 % der Vergleichsgruppenmitglieder Vermittlungshemmnisse (15 Personen),
- **nur im Bereich persönliche Rahmenbedingungen** hatten 13,5 % der Vergleichsgruppenmitglieder Vermittlungshemmnisse (5 Personen),
- **nur im Bereich Qualifikation** hatten 43,2 % der Vergleichsgruppenmitglieder Vermittlungshemmnisse (16 Personen) und
- **keine zusätzlichen Vermittlungshemmnisse** hatten 2,7 % der Vergleichsgruppenmitglieder Vermittlungshemmnisse (1 Person).

Die 38 Mitglieder der Vergleichsgruppe sind den Projektteilnehmenden in Bezug auf Vermittlungshemmnisse im Bereich berufliche Qualifikationen recht ähnlich – Vermittlungshemmnisse im Bereich der persönlichen Rahmenbedingungen sind bei den AKTILA-BS-Teilnehmenden aber etwas häufiger anzutreffen (63,2 % im Vergleich zu 54,0 % in der Vergleichsgruppe).

Kurze telefonische Interviews mit 32 der 38 Vergleichsgruppenmitglieder³⁴ zur Entwicklung ihrer Arbeitsmarktsituation in den letzten zwei Jahren ergaben, dass

- fünf Personen in Beschäftigung waren (= 13,2% insgesamt bzw. 15,6% der telefonisch Erreichten) und
- 14 Personen aktiv arbeitssuchend waren, vier Personen volle Erwerbsminderungsrente bezogen, drei Personen krankgeschrieben waren, eine Person in einer Werkstatt für behinderte Menschen tätig war und fünf Personen dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung standen oder nur der Form halber arbeitssuchend waren.

Obwohl die AKTILA-BS-Teilnehmenden etwas häufiger Vermittlungshemmnisse im Bereich der persönlichen Rahmenbedingungen mitbrachten, gelang ihnen etwas häufiger eine Integration in den Arbeitsmarkt als den Mitgliedern der Vergleichsgruppe. Diejenigen Befragten der Vergleichsgruppe, die in Arbeit waren oder die sich zwischendurch in einem Beschäftigungsverhältnis befunden hatten, berichteten von ähnlichen Unterstützungsangeboten wie in AKTILA-BS. Auch diese Personen berichteten, dass sie von Integrationsämtern, Jobcentern oder durch spezifische Projekte eine enge persönliche Begleitung und Unterstützung bei Fragen zu Hilfsmitteln oder Förderzuschüssen erhielten, was die Bedeutung dieser Unterstützungsangebote unterstreicht.

Auch der Vergleich mit den **Abgängen aus Arbeitslosigkeit von schwerbehinderten oder langzeitarbeitslosen Menschen**, die die Bundesagentur für Arbeit in ihren

³⁴ Sechs Personen konnten nicht erreicht werden.

Eingliederungsbilanzen ausweist, unterstreicht, dass die Integrationsquote in AKTILA-BS durchaus positiv zu werten ist. Die Bundesagentur für Arbeit nennt hierzu folgende Zahlen:

- Abgänge aus Arbeitslosigkeit von schwerbehinderten Menschen in Beschäftigung oder Selbstständigkeit im Rechtskreis SGB II im Jahr 2017: 12,0 % (Bundesagentur für Arbeit 2018: Tabelle 5);
- Abgänge aus Arbeitslosigkeit von langzeitarbeitslosen Menschen in Beschäftigung oder Selbstständigkeit im Rechtskreis SGB II im Jahr 2017: 15,3% (Bundesagentur für Arbeit 2018: Tabelle 5);
- Abgänge aus Arbeitslosigkeit von schwerbehinderten Menschen in Beschäftigung oder Selbstständigkeit im Rechtskreis SGB III im Jahr 2018: 27,9% (Bundesagentur für Arbeit 2019d: Tabelle 5);
- Abgänge aus Arbeitslosigkeit von langzeitarbeitslosen Menschen in Beschäftigung oder Selbstständigkeit im Rechtskreis SGB III im Jahr 2018: 18,6% (Bundesagentur für Arbeit 2019d: Tabelle 5).

Insbesondere langzeitarbeitslose Menschen als Vergleichskategorie heranzuziehen ist insofern sehr sinnvoll, als viele Teilnehmende an AKTILA-BS einen komplexen Mix an beruflichen und persönlichen Problemfeldern mit in das Projekt gebracht haben. Entsprechende multiple Vermittlungshemmnisse betreffen auch viele langzeitarbeitslose Menschen. Darüber hinaus zeigte sich bei den AKTILA-Teilnehmenden, dass die Bedeutung ihrer Behinderung für die Arbeitsmarktintegration umso geringer wurde, je mehr andere Vermittlungshemmnisse hinzukamen. Auch in dieser Hinsicht ist die Zahl der in AKTILA-BS erreichten Integrationen also als Erfolg zu werten.

Nicht zuletzt gab es eine große Zahl an Projektteilnehmenden, die zwar keine Arbeitsstelle finden konnten, die während ihrer Teilnahme an AKTILA-BS jedoch aktiviert wurden. Auch die **Aktivierung und Stabilisierung** der Teilnehmenden war ein explizites Ziel des Projektes. Dabei verstehen wir unter „Aktivierung“, dass die Teilnehmenden befähigt wurden, selbst im Sinne einer Arbeitsaufnahme tätig zu werden bzw. entsprechende Handlungsoptionen zu nutzen. In der Fachliteratur wird unter dem Begriff Aktivierung zwar meist die Ausrichtung staatlicher Arbeitsmarktpolitik („aktivierender Wohlfahrtsstaat“) oder die Ausrichtung konkreter Integrationshilfen oder -programme, also input-orientiert verstanden, wir verstehen Aktivierung hier jedoch als Ergebnis eines Unterstützungsangebots auf der individuellen Ebene (d. h. output-orientiert). Damit orientieren wir uns am Verständnis der Hartz-Kommission, die unter Aktivierung versteht, „selbst im Sinne des Integrationsziels tätig zu werden“ (Hartz et al. 2002, zitiert nach Bundeszentrale für politische Bildung 2020: 135).

Bezogen auf die Projektteilnehmenden haben wir Aktivierung folgendermaßen operationalisiert: Als aktiviert gelten Teilnehmende, auf die mindestens eines der folgenden

Entwicklungskriterien zutrifft **und** wenn diese Entwicklung der Teilnahme an AKTILA-BS zuzurechnen ist:³⁵

- Der Teilnehmer/die Teilnehmerin legte im Rahmen des Projektes ein höheres Aktivitätsniveau an den Tag als zuvor, z. B. indem er/sie ein Praktikum absolvierte oder an Auswärtsmodulen teilnahm, obwohl er/sie sich dies zunächst nicht zutraute (dies trifft auf 25 bis 30 Teilnehmende zu).
- Der Teilnehmer/die Teilnehmerin zeigte eine Haltungsänderung, z. B. indem er/sie anders als zuvor geeignete Angebote annehmen konnte (dies trifft auf zwölf bis 15 Teilnehmende zu).
- Der Teilnehmer/die Teilnehmerin nahm eine Beschäftigung auf (dies trifft auf acht bis zehn Teilnehmende zu).
- Der Teilnehmer/die Teilnehmerin zeigte einen Erkenntnisgewinn, z. B. zu Strategien der Arbeitssuche (dies trifft auf sieben bis zehn Teilnehmende zu).
- Der Teilnehmer/die Teilnehmerin zeigte eine berufsbezogene Verhaltensänderung, z. B. ein anderes Auftreten gegenüber Arbeitgebern (dies trifft auf fünf bis sieben Teilnehmende zu).

Insgesamt ließ sich diese Form der Aktivierung bei 37 von 58 Teilnehmenden beobachten, das entspricht 63,8 %. Berücksichtigt man, dass sich bei sechs Teilnehmenden nicht feststellen ließ, ob eine Aktivierung erfolgte oder nicht, ergibt sich eine Aktivierungsquote von 71,2 % (37 von 52 bekannten Fällen). Bei 15 Teilnehmenden ist keine Aktivierung gelungen. Davon waren fünf Teilnehmende nur jeweils wenige Wochen im Projekt und zwei Teilnehmende wechselten schnell in eine andere Maßnahme, die sie bereits vor ihrem Start in AKTILA-BS beantragt hatten. Bei drei Teilnehmenden ohne Aktivierung lagen sehr schwierige persönliche Rahmenbedingungen vor (wohnhaft im ländlichen Raum bei gleichzeitiger Pflegeverantwortung). Bei den übrigen nicht aktivierten Teilnehmenden handelt es sich um den Typ „Durchlaufende“, bei ihnen lässt sich nicht im Detail beurteilen, warum eine Aktivierung nicht gelungen ist.

6.2.3 Passfähigkeit des Integrationsprojektes für die Teilnehmenden

Die Passfähigkeit von AKTILA-BS für die Teilnehmenden wurde zum einen durch einige strukturelle Schwierigkeiten der Projektumsetzung verringert:

- So mussten alle Teilnehmenden für eine erfolgreiche Teilnahme zu Hause wenigstens einen Internetanschluss haben. Dies ließ sich vorher aber kaum sicher prüfen und war in Einzelfällen nicht gegeben.

³⁵ Quelle hierfür sind zum einen die Interviews mit den Teilnehmenden selbst, zum anderen die Angaben der Jobcoaches im Online-Monitoring bzw. im telefonischen Monitoring.

- Bei einigen (nicht bei allen) der beteiligten Bildungseinrichtungen war der Umkreis, aus dem Projektteilnehmende kamen, sehr groß. Dies erschwerte die Umsetzung von regelmäßigen Treffen mit den Teilnehmenden und verringerte teilweise ihre Motivation, an Schulungen teilzunehmen.
- Die Organisation von Modulen für mehrere Teilnehmende war teilweise terminlich schwierig und sehr zeitaufwendig. Dies war umso mehr der Fall, wenn die Teilnehmenden des Projektstandortes gleichzeitig zu „Modulwochen“ zusammenkommen sollten, um einen Austausch zu ermöglichen. Der Personalaufwand, der erforderlich war, um entsprechend kompakte Angebote machen zu können, war sehr hoch.

Zum anderen wurde in Bezug auf die Teilnehmenden im Laufe der Projektumsetzung festgestellt, dass die Passgenauigkeit der Angebote sehr unterschiedlich war. Während einige Teilnehmende die individualisierten Angebote gut für sich nutzen konnten, sich an Absprachen hielten und vereinbarte Aufgaben erledigten, hätten andere Teilnehmende mehr Struktur benötigt. Die Belastbarkeit vieler Teilnehmender habe, so die Projektmitarbeitenden, seit dem Zeitpunkt, zu dem sie z. B. eine Umschulung in einer der beteiligten Einrichtungen absolviert hatten, abgenommen (durch längere Arbeitslosigkeit, höheres Alter und teilweise schlechtere Gesundheit). Bei diesen Teilnehmenden reichten die weniger umfangreichen Kontakte vor Ort nicht aus, um die Teilnehmenden aufzubauen und sozial-pädagogische und psychologische Unterstützung zu leisten.³⁶ Darüber hinaus waren soziale Kontakte zwischen den Teilnehmenden nur an einem Standort mit einem geringeren Einzugsgebiet regelmäßig möglich, an den anderen Standorten kam es nur im Rahmen von Schulungsmodulen oder wenigen Gruppenterminen vor Ort zu Treffen zwischen den Teilnehmenden. Damit war die Unterstützung durch eine Peer Group sehr eingeschränkt bzw. konzentrierte sich auf die Unterstützung durch die Mentorinnen und Mentoren (siehe Abschnitt 5.3).

Schlüsselmerkmale des Projektes waren nicht für alle Teilnehmenden gleich gut geeignet bzw. waren für bestimmte Teilnehmende nur unter bestimmten Umständen geeignet. So war die Umsetzung des Prinzips der Wohnortnähe in Form von seltenen persönlichen Treffen in Verbindung mit Austausch per Email und Telefon nur für die qualifizierteren Teilnehmenden passend. Weniger qualifizierte Teilnehmende profitierten dagegen davon, wenn regelmäßige wohnortnahe Treffen ermöglicht werden konnten. Der gleiche Personenkreis konnte nicht immer gut mit dem Prinzip der Freiwilligkeit umgehen. Hier waren unterstützende Zielvereinbarungen und der Aufbau eines Vertrauensverhältnisses zu einem kontinuierlichen Ansprechpartner besonders wichtig.

³⁶ Psychologische Unterstützung war im Projekt zwar möglich, war aber zwangsläufig beschränkt auf berufsbezogene Themen.

Als Krux an AKTILA-BS sahen die Projektmitarbeitenden den Punkt, dass die wenigen persönlichen Kontakte zur Begleitung von Teilnehmenden mit multiplen Vermittlungshemmnissen und schwierigen arbeitsbezogenen Verhaltensmustern nicht ausreichten. AKTILA-BS als „letzte Chance“ zur Arbeitsmarktintegration habe gerade bei diesen Teilnehmenden nicht funktioniert, da die Betreuung weniger intensiv sei als in anderen Angeboten. AKTILA-BS stelle höhere Anforderungen an die Teilnehmenden als andere Angebote der Integrationsbegleitung, die Teilnehmenden müssten eine realistischere Einschätzung von sich und mehr Selbstdisziplin haben.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass AKTILA-BS nicht für alle Teilnehmenden gleich passfähig war. Das Konzept von AKTILA-BS „funktionierte“ nicht für alle Teilnehmenden gleich (gut), sondern hatte unterschiedlichen Teilnehmendengruppen unterschiedlich viel zu bieten:

- Für insgesamt eher **arbeitsmarktnahe Teilnehmende war AKTILA-BS** ein sehr gutes Angebot, weil diese ganz individuell und punktuell unterstützt werden konnten, was für diese Gruppe ein deutlicher Vorteil im Vergleich zu Integrationsmaßnahmen war. Diese Teilnehmenden konnten die Offenheit des Projektes gut für sich nutzen.
- Für **Teilnehmende mit rein fachlichen Einschränkungen** (z. B. mit veralteten Kenntnissen) war AKTILA-BS ebenfalls ein gutes Angebot, da dieser Personenkreis mit entsprechender Unterstützung und leichter Steuerung durch die Projektmitarbeitenden gezielt nachgeschult werden konnte.
- Für **arbeitsmarktferne Teilnehmende**, insbesondere mit eingeschränkten Sozialkompetenzen, psychischen Erkrankungen/Belastungen oder multiplen Vermittlungshemmnissen war AKTILA-BS kein ideales Angebot. Dieser Personenkreis hätte teilweise weitaus umfassendere sozialpädagogische Unterstützung benötigt, als dies in AKTILA-BS vorgesehen oder möglich war.

Bevor in Kapitel 8 eine Zusammenfassung der Ergebnisse erfolgt und Schlussfolgerungen für zukünftige Unterstützungsangebote für die Zielgruppe daraus abgeleitet werden, stellen wir im folgenden Kapitel 7 zunächst noch das Ergebnis des Arbeitspakets 6 „Werkzeugkoffer für Leistungsträger“ vor.

7 Exkurs: Werkzeugkoffer für Leistungsträger

AKTILA-BS hatte das Ziel, für die Zielgruppe arbeitsloser blinder und sehbeeinträchtigte Menschen einen ganzheitlichen Interventionsansatz zu entwickeln und zu erproben, verbunden mit dem Ziel, diese Zielgruppe stärker in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu integrieren. Unter den hierfür konzipierten Arbeitspaketen umfasste Arbeitspaket 6 die Entwicklung von geeigneten Unterstützungsangeboten in Form eines Werkzeugkastens für Leistungsträger.³⁷ Hintergrund des Werkzeugkastens war die Ausgangsbeobachtung, dass nicht alle Fachkräfte der Leistungsträger über ausreichend behinderungsspezifische Kenntnisse und Kompetenzen verfügen, diese im Kontext der Beratung, Vermittlung und der Aufnahme von Arbeit aber erforderlich sind.³⁸

Wirkung soll der Werkzeugkasten entfalten, indem er die nötigen Informationen und Materialien bereitstellt, um zur Weiterentwicklung der behinderungsspezifischen Kenntnisse und Kompetenzen beizutragen und die zielgruppenspezifischen Integrationsprozesse zu optimieren, z. B. durch eine verbesserte Durchführung von Beratungs- und Vermittlungsgesprächen.

Zu den Inhalten und Aufgaben von Arbeitspaket 6 zählten vor allem die Zusammenstellung der Inhalte für den Werkzeugkasten, die Auswahl eines geeigneten Formats sowie die Dissemination bzw. die Verbreitung des Instruments. Diese Aspekte werden im Folgenden beleuchtet.

Entwicklungs- und Umsetzungsprozess

Mit der Entwicklung und Umsetzung von Arbeitspaket 6 waren seitens des Projektkonsortiums fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befasst. Insgesamt standen 1,75 Vollzeitäquivalente zur Verfügung. Die Hauptverantwortung teilten sich die Blista Marburg und das BFW Halle, Mitarbeit erfolgte durch das BFW Würzburg, die Nikolauspflge Stuttgart und den DVBS.

In einer ersten Phase stellte das Projektteam mögliche Inhalte für den Werkzeugkasten zusammen. Hierbei sollte es sich um verschiedene Kategorien von Inhalten handeln:

³⁷ Als Leistungsträgern wurden Arbeitsagenturen, Jobcenter, Renten- oder Unfallversicherungen, Krankenkassen, Wohlfahrtsverbände und Integrationsämter etc. definiert. Als Adressaten des Werkzeugkastens galten aber immer auch Arbeitgeber bzw. deren unmittelbar Beauftragten (z. B. Schwerbehindertenvertretungen) und Stellen der Behindertenselbsthilfe.

³⁸ Die Anzahl der Menschen mit Blindheit oder Sehbeeinträchtigung im berufsfähigen Alter ist relativ klein verglichen zu der Anzahl an Menschen mit anderen Beeinträchtigungen. Behinderungsspezifische Kenntnisse und Kompetenzen sowie über Zeit kumuliertes Erfahrungswissen sind bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Leistungsträger deswegen nicht oder oft nur in äußerst geringem Maße vorhanden (vgl. den Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung).

- **Materialien** zur Vermittlung von Fakten
- **Methoden** im Sinne heuristischer Vorgehensweisen, z. B. Beratungen der Zielgruppe
- **Verfahren** im Sinne schematischer Vorgehensweisen, z. B. Beantragung von Förderleistungen oder beruflicher Assistenz

Der Werkzeugkasten sollte die Inhalte in einer möglichst gebündelten, leicht auffindbaren und verständlichen Form bereitstellen. Die Wahl fiel auf ein onlinebasiertes Wiki-System.³⁹

Die Zusammenstellung der Inhalte sowie die Auswahl des Wiki-Formats erfolgten dabei sowohl durch den Austausch innerhalb des Projektkonsortiums als auch durch eine Bedarfsanalyse bei und Rückkopplung mit Leistungsträgern unterlegt (Befragungen und Interviews aus AP 2 sowie im Rahmen von Experten-Workshops).

Die zweite Phase startete mit der Entwicklung eines Prototyps. Auch hierbei wurden die Leistungsträger eingebunden (Test des Wikis und Einbau technischer und Änderungs- und Ergänzungsvorschläge). Das Endergebnis ist das „**Wiki Durchblick**“, für das eine feste Domain gesichert wurde (www.wiki-durchblick.de). Das BFW Würzburg, die Blista Marburg und der DVBS teilen sich den Betrieb und die Finanzierung des Wikis (auch nach Projektende sichergestellt), die technische und inhaltliche Pflege obliegt dem BFW Würzburg. Zusammengefasst fanden in den ersten beiden Phasen folgende Aktivitäten statt:

- zwei Arbeitstreffen in Marburg (04/18, 07/19);
- zwei Workshops mit Leistungsträgern (10/18, 09/19);
- eine telefonische Befragung von 40 Leistungsträgern;
- zehn Telefonkonferenzen sowie laufender Informationsaustausch;
- Vorstellung des Arbeitsfortschritts auf vier Projekttreffen.

In der dritten Phase wurde das Wiki Durchblick verschiedenen Zielgruppen präsentiert und verbreitet. Zu nennen ist diesbezüglich die AKTILA-BS-Abschlusskonferenz im Februar 2020, auf der das Wiki den geladenen Gästen vorgestellt und der praktische Einsatz vorgeführt wurde. Auch wurde das Wiki von AKTILA-BS-Kooperationspartnern für eigene Fortbildungen genutzt und auf weiteren Tagungen vorgestellt.

Für eine möglichst große Reichweite wurden verfügbare Kanäle genutzt wie Newsletter (z. B. iBoB, ZAV, VdK), Zeitschriften (etwa ZB info, herausgegeben von der BIH) oder Mailinglisten (laut Schätzungen der Projektverantwortlichen wurden ca. 600 Schwerbehindertenvertretungen informiert). Im Informationssystem Rehadat ist Wiki Durchblick bereits integriert.

³⁹ Die zentralen Argumente für dieses Format waren, dass gemeinsam und laufend daran gearbeitet werden kann, es von überall erreichbar ist und die technische Handhabung geläufig geworden ist. Diskutiert wurde dabei eine Vielzahl an möglichen Formaten: Info-Veranstaltungen, Fachtagungen, Workshops, Fortbildungen, Flyer, Leitfäden, gedruckte Handbücher etc.

Zu den weiteren Werbe- und Implementationskanälen, die sich explizit an die Leistungsträger richteten, sind bereits die zur Entwicklung des Wikis unternommenen Aktivitäten zu zählen (unter anderem Workshops mit und telefonische Befragung von Leistungsträgern, Test des Wikis durch die Leistungsträger und Rückmeldungen). Mit der Fertigstellung wurden dann weitere Schritte unternommen, z. B. Mitteilungen über interne Informationssysteme der Leistungsträger (Intranet) oder der Versand eines bedruckten Werbemittels an die Leistungsträger (als „Erinnerung zum Anfassen“). Nach Möglichkeit soll das Wiki noch in den internen Systemen von Arbeitsagentur und Rentenversicherung verlinkt werden. Da zur weiteren Verbreitung insbesondere persönliche Treffen vorgesehen waren, diese Corona-bedingt aber nicht wie geplant umgesetzt werden konnten, bleibt die weitere Entwicklung abzuwarten. Ebenso sind weitergehende Aussagen über die Wirkung des Werkzeugkastens seitens der Begleitforschung noch nicht möglich. Erste Rückmeldungen an das AKTILA-BS-Projektconsortium lassen darauf schließen, dass, dass Wiki Durchblick vor allem unerfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei den Leistungsträgern effektiv unterstützen und damit die Vermittlungssituation für blinde und sehbehinderte Menschen verbessern kann.

Inhalte des Wiki Durchblick

Die Inhalte des Wikis sollten sich aus bekannten und erprobten Materialien, Methoden und Verfahren zusammensetzen. Darüber hinaus wurden die Inhalte vom Projektteam so konzipiert, dass sie sich aufeinander beziehen sollten. Ein Miteinanderumgehen auf Augenhöhe erfordere demnach Kenntnisse über die häufigsten Augenerkrankungen, ihre Ursachen und ihre funktionalen Auswirkungen. In direktem Zusammenhang damit stünde wiederum das Know-how über geeignete optische und elektronische Hilfsmittel und ihre Einsatzmöglichkeiten am Arbeitsplatz. Das finale Wiki umfasst inzwischen ca. 200 Artikel verteilt auf sieben verschiedene Inhaltsbereiche:

1. Augenerkrankungen, Sehbehinderung, Blindheit
2. Hilfsmittel
3. Förderinstrumente und Förderregularien
4. Werkzeuge zur Integration
5. Best Practice
6. Kontaktadressen
7. Allgemeines

Bei der Erstellung der einzelnen Artikel wurde auf eine einheitliche Struktur sowie auf eine effektive Handhabung geachtet (z. B. eine dichte Verlinkung). Erste Rückmeldungen aus den Reihen der Leistungsträger sprachen für die inhaltliche und konzeptionelle Qualität des Wikis Durchblick.

8 Schlussfolgerungen

AKTILA-BS wurde explizit als Projekt mit Modellcharakter konzipiert, um neue Ansätze der Begleitung (langzeit-)arbeitsloser blinder und sehbehinderter Menschen zu erproben. Dies ist auch gelungen, unter anderem gerade weil Angebot und Teilnehmende nicht in jedem Fall ideal zusammenpassten. Für zentrale Elemente des Projektkonzeptes (z. B. „Wohnortnähe“ oder „Jobcoaching“) hat sich gezeigt, wie man das Angebot zukünftig noch besser an individuelle Bedürfnisse von Teilnehmenden anpassen kann.

Zudem hat sich die trägerübergreifende Zusammenarbeit in AKTILA-BS bewährt. Zwischen den Bildungspartnern selbst sowie zwischen Bildungspartnern und der Selbsthilfe haben sich neue Kooperationsformen etabliert, die teilweise über das Projekt hinaus erhalten bleiben.

8.1 Projektkonzept und Praxiserfahrungen

Das Konzept für das Integrationsprojekt ging von einer relativ homogenen, eher arbeitsnahen Zielgruppe aus und nannte Aktivierung und Arbeitsmarktintegration als klare Zielvorgaben. Zur Zielerreichung bot es ein breites Instrumentarium an, aus dem in Abhängigkeit von den individuellen Bedarfen der Teilnehmenden passende Angebote ausgewählt werden konnten. In der Praxis war es jedoch zunächst schwierig, überhaupt ausreichend Teilnahmeinteressierte zu finden, die die Teilnahmekriterien erfüllten. Dies hängt zum einen sicher mit der (zumindest bis zum Beginn der Corona-Krise) positiven Entwicklung am Arbeitsmarkt zusammen, die auch benachteiligten Gruppen am Arbeitsmarkt zusätzliche Integrationschancen bot. Zum anderen haben gerade blinde und sehbehinderte arbeitslose Menschen häufig besonders demotivierende Erfahrungen am Arbeitsmarkt hinter sich, während die finanziellen Anreize für die Aufnahme einer Beschäftigung zum Teil kleiner sind als für andere langzeitarbeitslose Menschen.

Im Ergebnis bildeten die Teilnehmenden von AKTILA-BS eine sehr heterogene Gruppe. Eine größere Zahl von ihnen brachte (teilweise gravierende) persönliche oder psychische Belastungen mit. Für manche dieser Teilnehmenden stellte sich das Ziel „Integration in Arbeit“ gemessen an der individuellen Projektlaufzeit von in der Regel bis zu zwölf Monaten als zu ambitioniert heraus. Auch viele dieser Teilnehmenden konnten im Rahmen von AKTILA-BS jedoch eine Aktivierung bzw. Stabilisierung erreichen. Die offene Konzeption des Projektes (Wohnortnähe, Freiwilligkeit, offene Auswahl aus Modulportfolio) machte die Begleitung dieser Teilnehmenden allerdings wesentlich aufwendiger als erwartet und erforderte teilweise Unterstützungsleistungen, die im ursprünglichen Projektkonzept nicht vorgesehen waren. Insbesondere die Rolle der Jobcoaches war im Projektkonzept mit der Fokussierung auf Prozesssteuerung, Begleitung von Bewerbungsaktivitäten und organisatorische Aufgaben im Hinblick auf diese Teilnehmendengruppe zu eng gefasst.

Eine deutliche Stärke des Projekts lag in der Stärkung von fachlichen Qualifikationen und der Unterstützung der Arbeitsaufnahme der Teilnehmenden. Als sich im Laufe des Projektes zeigte, dass Vermittlungshemmnisse, die über „das Berufliche“ hinausgehen, ein weiterer zentraler Problembereich vieler AKTILA-Teilnehmender waren, wurde das Angebot in diesem Bereich bereits während der Projektlaufzeit deutlich akzentuiert. Schulungs- und Trainingsangebote im Bereich der berufsbezogenen persönlichen und sozialen Kompetenzen wurden im Verlauf des Projektes wesentlich mehr Teilnehmenden empfohlen als zu Beginn und auch häufiger von diesen wahrgenommen.

Die zentralen Querschnittsprinzipien des Projektes, nämlich Wohnortnähe, Individualität, Freiwilligkeit und die kontinuierliche individuelle Begleitung/das Jobcoaching waren jedoch im Projektkonzept nicht im Detail ausgearbeitet. Dies ließ den beteiligten Bildungspartnern zwar viel Flexibilität in der Umsetzung, stellte sie jedoch auch vor Herausforderungen, insbesondere in Bezug auf die Teilnehmenden, bei denen der beste Weg aus der Arbeitslosigkeit eben nicht für Teilnehmende und Jobcoaches klar auf der Hand lag.

Nicht immer war das Angebot von AKTILA-BS passfähig mit den Teilnehmenden des Projektes. Manche Teilnehmende hätten wesentlich mehr sozialpädagogische bzw. psychologische Unterstützung benötigt, als dies von den entsprechenden Projektmitarbeitenden leistbar war. Andere Teilnehmende erhielten umfangreiche sozialpädagogische Unterstützung im Sinne eines Casemanagements, wofür die für die Begleitung der Teilnehmenden vorgesehenen Personalkapazitäten jedoch eigentlich zu knapp bemessen waren. Bei diesem Teilnehmendenkreis hat sich auch deutlich gezeigt, dass die Art der Behinderung nicht immer der einzige oder entscheidende Grund für die Arbeitslosigkeit war. Vielmehr waren die Problemkomplexe dieses Personenkreises den Problemen von langzeitarbeitslosen Menschen im Allgemeinen ähnlich. Je „arbeitsmarktferner“ ein Teilnehmender oder eine Teilnehmende war, desto kleiner war meist der Anteil der Behinderung an der Arbeitslosigkeit.

8.2 Empfehlungen

Ausgehend von den Ergebnissen der wissenschaftlichen Begleitung, die in diesem Bericht dargestellt wurden, lassen sich für zukünftige, auf ähnliche Zielgruppen ausgerichtete Projekte Empfehlungen formulieren. Im Folgenden erläutern wir zwei übergreifende Empfehlungen und fünf Empfehlungen, die sich auf die Kernprinzipien des Integrationsprojektes bzw. Teile des Angebots-Portfolios von AKTILA-BS beziehen.

Übergreifende Empfehlungen:

- Zukünftige Projekte für vergleichbare Zielgruppen sollten stärker als AKTILA-BS auf Resilienzstärkung fokussieren. Die Rolle der sozialpädagogischen Begleitung (zum Teil vielleicht auch der psychologischen Begleitangebote) im Gesamtprojekt sollte entsprechend größer sein. Um dies umsetzen zu können, müsste der Anteil der Personalkosten an den Gesamtkosten eines entsprechenden Projektes höher sein.
- Der Anteil von Angeboten zur alltags- und wohnortnahen Betreuung sollte ebenfalls höher sein. Mit wohnortnah ist hier gemeint, dass auch am Wohnort (bzw. wohnortnah) eine persönliche Begleitung stattfinden kann, so dass die Rolle des Austausches per Telefon und Email geringer wird. Auch dezentrale Schulungsangebote (z. B. gemeinsam mit Kooperationspartnern) würden die Reichweite entsprechender Projekte erhöhen.

Empfehlungen für Teilaspekte des Projektes:

- **Modul-Portfolio:** Das trägerübergreifende Modul-Portfolio in AKTILA-BS, das die Stärken der einzelnen Bildungspartner vereint, ist als großer Erfolg des Projektes zu werten. Die Auswahl von Schulungen aus entsprechenden Angebotskatalogen sollte zukünftig jedoch stärker begleitet und deutlicher in die individuelle Bildungsplanung mit den Teilnehmenden eingebettet werden.
- **Wohnortnähe:** Die Art der Umsetzung des Prinzips „Wohnortnähe“ sollte stärker an die Bedürfnisse spezifischer Teilnehmendergruppen angepasst werden. Bestimmte Teilnehmende benötigen mehr persönliche Begleitung am Wohnort.
- **Freiwilligkeit:** Die Freiwilligkeit der Teilnahme sollte mit verbindlichen Regeln für das eigene Engagement im Projekt unterfüttert werden. Die Herstellung eines gewissen Grades an Verbindlichkeit, z. B. durch gemeinsame Zielvereinbarungen, haben sich in AKTILA-BS als wichtiges Motivationsinstrument erwiesen.
- **Jobcoaching:** Die Begleitung einer Person durch einen festen Ansprechpartner über die ganze Projektlaufzeit ist der Begleitung durch verschiedene Ansprechpartner vorzuziehen. Ein solcher „Kümmerer“ kann ein engeres Vertrauensverhältnis zu den Teilnehmenden aufbauen und damit die Motivation für die Teilnahme und für schwierige Entwicklungsschritte erhöhen.
- **Mentoring:** Das Mentoring ist als erfolgreiche Ergänzung der Begleitung durch den Jobcoach anzusehen. Ein Mentor oder eine Mentorin kann die Einbindung in Netzwerke unterstützen oder das Angebot der persönlichen Begleitung am Wohnort sinnvoll ergänzen.

9 Literaturverzeichnis

- Bach, H. W. (2006). Aus dem Blickwinkel der Wissenschaft: Sozialstaatssysteme Europas und ihre gesellschaftliche Eingliederung behinderter Menschen. Vortrag. Fachtagung im Rahmen der 90-Jahr-Feier der Deutschen Blindenstudienanstalt und des Deutschen Vereins der Blinden- und Sehbehinderten in Studium und Beruf e.V. am 14.09.06 in Marburg an der Lahn.
- Bach, H. W. (2011). Berufliche Partizipation blinder, sehbehinderter und mehrfach behinderter Hochschulabsolventen in Deutschland. Der Einfluss von Beratung. Eine empirische Studie. HdBA Bericht. Nr. 04. Mannheim. URL: http://www.hdba.de/fileadmin/redaktion/downloads/Berufliche_Partizipation_Text.pdf (letzter Abruf: 14.08.17).
- Bach, H. W. (2014). Blinde Menschen im Erwerbsleben: Teil I. Horus 3/2014. URL: <http://www.dvbs-online.de/horus/2014-3-5461.htm> (letzter Abruf: 14.08.17).
- Bach, H. W. (2014). Blinde Menschen im Erwerbsleben: Teil II. Horus 4/2014. URL: <http://www.dvbs-online.de/horus/2014-4-5498.htm> (letzter Abruf: 14.08.17).
- Bach, H. W. (2015). Blinde Menschen im Erwerbsleben: Teil III. Horus 1/2015. URL: <http://www.dvbs-online.de/horus/2015-1-5533.htm> (letzter Abruf: 14.08.17).
- beta Institut gemeinnützige GmbH (2019). Blindengeld Landesblindengeld. URL: <https://www.betanet.de/blindenhilfe-landesblindengeld.html#hhe-der-blindenhilfe-2> (letzter Abruf: 04.03.2020).
- Biermann, Horst (2015). Berufliche Teilhabe – Anspruch und Realität. In: Biermann, Horst (Hrsg.). Inklusion im Beruf. Kohlhammer. Stuttgart.
- Bundesagentur für Arbeit (2014). Arbeitshilfe EGZ für Vermittler, AZ 141-56217.04, Stand 23. Dezember 2014.
- Bundesagentur für Arbeit (2018). Daten zur Eingliederungsbilanz nach § 54 SGB II. Jahreszahlen 2017. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2019a). Berichte: Analyse Arbeitsmarkt – Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung (Jahreszahlen). URL: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201812/analyse/analyse-arbeitsmarkt-schwerbehinderte/analyse-arbeitsmarkt-schwerbehinderte-d-0-201812-pdf.pdf> (letzter Abruf: 29.05.2020).
- Bundesagentur für Arbeit (2019b). Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Arbeitsmarktsituation von langzeitarbeitslosen Menschen. URL: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Langzeitarbeitslosigkeit.pdf> (letzter Abruf: 29.05.2020).
- Bundesagentur für Arbeit (2019c). Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Situation schwerbehinderter Menschen. URL: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Brosch-Die-Arbeitsmarktsituation-schwerbehinderter-Menschen.pdf> (letzter Abruf: 29.05.2020).

- Bundesagentur für Arbeit (2019d). Daten zur Eingliederungsbilanz nach § 11 SGB III. Jahreszahlen 2018. Nürnberg.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016a). Nationaler Aktionsplan der 2.0 der Bundesregierung zur UN-Behindertenrechtskonvention. URL: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Schwerpunkte/inklusion-nationaler-aktionsplan-2.pdf?__blob=publicationFile&v=4 (letzter Abruf 08.06.2020).
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016b). Zweiter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Teilhabe-Beeinträchtigung-Behinderung. URL: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a125-16-teilhabebericht.pdf;jsessionid=40EF139598804A16183B808851842148?__blob=publicationFile&v=9
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2019). Übersicht von Barbetrag, Mehrbedarf für die Aufbereitung von Warmwasser, Blindenhilfe, Pflegegeld und Grundbeträge, Stand Juli 2019. URL: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/tabelle-blindenhilfe-pflegegeld-grundbetrage.pdf?__blob=publicationFile (letzter Abruf: 04.03.2020)
- Bundeszentrale für politische Bildung (2020). Dossier Arbeitsmarktpolitik. Online-Dossier. URL: <http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/> (letzter Abruf: 17.07.2020).
- Destatis (2017). Statistik der schwerbehinderten Menschen – Kurzbericht. URL: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Gesundheit/BehinderteMenschen/SozialSchwerbehinderteKB5227101159004.pdf?__blob=publicationFile (letzter Abruf: 14.08.17).
- Destatis (2018). Statistik der schwerbehinderten Menschen – Kurzbericht. URL: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/BehinderteMenschen/Publikationen/Downloads-Behinderte-Menschen/sozial-schwerbehinderte-kb-5227101179004.pdf?__blob=publicationFile (letzter Abruf: 29.05.2020).
- Destatis (2019). Sozialleistungen – Schwerbehinderte Menschen. URL: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/BehinderteMenschen/Publikationen/Downloads-Behinderte-Menschen/schwerbehinderte-2130510179004.pdf?__blob=publicationFile (letzter Abruf: 29.05.2020).
- Destatis (2020). Pressemitteilung Nr. N 026 vom 26. Mai 2020. URL: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/05/PD20_N026_23.html (letzter Abruf: 29.05.2020).
- DVBS (2008). DVBS-Wegweiser Sozialpolitik. In: Horus Spezial 5/2008. URL: <http://www.dvbs-online.de/spezial/2008/5/31/index.htm> (letzter Abruf: 14.08.17).
- Grebe, Tim / Gericke, Thomas / Meyer, Stefan / Sommer, Jörn (2017): Abschlussbericht der Evaluation im Projekt #rehaogramm. Evaluation und Weiterentwicklung beruflicher Integrationsmaßnahmen in Berufsförderungswerken für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen. URL: http://www.rehaogramm.de/wp-content/uploads/2016/10/Abschlussbericht_rehaogramm.pdf (letzter Abruf: 29.05.2020).

- Ekert, St. / Frank, W. / Gericke, Th. / Matthes, S. / Sommer, J. (2012). Implementationsstudie 1 zur Evaluation von Leistungen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben. In: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.). F427 Evaluation von Leistungen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben – Zwischenbericht. Teil B. Berlin, Bonn.
- Epping, Rudolf / Klein, Rosemarie / Reutter, Gerhard (2001): Langzeitarbeitslosigkeit und berufliche Weiterbildung. Bielefeld. URL: <https://www.die-bonn.de/doks/epping0101.pdf> (letzter Abruf: 29.05.2020).
- Fuchs, Philipp / Fuchs, Stefan / Hamann, Silke (2017): Weiterbildungsberatung - Variationen in der Umsetzung eines neuen Dienstleistungsangebots der Bundesagentur für Arbeit. In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 40 S. 321-338. URL: <https://doi.org/10.1007/s40955-017-0096-y> (letzter Abruf: 18.10.2018).
- Hartz, Peter et al. (2002). Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Bericht der Kommission. Berlin.
- Herbig, Britta / Dragano, Nico / Angerer, Peter (2013). Gesundheitliche Situation von langzeitarbeitslosen Menschen – Übersichtsarbeit. URL: <https://cdn.aerzteblatt.de/pdf/110/23/m413.pdf> (letzter Abruf: 29.05.2020).
- Hildebrandt, Martina / Kießling, Frank / Kunnig, André / Hansen, Yvonne / Ueberschär, Ina (2013). Ich arbeite, also bin ich. Medizinische und berufliche Rehabilitation bei Augenerkrankungen. In: Zeitschrift für praktische Augenheilkunde / augenärztliche Fortbildungen 34(1). S. 13-20.
- Kastl, Jörg Michael (2017). Einführung in die Soziologie der Behinderung. 2., völlig überarbeitete und erweiterte Auflage. Springer VS. Wiesbaden.
- Klingert, I. und Lenhart, J. (2017). Jobcenter-Strategien zur Arbeitsmarktintegration von Langzeitarbeitslosen. IAB-Forschungsbericht 3/2017. Nürnberg.
- Kroos, D. / Sommer, J. / Valtin, A. / Karato, Y. (2017). AKTILA-BS – Aktivierung und Integration (langzeit-)arbeitsloser blinder und sehbehinderter Menschen. Erste Ergebnisse zu Hürden der Arbeitsmarktintegration. Zwischenbericht. Berlin. URL: <https://www.aktila-bs.de/sites/default/files/2018-06/AKTILA-BS-AP2-Ergebnisbericht-InterVal.pdf> (letzter Abruf: 05.06.2020).
- Lietzmann, et al. (2018). Sozialer Arbeitsmarkt für Langzeiterwerbslose: Wer für eine Förderung infrage kommt. IAB-Kurzbericht 20/2018. Nürnberg.
- Rauch, Angela / Wuppinger, Johanna (2010). Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt im Rahmen beruflicher Rehabilitation. Maßnahmeteilnahme, Beschäftigungschancen und Arbeitslosigkeitsrisiko. IAB-Forschungsbericht 1/2010. Nürnberg. URL: <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2010/fb0110.pdf> (letzter Abruf: 16.08.17).
- Robert-Koch-Institut (2003). Gesundheitsberichterstattung des Bundes. Heft 13. Arbeitslosigkeit und Gesundheit URL: <http://www.gbe-bund.de/pdf/Heft13.pdf> (letzter Abruf: 29.05.2020).
- Robert-Koch-Institut (2012). GBE-kompakt. Zahlen und Trends aus der Gesundheitsberichterstattung des Bundes. 1/2012. 3. Jahrgang. URL: https://www.gbe-bund.de/pdf/GBE_kompakt_1_2012.pdf

https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsberichterstattung/GBEDownloadsK/2012_1_Arbeitslosigkeit_Gesundheit.pdf?__blob=publicationFile
(letzter Abruf: 29.05.2020).

Robert-Koch-Institut (2017). GBE-Themenheft Blindheit und Sehbehinderung. Gesundheitsberichterstattung des Bundes. URL: https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsberichterstattung/GBEDownloadsT/blindheit.pdf?__blob=publicationFile (letzter Abruf: 29.05.2020).

Schaarschmidt, U. (2006). AVEM - ein persönlichkeitsdiagnostisches Instrument für die berufs- bezogene Rehabilitation. In: Arbeitskreis Klinische Psychologie in der Rehabilitation BDP (Hrsg.). Psychologische Diagnostik - Weichenstellung für den Reha-Verlauf. Deutscher Psychologen Verlag GmbH. Bonn. S. 59-82. URL: http://www.psychotherapie.uni-wuerzburg.de/termine/dateien/Schaarschmidt180407_AVEM.pdf (letzter Abruf: 03.07.2020).

Schaarschmidt, U. und Fischer, A. (2013). AVEM: Arbeitsbezogenes Verhaltes- und Erlebensmuster: Manual. Frankfurt am Main: Pearson Assessment & Information GmbH.

Schröder, Helmut (1997). Die Beschäftigungssituation von Blinden. Ausgewählte Ergebnisse einer Befragung von Blinden und Unternehmen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.). 30. Jg. 2/97. S. 502-513.

Schröder, Helmut / Steinwede, Jacob (2004). Arbeitslosigkeit und Integrationschancen schwerbehinderter Menschen. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Band 285/2004. Nürnberg.

Witzel, Andreas (2000). Das problem-zentrierte Interview. Forum qualitative Sozialforschung 1(1). Artikel 22. URL: <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1132/2519> (letzter Abruf: 21.08.17).