

Vorstellung der zentralen Forschungsergebnisse

Evaluation der Wirkungen der
Fördergrundsätze „Arbeit Inklusiv“

Dr. Harald Weber
18. April 2024

Überblick

Zielsetzung

Zentrale Frage des Forschungsprojekts „Evaluation der Wirkungen der Fördergrundsätze Arbeit Inklusiv“:

**Inwiefern tragen die Maßnahmen
zur arbeitsmarktnahen Qualifizierung
der Teilnehmenden zu einer verbesserten
Teilhabsituation bei?**

Auf Basis der Ergebnisse dieses Projektes sollen fachliche Standards überprüft und weiterentwickelt werden.

ITA

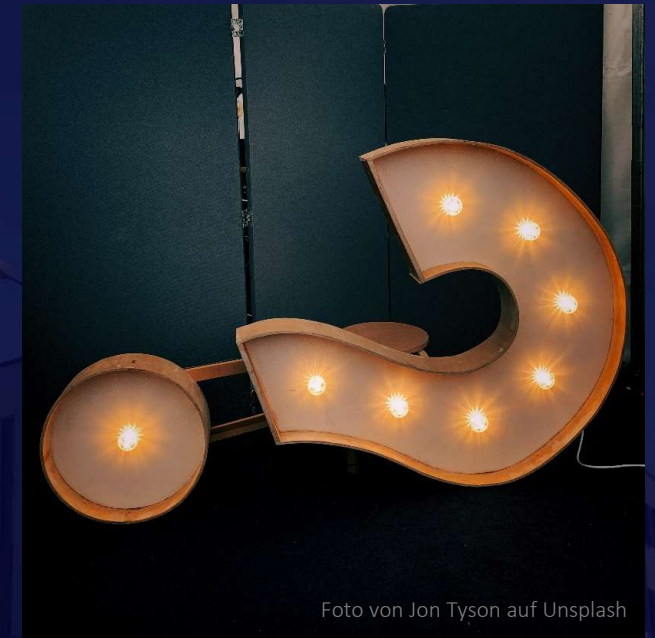


Foto von Jon Tyson auf Unsplash

Überblick

Vorgehensweise

Zwei zentrale, auf quantitative Aspekte fokussierende Studien:

- **Verlaufsstudie**
- **Retrospektivstudie**

In allen Studien wurden sowohl Teilnehmende als auch deren Arbeitgebende involviert.

- **Qualitative Studie** zur Validierung und Vertiefung

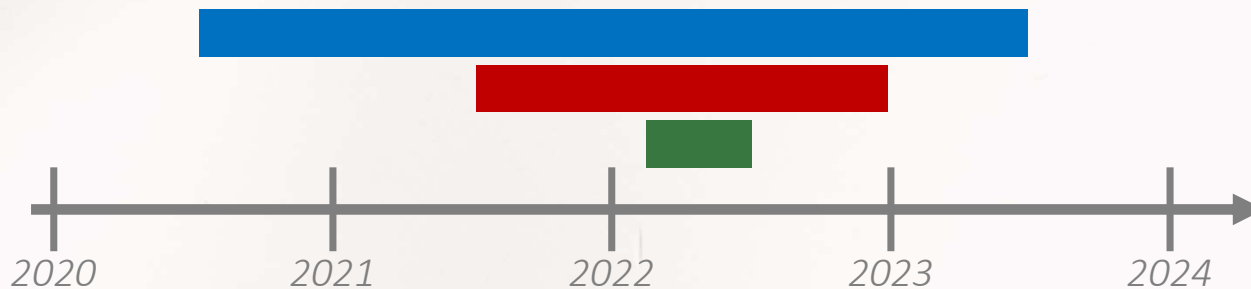


Foto von Alex Green auf Pexels

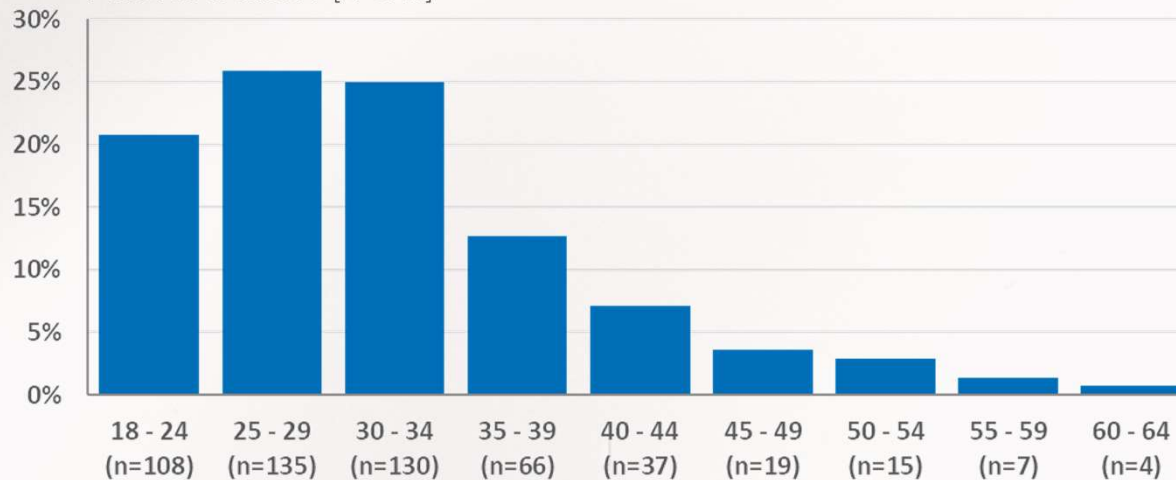
Überblick

Wer wurde in die Studie einbezogen?

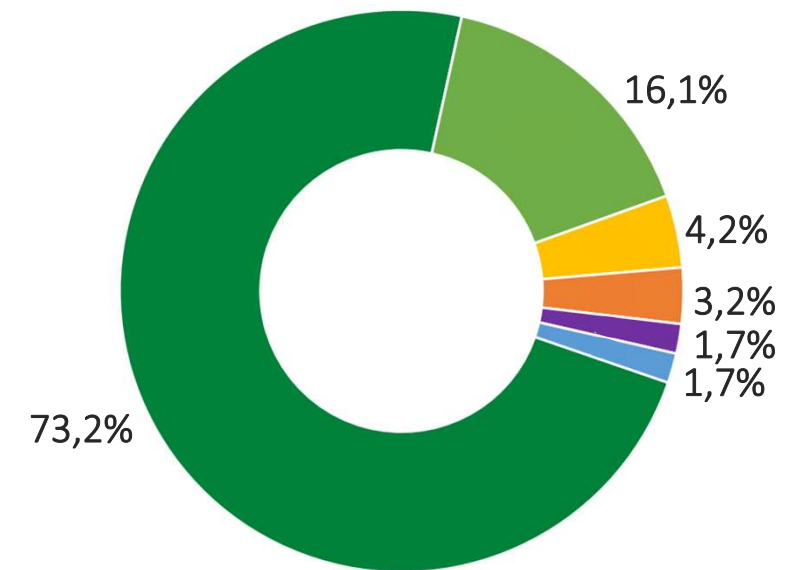
- Freiwilligkeit
- Ansprache & Unterstützung durch IFD Fachberater*innen

• Männlich (63,5 %) – Weiblich (36,5 %) [n=521]

• Altersstruktur [n=521]



iTA



- Lern- / Geistige Behinderung (n=387)
- Seelische Behinderung (n=85)
- Hirnorganische / Neurologische Behinderung (n=22)
- Sonstige (unbestimmt) (n=17)
- Ohne Angabe (n=9)
- Hör-, Seh- oder Körperbehinderung (n=9)

Arten der Einschränkungen

Gliederung

1. Soziale Teilhabesituation der Teilnehmenden
2. Berufliche Teilhabesituation der Teilnehmenden
3. Vorbereitung auf die Vermittlung
4. Weiterbildung / -qualifizierung / -entwicklung im Betrieb
5. Passung der Förderinstrumente

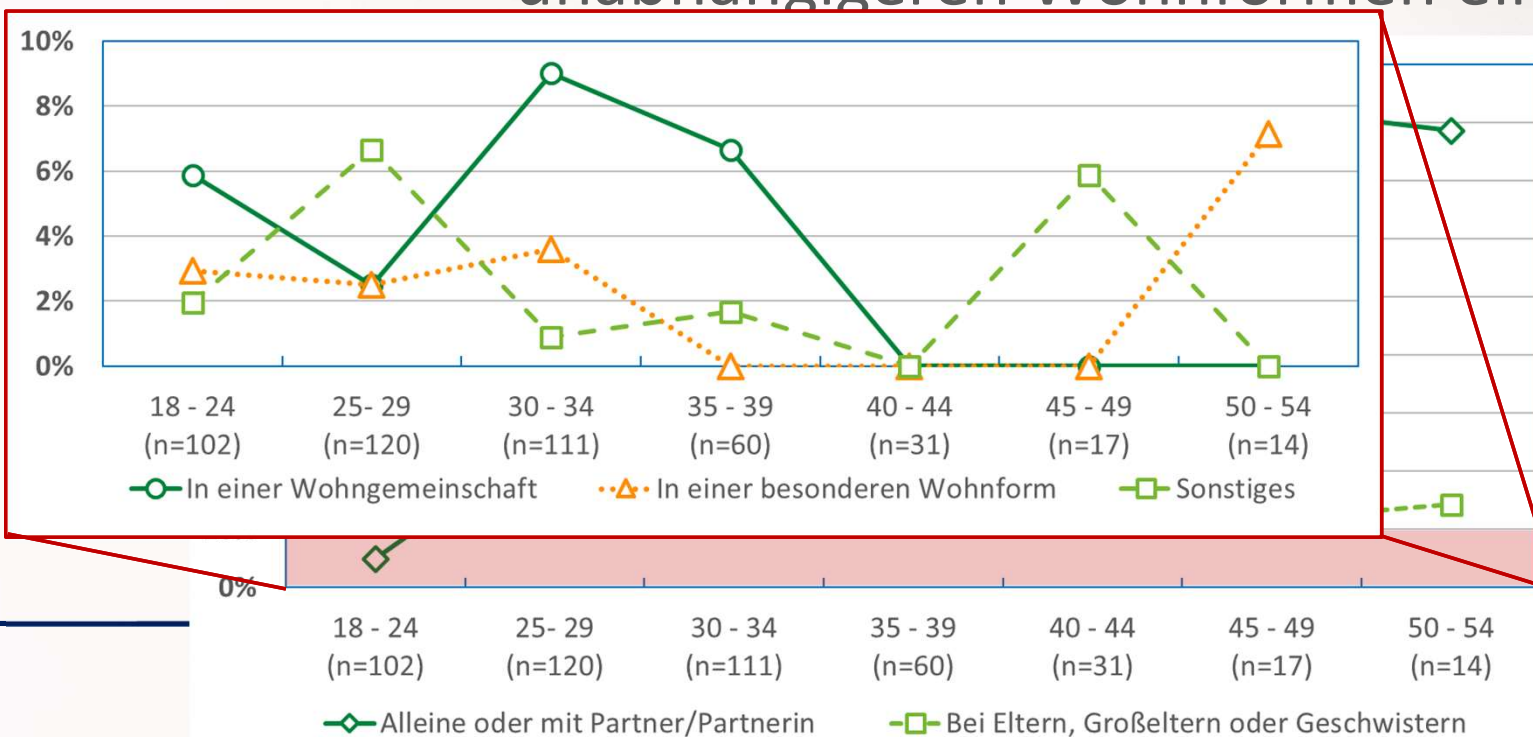




Soziale Teilhabesituation der Teilnehmenden



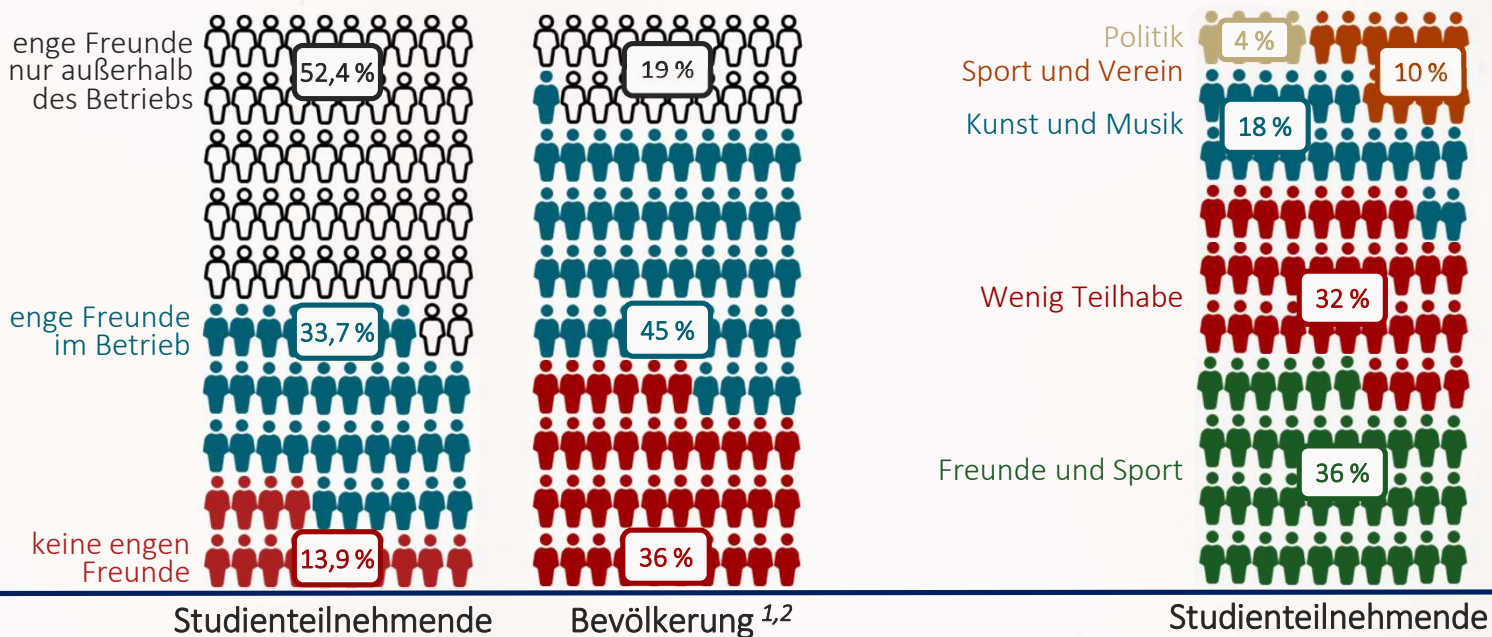
Zunehmendes Alter geht mit unabhängigeren Wohnformen einher



Empfehlung

- Prüfung von Angeboten oder Unterstützungsleistungen innerhalb von Betrieben oder im Sozialraum, um in Lebenskrisen oder bei bedeutenden Veränderungen im persönlichen Kontext zu stabilisieren und zu unterstützen.

Freundschaften innerhalb und außerhalb des Betriebs und soziale Teilhabe variieren sehr stark



1 Sonnenberg 2022 („beste Freundin / bester Freund“)
 2 SINUS 2018 („aktuelle Freunde auf Arbeit kennengelernt“)

Empfehlung 3

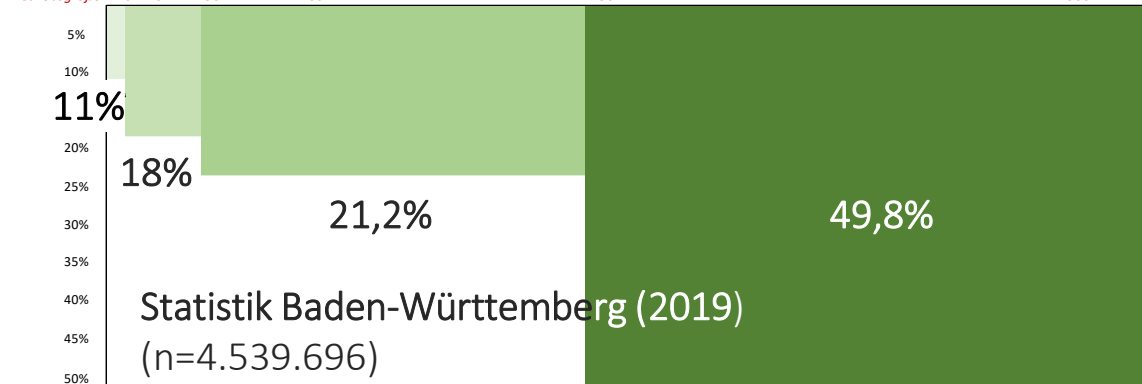
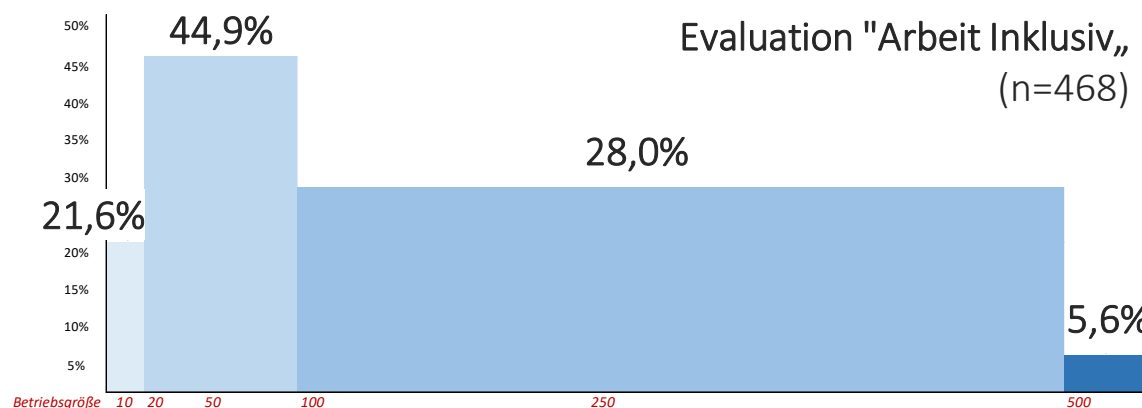
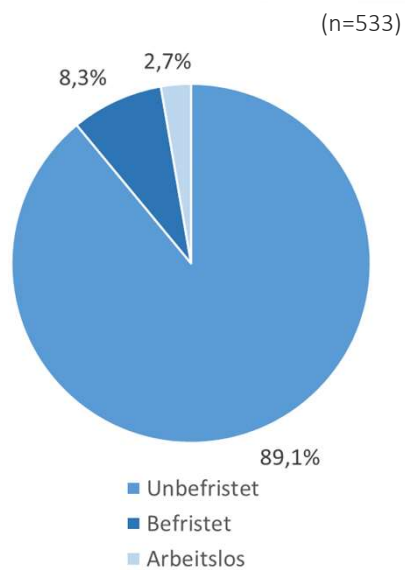
- Prüfung von Maßnahmen und Angeboten, um die Zielgruppe für Ehrenamt, Freiwilligenarbeit, bürgerschaftliches oder politisches Engagement in Initiativen, Parteien oder in der Politik zu gewinnen und Barrieren für deren Mitwirkung zu beseitigen.



Berufliche Teilhabsituation der Teilnehmenden



Häufigste Beschäftigungskonstellation: Unbefristeter Arbeitsvertrag in kleinen oder mittleren Unternehmen



Empfehlung

- Warum beschäftigen größere Unternehmen unterdurchschnittlich viele Personen aus der Zielgruppe?
- Identifikation und Beseitigung potenzieller Barrieren, die eine Übertragbarkeit guter / erfolgreicher Beispiele aus KMU auf größere Betriebe erschweren oder verhindern.

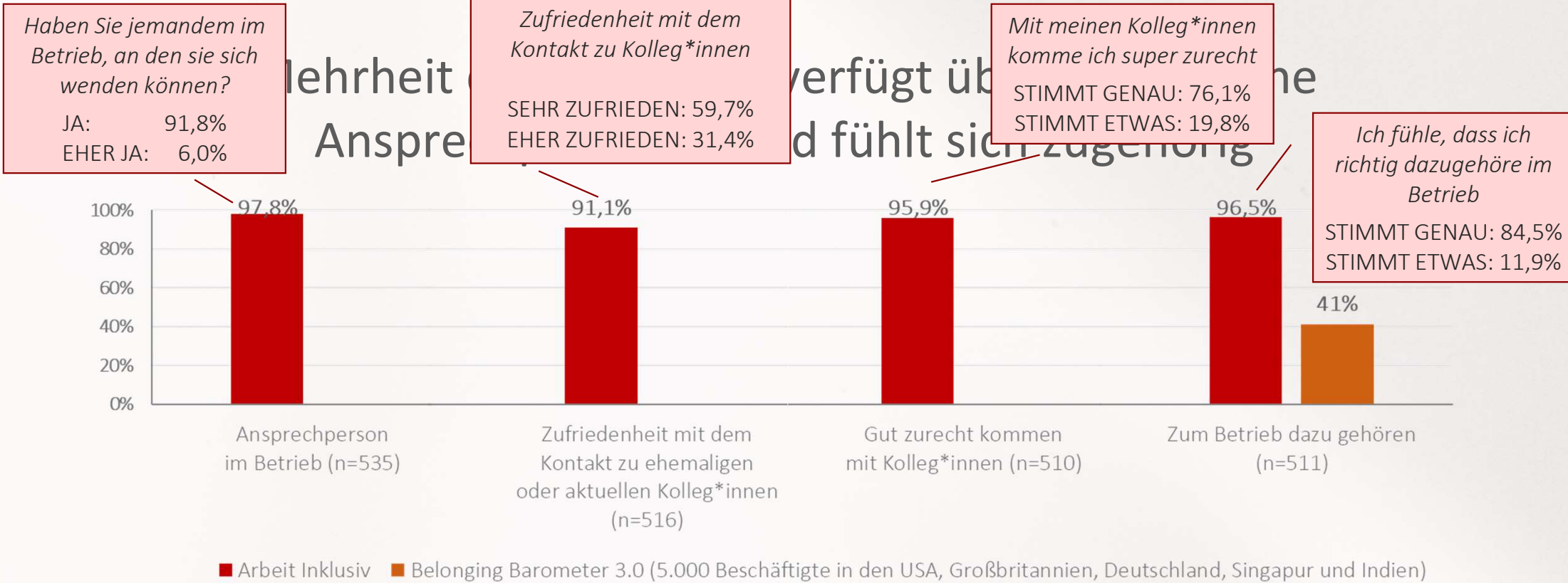
Über 50 % der Stellen in drei Branchen: verarbeitendes Gewerbe, Handel sowie Gesundheits- & Sozialwesen

Branche	Branchenverteilung	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte*
	der Teilnehmenden	Veränderung 30.06.2022 ggü. 30.06.2021
Verarbeitendes Gewerbe	21,6%	1,0%
Handel	19,0%	0,9%
Gesundheits- & Sozialwesen	16,7%	1,3% und 1,0%
Dienstleistung: Wirtschaftliche	8,1%	
Dienstleistung: Sonstige	7,9%	3,1%
Öffentl. Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	7,5%	1,8%
Tourismus, Beherbergungs- & Gaststättenwesen	6,2%	7,8%
Erziehung & Unterricht	4,9%	3,5%
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	1,9%	
Baugewerbe	1,9%	1,1%
Dienstleistung: Wissenschaftliche & Technische	1,5%	2,1%
Kultur, Sport & Unterhaltung	0,9%	
Verkehr & Lagerei	0,4%	1,6%
Wissenschaft, Forschung & Lehre	0,4%	
Abwasser- & Abfallentsorgung & Beseitigung von Umweltverschmutzungen	0,4%	
Bergbau & Gewinnung von Steinen & Erden	0,2%	
Energieversorgung	0,2%	
Information & Kommunikation	0,2%	4,8%

Empfehlung

- Identifikation der Branchen, in denen Teilnehmende bislang unterdurchschnittlich vertreten sind.
- Prüfung auf regionale Verfügbarkeit von Betrieben dieser Branchen, Schaffung von Zugangsmöglichkeiten und Ausloten von Beschäftigungspotenzialen.

Berufliche Teilhabesituation



Haben Sie jemandem im Betrieb, an den sie sich wenden können?
 JA: 91,8%
 EHER JA: 6,0%

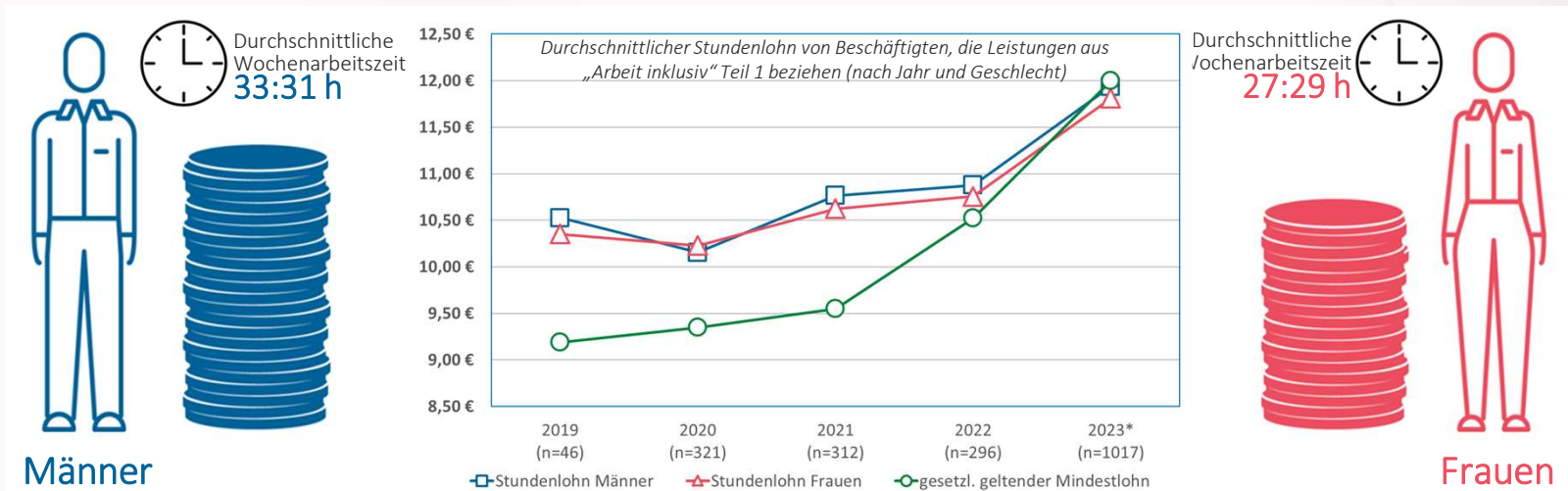
Zufriedenheit mit dem Kontakt zu Kolleg*innen
 SEHR ZUFRIEDEN: 59,7%
 EHER ZUFRIEDEN: 31,4%

Mit meinen Kolleg*innen komme ich super zurecht
 STIMMT GENAU: 76,1%
 STIMMT ETWAS: 19,8%

Ich fühle, dass ich richtig dazugehöre im Betrieb
 STIMMT GENAU: 84,5%
 STIMMT ETWAS: 11,9%

Vgl. EYGM Limited (Hrsg.). Belonging Barometer 3.0. Global insights into what matters most, today. 2023.
 Online verfügbar unter: https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/en_gl/topics/diversity/ey-belonging-barometer-3.pdf (12.03.2024)

Unbereinigter Gender Pay Gap bei Teilnehmenden geringer als im Landesdurchschnitt

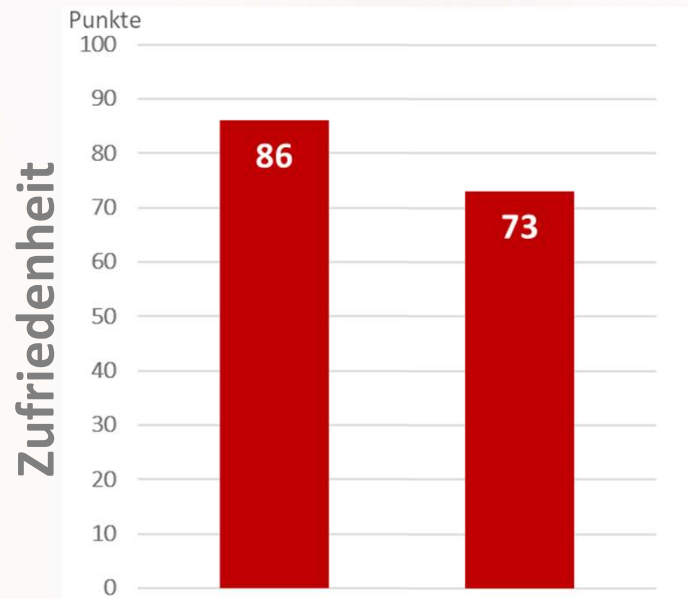


Empfehlung

- Gleiche Mechanismen wie bei restlicher erwerbstätiger Bevölkerung, die zu Gender Pay Gap führen, bei Teilnehmenden an „Arbeit Inklusiv“?
- Maßnahmen entwickeln, die an Mechanismen ansetzen, die spezif. für Zielgruppe sind / durch intersektionale Verstärkungseffekte entstehen.

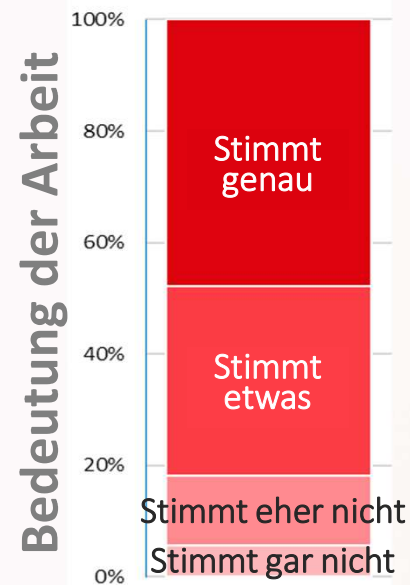
Hinweis: Zur Verfügung stehende Daten zum Einkommen von Teilnehmenden beinhalten keine Aktualisierungen wie bspw. Gehaltsanpassungen innerhalb der Laufzeit von Bescheiden. Daher sind die in der Auswertung verwendeten Gehaltsdaten als *untere* Grenze der Einkommen zu sehen; die tatsächlichen Einkommen liegen ggf. darüber.

Hohe berufliche Identität bei gleichzeitig gering eingeschätzten beruflichen Perspektiven

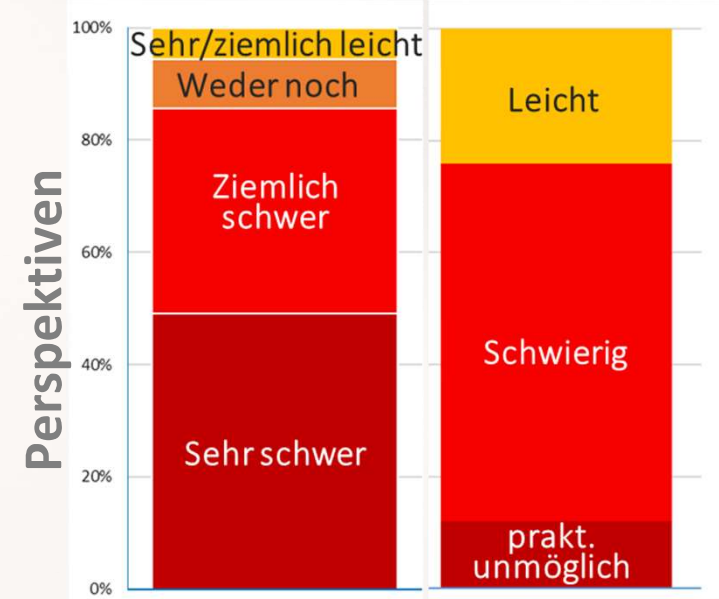


Zufriedenheit mit der Beschäftigungssituation (Retrospektivstudie; n=450)

Zufriedenheit mit der Arbeit (SOEP; n=12.126)



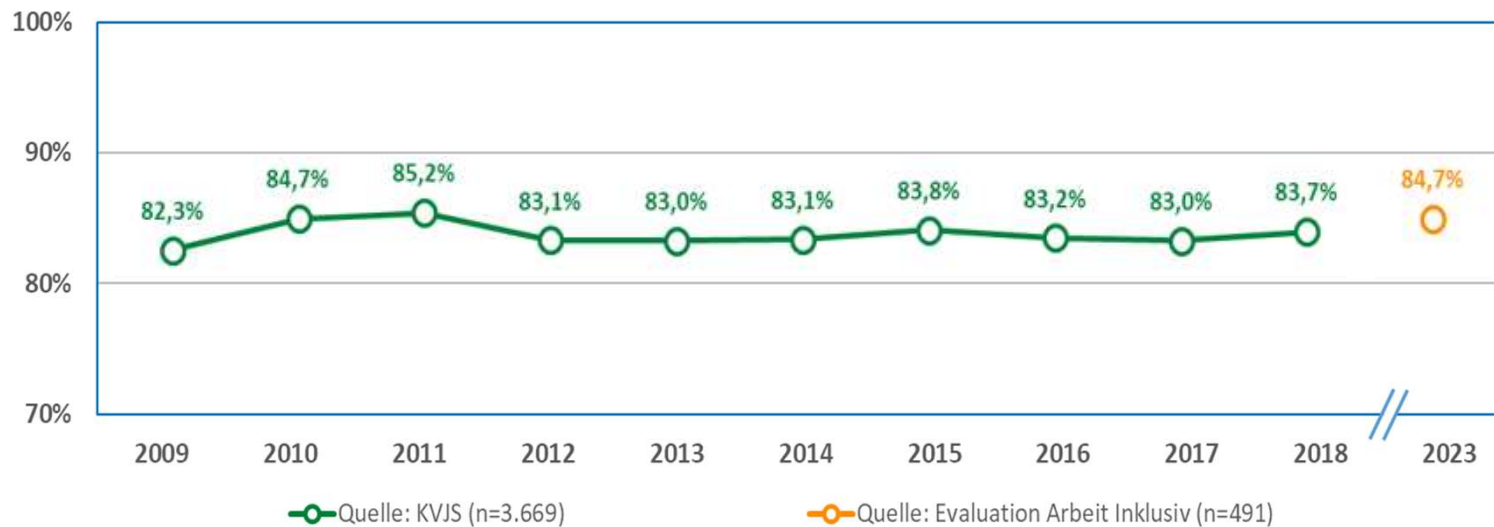
Zustimmung zur Aussage: Meine Arbeit ist für mich das Wichtigste überhaupt. (Retrospektivstudie; n=389)



Wie schwer wäre es für Sie, eine Stelle zu finden, die genauso gut oder besser ist wie die, die Sie jetzt haben? (Retrospektivstudie; n=389)

Wenn Sie jetzt eine Arbeit suchen würden: Ist oder wäre es für Sie leicht, schwierig oder praktisch unmöglich, eine geeignete Stelle zu finden? (SOEP; n=1.093)

Nachhaltigkeitsquote von „Arbeit Inklusiv“ unter den Teilnehmenden liegt bei 84,7 %



Empfehlung

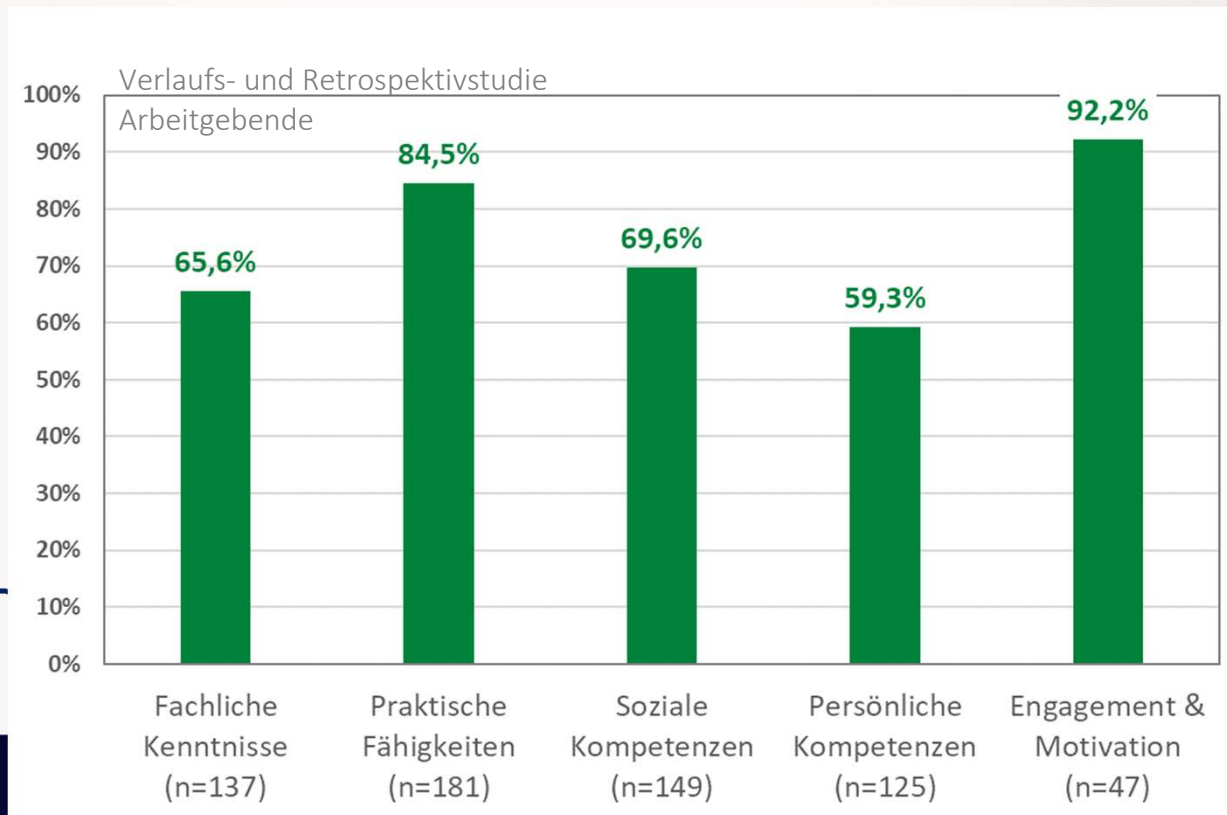
- Identifikation von Stellgrößen, um Teilhabesituation, Kompetenzen und Zufriedenheit zu verbessern
- Prüfung von Maßnahmen und Angeboten, die diese Stellgrößen positiv beeinflussen, und wo diese angesiedelt sein sollten



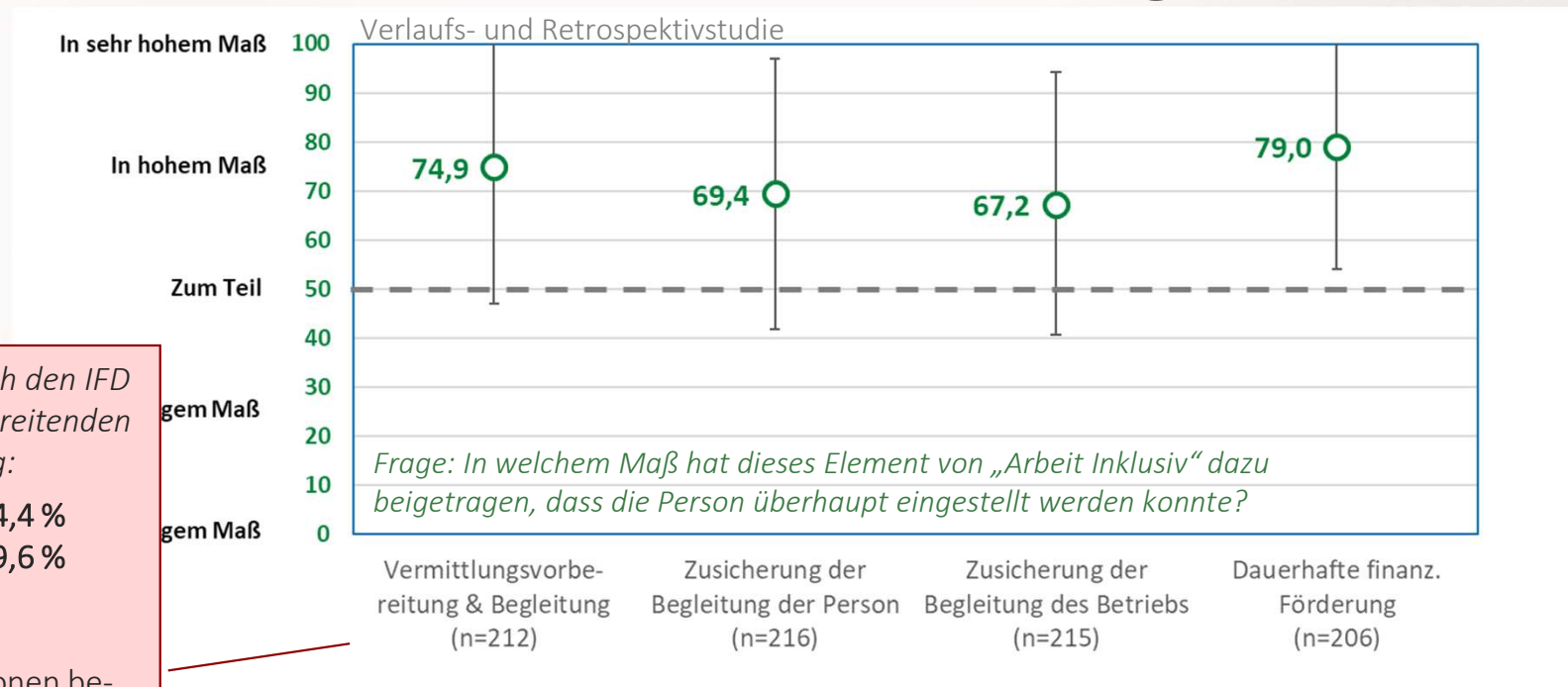
Vorbereitung auf die
Vermittlung



94,4 % verfügen mindestens über eine für die Tätigkeit ausreichende Fähigkeit oder Kompetenz



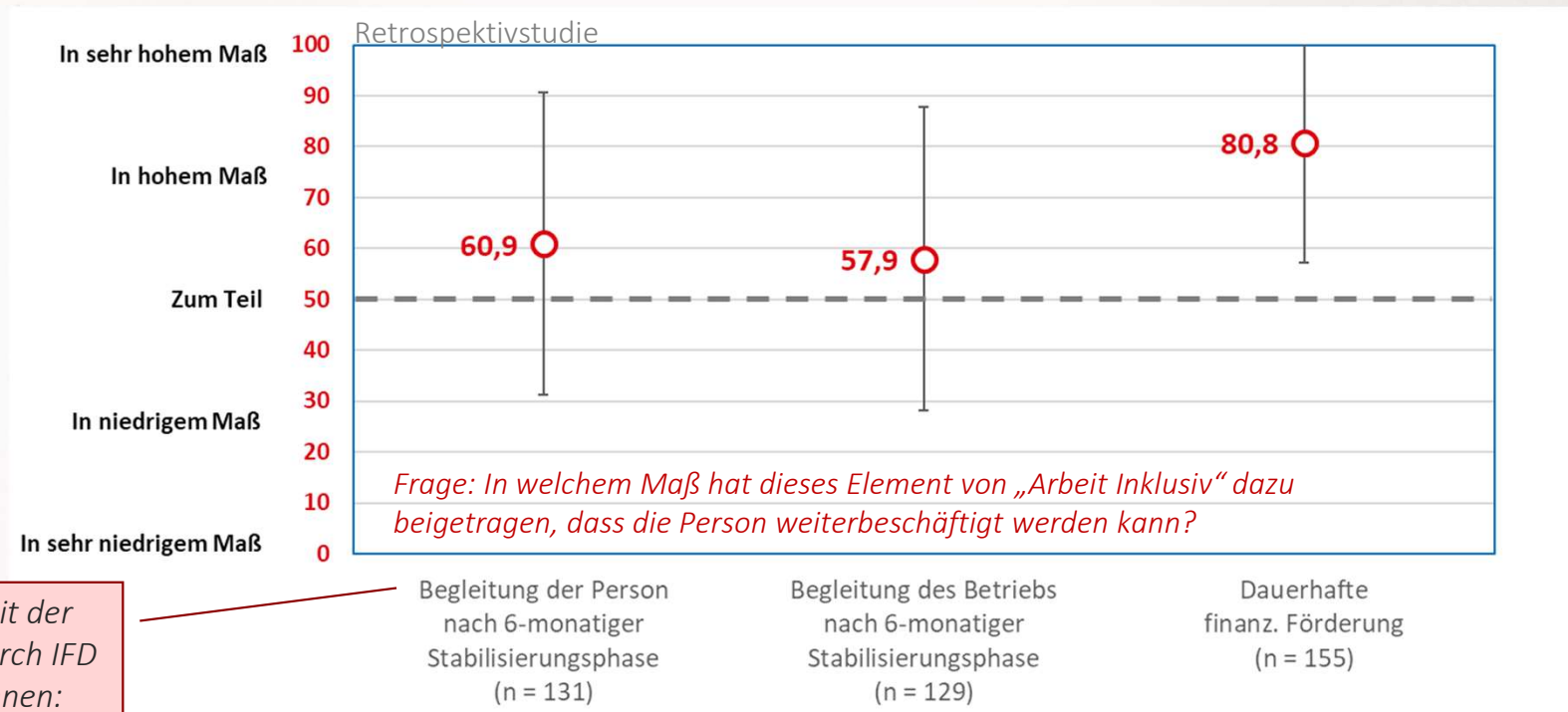
Vermittlungsvorbereitung und Begleitung sowie Zusicherung einer dauerhaften Förderung wichtigste Fördererelemente für Betriebe bei Neueinstellungen



Unterstützung durch den IFD bei der berufsvorbereitenden Anbahnung:
SEHR VIEL: 64,4 %
ETWAS: 19,6 %
 (n=275)

Weitere 131 Personen benötigten diese Unterstützungsleistung nicht

Zusicherung einer dauerhaften Förderung wichtigstes Förderelement für Betriebe bei der Weiterbeschäftigung



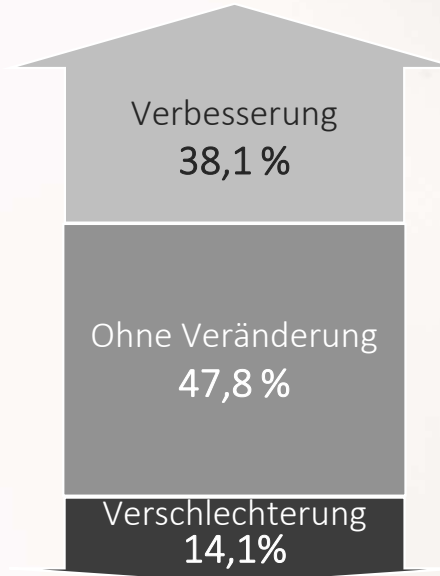
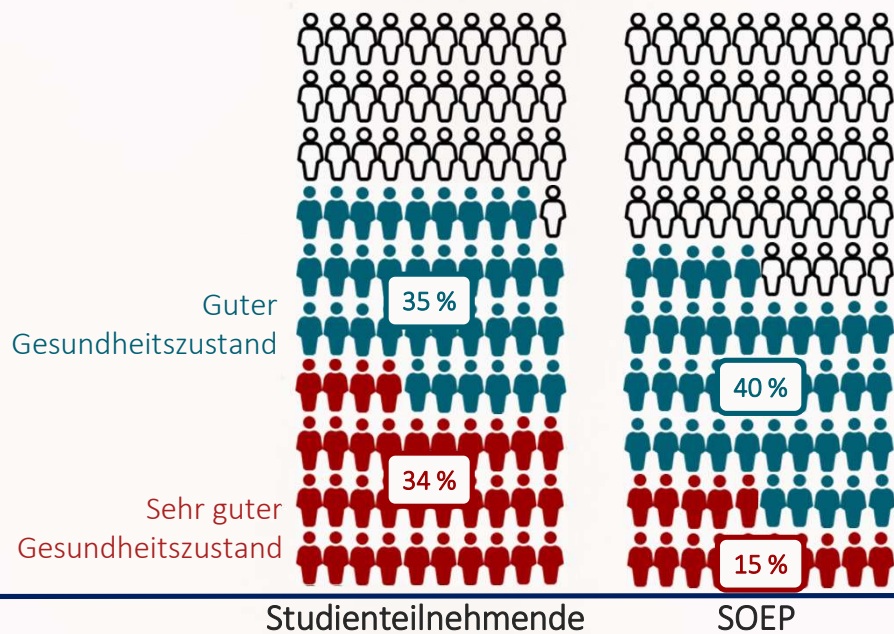
Zufriedenheit mit der Unterstützung durch IFD Fachberater*innen:
 89,2 %
 (n=535)



Weiterbildung /
Weiterqualifizierung /
Weiterentwicklung im
Betrieb



86 % berichten über gleichbleibende oder verbesserte Gesundheit seit Aufnahme ihrer Arbeitstätigkeit

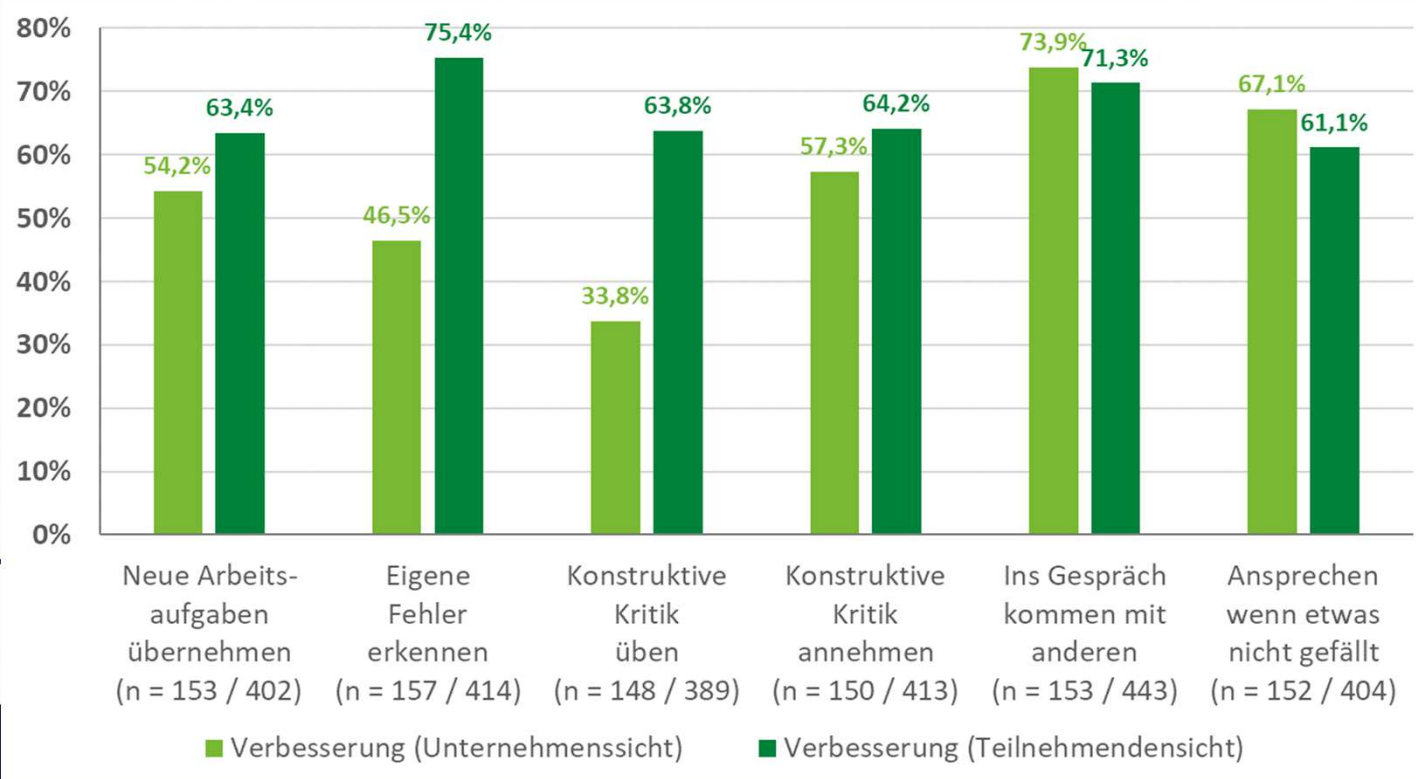


Veränderungen des eigenen Gesundheitszustandes seit dem ersten Arbeitsvertrag

Empfehlung

- Aufklärung der Ursachen für die subj. Verschlechterung des Gesundheitszustandes, Identifikation gestaltbarer Einfluss-faktoren auf die Gesundheit bzw. das individ. Gesundheits-empfinden, und Umsetzung von Maßnahmen mit Betrieben zur Beseitigung / Verringerung der Auswirkungen der ursprünglichen Ursachen.

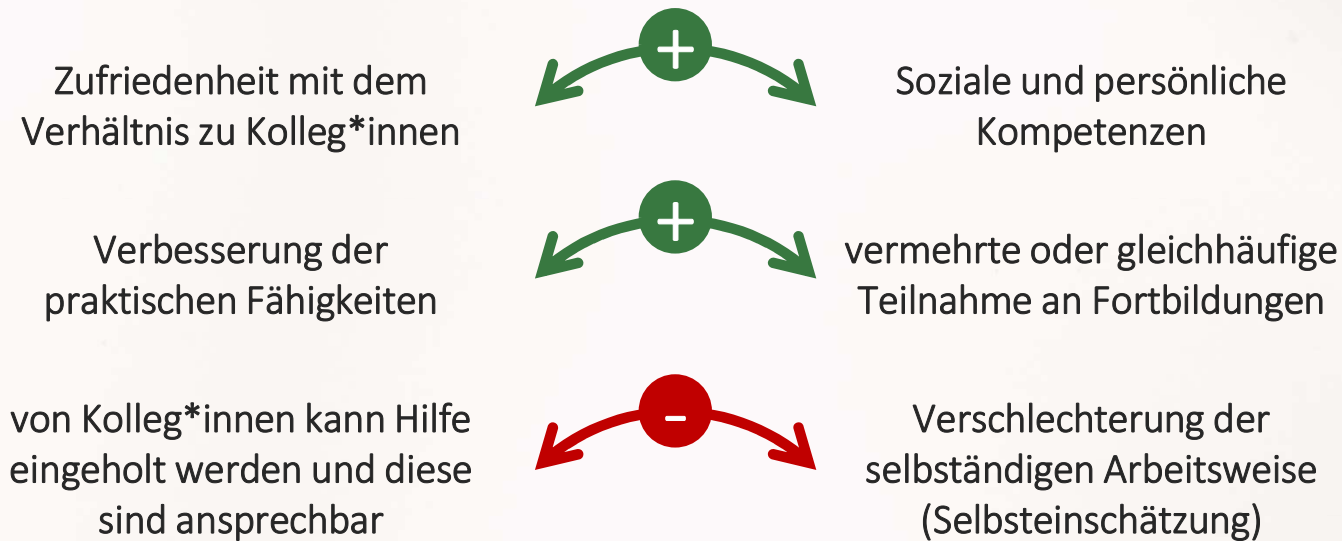
Unterschiede zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung bzgl. Veränderungen beruflicher und sozialer Kompetenzen seit Arbeitsaufnahme im jeweiligen Betrieb



Empfehlung 3

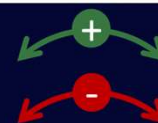
- Prüfung verschiedener Ansätze, Strukturen und Formate zur kontinuierlichen Weiterentwicklung insb. sozialer und persönlicher Kompetenzen in den Phasen vor und während einer Beschäftigung wesentlich behinderter Menschen.

Gute Weiterbildungsmöglichkeiten durch informelles und non-formales Lernen



Empfehlung

- Prüfung von Programmen mit Eignung für die Zielgruppe oder Schaffung neuer Angebote, um Teilnehmende zu befähigen, eigene Fähigkeiten regelmäßig berufsbegleitend oder -integriert zu trainieren und weiterzuentwickeln und so mit der Zeit ggf. mit immer weniger Unterstützung durch Dritte auszukommen.



im positiven Zusammenhang mit ...

im negativen Zusammenhang mit ...

Zusammenhänge zwischen Selbstwirksamkeit und weiteren Faktoren

Faktor: Selbstwirksamkeit

Es bestimmen häufig andere Menschen über mein Leben.

Ich kann vieles genauso gut wie die meisten anderen Menschen auch.

Wie mein Leben verläuft, hängt von mir selbst ab.

Als Bürger*in habe ich die gleichen Rechte wie alle anderen.



im positiven Zusammenhang mit ...



im negativen Zusammenhang mit ...

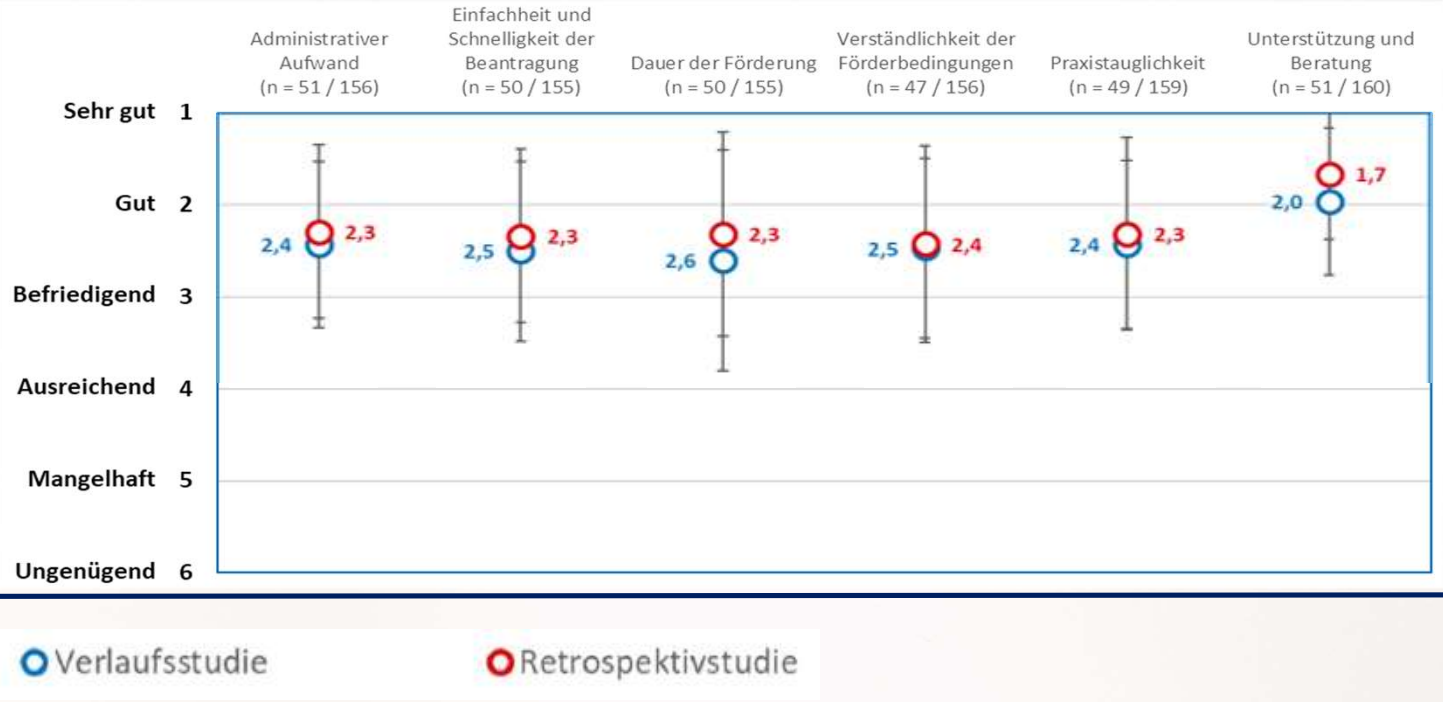


Passung der Förderinstrumente



Passung der Förderinstrumente

Gute „Noten“ für ausgewählte Eigenschaften der Förderinstrumente



Empfehlung 4

- Flexibilitätsbarrieren auf Seiten der Anbieter zusätzlicher Leistungen (bspw. Assistenz) identifizieren, Lösungen entwickeln und Vereinbarungen treffen, die gemeinsam auf das übergeordnete Ziel einer nachhaltigen Beschäftigung wesentlich behinderter Menschen ausgerichtet sind.

Hohe Bereitschaft und weiteres Potenzial zur Beschäftigung wesentlich behinderter Menschen

	Inwiefern besteht eine <i>Bereitschaft</i>, weitere Menschen mit Behinderung in Ihrem Betrieb zu beschäftigen? (n = 105)	Gibt es <i>Potenzial</i> in Ihrem Betrieb, weitere Menschen mit Behinderung zu beschäftigen? (n = 101)
Ja	40,0%	30,7%
Eher ja	39,0%	29,7%
Eher Nein	16,2%	28,7%
Nein	4,8%	10,9%

Empfehlung

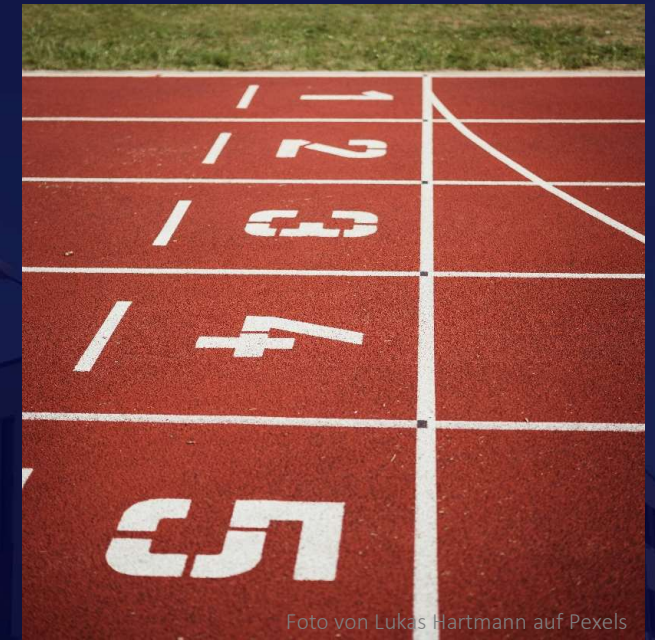
- Welche zusätzl. Angebote können gemacht werden, welche Synergien für Betriebe, Beschäftigte, IFD ergeben sich daraus? Wie können Prozesse der Anbahnung, Erprobung, Begleitung und Sicherung darauf angepasst werden? Welche neuen Möglichkeiten der Teilhabe ergeben sich daraus?

Implikationen der Covid-19 Pandemie

- Menschen mit Behinderungen waren von negativen Auswirkungen der Covid-19 Pandemie tendenziell stärker oder mit langfristigeren Folgen betroffen als weniger benachteiligte Menschen.
- Aus den Ergebnissen der Befragungen und den Hinweisen aus der Literatur lässt sich ableiten, dass es nicht nur bzgl. der Teilhabe am Arbeitsleben Versäumtes nach- bzw. aufzuholen gilt, sondern auch, dass sich dies aufgrund der besonderen Voraussetzungen und Bedarfslagen der Zielgruppe ggf. schwieriger gestaltet als für andere Zielgruppen.

Abschluss

- Zusammenfassende Bewertung
- Dank



Kontakt



Dr. Harald Weber

Annette Blaudszun-Lahm

Dr. Frank Eierdanz

Judith Hoffmann

Dr. Vanessa Kubek

Dr. Regina Osranek

Tristan Schady

Institut für Technologie und Arbeit (ITA)

Trippstadter Str. 113

67663 Kaiserslautern

www.ita-kl.de