



KVJS

Kommunalverband für
Jugend und Soziales
Baden-Württemberg

KVJS **Forschung**

Regionale Arbeitsmarktforschung und -planung zur Integration von Menschen mit wesentlicher Behinderung

**Handlungsanleitung
zur Durchführung thematischer
Netzwerkkonferenzen**

**Dr. Harald Weber
Dr. Vanessa Kubek
Dr. Frank Eierdanz
Annette Blaudszun-Lahm
Nicole Ottersböck**

**Institut für Technologie
und Arbeit (ITA) e. V.
Technische Universität
Kaiserslautern**

INSTITUT FÜR **ITA** TECHNOLOGIE UND ARBEIT



Inhaltsverzeichnis

1. Hintergrund, Vorgehensweise und Ergebnisse des Forschungsprojektes	3
2. Das Wirkmodell als Instrument zur Bestandsaufnahme in den Netzwerkkonferenzen	8
3. Vorgehensweise in den Netzwerkkonferenzen	10
3.1 Vorbereitung	10
3.2 Durchführung	11
3.3 Nachbereitung und weitere Schritte	15
 ANHANG 1:	 20
Glossar zu dem Wirkmodell	20
Teilmodell „Schulischer Bereich“	21
2 Teilmodell „WfbM“	49
Teilmodell „Unternehmen / allgemeiner Arbeitsmarkt“	72
 ANHANG 2:	 98
Teilmodelle	98

1. Hintergrund, Vorgehensweise und Ergebnisse des Forschungsprojektes

Mit dem vom KVJS ausgeschriebenen Forschungsprojekt „Regionale Arbeitsmarktforschung und -planung zur Integration von Menschen mit wesentlicher Behinderung“ wurde der Blick insbesondere auf jene Personen gelegt, die aufgrund ihrer Behinderung und Leistungsfähigkeit zwischen den „Sphären“ Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) und allgemeiner Arbeitsmarkt anzusiedeln sind.

Nicht nur vor dem Hintergrund steigender Kosten, sondern auch im Hinblick auf die Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, die die berufliche Teilhabe in inklusiven Arbeitswelten in den Fokus rückt, ist es ein zentrales Ziel, den Übergang von Menschen mit Behinderungen aus der Schule oder der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erhöhen. Der KVJS hat diesbezüglich bereits zahlreiche Förderprogramme initiiert.

Die zentrale Aufgabenstellung des Forschungsprojekts bestand darin, auf der Basis einer vergleichenden Regionalforschung fördernde und hemmende Faktoren zu ermitteln, die einen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt beeinflussen, und geeignete Empfehlungen für die Fachpraxis abzuleiten.

3

Die Vorgehensweise im Projekt war durch folgende Teilschritte gekennzeichnet, die im Weiteren kurz skizziert werden (ausführlich siehe Zwischenbericht zum Forschungsprojekt):

- Regionalstatistische Analysen
- Auswahl der Untersuchungskreise
- Durchführung der Feldforschung in den Untersuchungskreisen
- Bündelung der Forschungsergebnisse in einem Wirkmodell
- Validierung des Wirkmodells mit externen Experten und Vertretern des KVJS
- Modellhafte Erprobung des Wirkmodells als Instrument zur Bestandsaufnahme im Rahmen von Netzwerkkonferenzen

Im Rahmen der **regionalstatistischen Analysen** als ersten Teilschritt wurde mit Hilfe statistischer Methoden (z. B. Mittelwertvergleich, Regressionsanalyse) geprüft, ob bestimmte strukturelle Eigenschaften signifikant, d. h. nicht zufällig, in Regionen auftreten, in denen ein besonders hoher Vermittlungserfolg erzielt werden konnte. Die so ermittelte Wechselbeziehung von Vermittlungserfolg und strukturellen Eigenschaften ist zwar kein Beweis für einen kausalen Zusammenhang, kann aber trotzdem dazu beitragen, regional unterschiedliche Vermittlungserfolge besser zu verstehen.

Als wesentliche Erkenntnisse der regionalstatistischen Analyse lassen sich festhalten:

1. Variablen von regionalen Strukturen mit spezifischem Bezug zu Menschen mit Behinderungen haben ein höheres Erklärungspotenzial im Hinblick auf den Vermittlungserfolg als allgemeine strukturelle Aspekte.



2. Insbesondere die Umsetzung von KoBV und ergänzender Lohnkostenzuschuss (eLKZ) zeigen einen deutlichen Zusammenhang zur Vermittlungsquote.
3. Von den allgemeinen Strukturvariablen lässt sich nur bei der allgemeinen Beschäftigungsentwicklung ein signifikanter statistischer Zusammenhang zum Vermittlungserfolg feststellen.
4. Mit Hilfe der drei Variablen Umsetzung von KoBV, Umsetzung von eLKZ und allgemeine Beschäftigungsentwicklung lassen sich 37% der Varianz der Variable Vermittlungserfolg erklären, fast zwei Drittel der Varianz sind demnach durch Unterschiede der Regionen hinsichtlich *anderer* Faktoren begründet.
5. Es gibt kreisfreie Städte und Landkreise, in denen trotz umgesetztem KoBV und eLKZ keine überdurchschnittliche Vermittlungsquote erreicht wurde. Es ist zu vermuten, dass die Art und Weise der Ausgestaltung dieser beiden und der anderen Förderinstrumente erhebliches Potenzial hat, den Vermittlungserfolg präziser zu erklären. Hierzu ist jedoch eine deutlich differenziertere Analyse des Einsatzes der Förderinstrumente notwendig.
6. Die gezeigten statistischen Zusammenhänge geben zwar Hinweise auf wichtige Einflussfaktoren auf die Vermittlung von Menschen mit Behinderung, sie bleiben jedoch eine inhaltliche Erklärung des Wie und Warum ihrer Wirkung schuldig.

Auf Basis dieser Ergebnisse wird deutlich: Statistische Analysen können lediglich etwaige Zusammenhänge aufzeigen. Diese Analyse trägt jedoch kaum zu einer vertieften Wissensbasis bei. Wesentlicher Kritikpunkt ist, dass die statistischen Analysen keine *Erklärung* der unterstellten Zusammenhänge ermöglichen. Ziel des Forschungsprojektes war es jedoch, zu *verstehen*:

- Welche Aspekte haben einen Einfluss auf die Integration?
- Warum haben diese Aspekte einen Einfluss?
- In welcher Art und Weise wirken sie?
- Wie könnten fördernde Aspekte gestärkt werden?
- Wie könnten hemmende Faktoren abgebaut werden?
- Welcher Maßnahmen bedarf es, um insgesamt die Integration auf regionaler Ebene zu fördern?

Dazu mussten Zusammenhänge verstanden werden, die nur über Befragungen aller in der Eingliederungshilfe wesentlichen Akteure als „Experten in eigener Sache“ identifiziert und verdeutlicht werden können.

Eine landesweit flächendeckende Befragung kam aus forschungs-ökonomischen Gründen jedoch nicht in Frage. Daraus ergab sich die Notwendigkeit zur **Auswahl von Untersuchungsregionen**. Wenn jedoch nur eine Auswahl (bspw. eine bestimmte Anzahl von Landkreisen) in die Befragungen einbezogen werden kann, wie kann dann sichergestellt werden, dass die Ergebnisse auf die nicht-befragten Kreise übertragbar sind? Eine zufällige Stichprobe kam aufgrund der relativ geringen Anzahl von Stadt- und Landkreisen (44) und der starken Unterschiedlichkeit dieser Städte und Kreise bzgl. der im vorhergehenden Schritt identifizierten wesentlichen Indikatoren mit Einfluss auf die Übergangsquoten nicht in Frage. Entsprechend wurde ein kontrastierendes Verfahren gewählt, das vier – bzgl. der relevanten Indikatoren – möglichst unterschiedliche Städte bzw. Landkreise auswählt und somit eher die

gesamte "Spannbreite" als eine vermeintliche "Mitte" repräsentiert (siehe dazu Zwischenbericht zum Projekt). Die Wahl fiel auf die Landkreise Esslingen, Breisgau-Hochschwarzwald, Bodenseekreis sowie die Stadt Karlsruhe.

In den ausgewählten Untersuchungskreisen erfolgte im Anschluss die **Durchführung der Feldforschung**. Es wurden jene Akteure befragt, die an den zwei für die Untersuchung wesentlichen Schwellen, nämlich beim *Übergang Schule – Arbeitsmarkt* sowie beim *Übergang WfbM – Arbeitsmarkt*, maßgebliche Aufgaben übernehmen und mit ihrem Handeln somit direkt oder indirekt Einfluss auf den „Vermittlungserfolg“ ausüben:

- Menschen mit Behinderung als betrachtete Zielgruppe
- Angehörige/gesetzliche Betreuer von Menschen mit Behinderung in der Funktion als Unterstützer bzw. soziales Umfeld der betrachteten Zielgruppe
- Schulen als vorbereitende Einrichtungen und „abgebende“ Institution
- WfbM (konkret: Personal an der Schnittstelle „Übergang“) sowohl als aufnehmende Institution nach der Schule oder für "Quereinsteiger"; ebenso aber auch als vorbereitende bzw. „abgebende“ Institution
- Unternehmen als maßgeblicher Arbeitsmarktakteur und somit aufnehmende Institution
- Integrationsbetriebe: ebenfalls in einer Doppelfunktion als aufnehmende und „abgebende“ Institution
- Leistungsträger (Agenturen für Arbeit, örtlicher Träger der Sozialhilfe) als „Entscheider“ sowie als „Gestalter“ des Fallmanagements
- Integrationsfachdienste (IFD) als maßgebliche „Begleiter“ im gesamten Übergangsprozess und als Schnittstelle zu den zuvor benannten Akteuren

5

Im Zuge der Befragungen in den vier Untersuchungskreisen wurde eine Vielzahl - im Hinblick auf den Übergang - fördernder und hemmender Faktoren identifiziert. Im folgenden Schritt war daher eine **Bündelung der Forschungsergebnisse in ein Wirkmodell** erforderlich, um die in der Realität anzutreffende Komplexität der Zusammenhänge handhabbar und für weitere Schritte nutzbar zu machen. Daher wurden die identifizierten Faktoren in einem internen Forschungsprozess mit Hilfe qualitativer Methoden gebündelt und grafisch aufbereitet. Insgesamt konnte so die Komplexität relativ anschaulich in einem Wirkmodell abgebildet werden. Um in der späteren Nutzung des Modells Fokussierungen zu erlauben und die Anschaulichkeit des Modells weiter zu erhöhen, erfolgte eine Aufteilung des Gesamtmodells in drei Teilmodelle, die sich gegenseitig ergänzen und die „Sphären“ Schule (entsprechend der Zielgruppe des Forschungsprojektes Fokus auf Sonderschulen), WfbM und Unternehmen / allgemeiner Arbeitsmarkt fokussieren.

Das Wirkmodell setzt sich zusammen aus:

- Kriterien: Diese stehen als Oberbegriff stellvertretend für mehrere Teilkriterien, die als fördernde bzw. hemmende Variablen identifiziert wurden. Im angehängten Glossar findet sich die dezidierte Beschreibung eines jeden Kriteriums anhand der Teilkriterien.

- Zielvariablen: Hierbei handelt es sich um Variablen, die Ziele im Übergangsprozess beschreiben und zu denen folglich viele der fördernden und hemmenden Kriterien beitragen (ein Beispiel für eine Zielvariable sind *verbesserte Übergangschancen*).

Die Kriterien sind untereinander sowie mit den Zielvariablen durch Pfeile verbunden (siehe Abbildung 1). Die Wirkrichtung oder -art ist an den meisten Pfeilen schriftlich vermerkt (z. B. „fördert“).¹

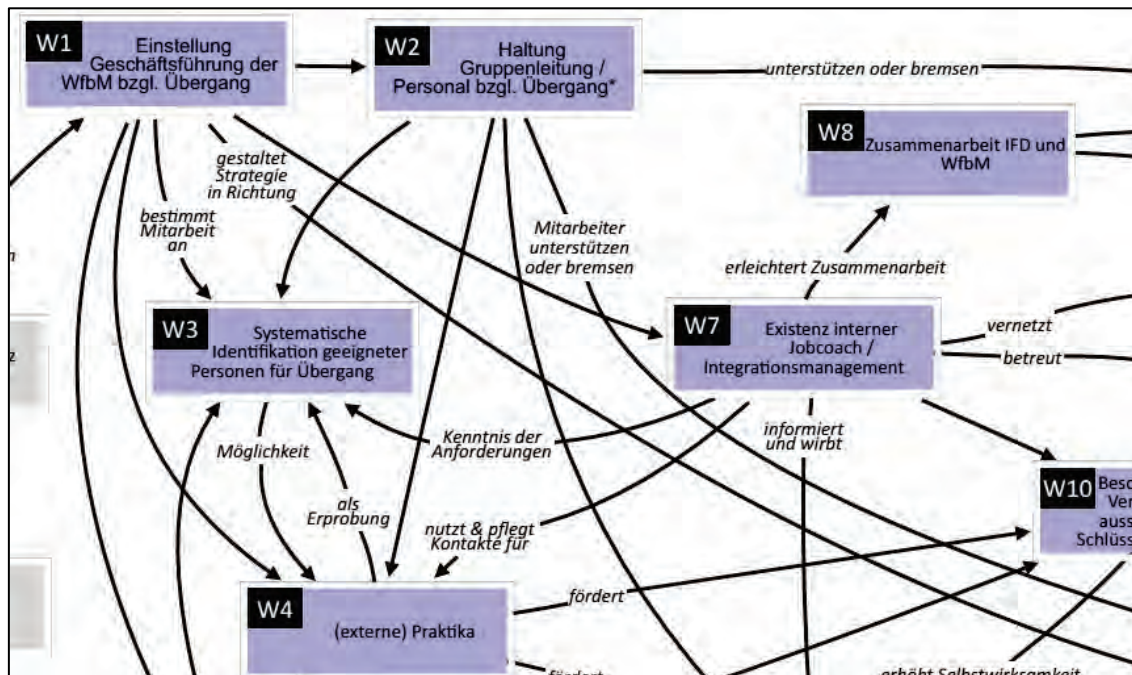


Abbildung 1: Ausschnitt aus dem Teilmodell „WfbM“

Modelle wie das hier entwickelte Wirkungsmodell sind per se weder richtig noch falsch. Jedoch können Modelle daran bemessen werden, wie gut sie die Realität abbilden. Daher bedurfte es einer **Validierung des Wirkmodells**. Hierbei empfahl sich ein zweistufiges Vorgehen. Im ersten Schritt wurde das Wirkmodell im Rahmen eines Workshops mit Vertretern des KVJS und externen Experten zur Diskussion gestellt. Dabei wurde geprüft, inwiefern sich die im Modell benannten Wirkfaktoren und Zusammenhänge mit den Erfahrungen und Kenntnissen der Experten decken. So konnten Anpassungen im Detail vorgenommen und in das Wirkmodell eingepflegt werden. Insgesamt wurde das Modell in seiner Aussagekraft und Eignung bestätigt.

In der zweiten Stufe wurde das Wirkmodell derart aufgearbeitet, dass es **modellhaft als Instrument zur Bestandsaufnahme im Rahmen von Netzwerkkonferenzen erprobt** werden konnte. Während das Wirkmodell – bestätigt durch die Ergebnisse der Validierung mit Experten – grundsätzliche Bedeutung zu haben scheint, sind die Voraussetzungen, Rahmenbedingungen und Situationen im Themenfeld "Übergang" in den verschiedenen Städten und Landkreisen höchst unterschiedlich. Daher wurde eine Vorgehensweise entwickelt, die die Nutzung des Wirkmodells als Instrument zur Bestandsaufnahme in den Netzwerkkonferen-

¹ Die drei Teilmodelle sind in Anhang 2 verfügbar.



zen (NWK) erlaubt (siehe nächstes Kapitel). Die Gültigkeit, Übertragbarkeit und Nützlichkeit des Modells und der Vorgehensweise wurden nach pilothafter Erprobung in vier Landkreisen von den NWK-Teilnehmerinnen und -Teilnehmern vollumfänglich bestätigt.



2. Das Wirkmodell als Instrument zur Bestandsaufnahme in den Netzwerkkonferenzen

Das Wirkmodell hat – hinsichtlich des wissenschaftlichen Erkenntnisinteresses – den Nutzen, dass es fördernde und hemmende Faktoren im Übergangssystem abbildet. Dabei gelingt es, die Komplexität der Realität des Übergangsprozesses auf ein Maß zu reduzieren, welches den Blick auf *maßgebliche* Einflussgrößen lenkt.

Darüber hinaus ist das Wirkmodell von hoher *praktischer Relevanz*: Die im Wirkmodell enthaltenen Kriterien und Zusammenhänge basieren auf der Untersuchung in vier Modellregionen. Wirkrichtungen, visualisiert durch Pfeile in den Abbildungen, wurden dabei weitestgehend neutral formuliert. Die *konkrete* Ausprägung der Kriterien und der Wirkrichtungen gestalten sich jedoch in jedem der 44 Stadt- und Landkreise individuell, d. h. es können zwischen den Stadt- und Landkreisen deutliche Unterschiede hinsichtlich der Frage auftreten, wie die jeweiligen Kriterien vor Ort ausgeprägt sind und in welcher Art und Weise sie wirken.

8

Vor diesem Hintergrund eignet sich das Wirkmodell hervorragend zur Durchführung einer Bestandsaufnahme in den Stadt- und Landkreisen. Da das Modell alle maßgeblichen, also in der Praxis relevanten und wirksamen Einflussgrößen abdeckt, findet automatisch eine Fokussierung der Bestandsaufnahme statt, wenn sie auf diesem Modell basiert. Betrachtet und beurteilt wird nur, was am Ende des Tages auch wirkt. Wird dann bei der Bestandsaufnahme unterschieden, inwiefern Handlungsbedarfe bzgl. der im Modell enthaltenen Einflussgrößen vorliegen oder nicht, so liefert eine derart umgesetzte Bestandsaufnahme diejenigen Handlungsfelder, die sowohl relevant als auch verbesserungsbedürftig sind.

Bei einer stadt- oder kreisweiten Bestandsaufnahme bzgl. der relevanten Einflussgrößen ist es erforderlich, weitestgehend alle im Übergangsprozess beteiligten Akteursgruppen in die Beurteilung der Ist-Situation einzubeziehen. Eine geeignete Plattform, die bzgl. ihrer Aufgabenstellung und Zusammensetzung dafür hervorragend geeignet ist, ist die Netzwerkkonferenz (NWK). Dort finden sich Leistungsträger, Leistungserbringer, Schulen und Unternehmen, die Arbeitsverwaltung etc. Im Rahmen einer ca. 3-stündigen NWK in vier Piloterproben konnten Bestandsaufnahmen für jeweils eines der Teilmodelle umgesetzt werden (eine Anleitung zur konkreten Umsetzung findet sich im folgenden Kapitel).

Auf der Grundlage einer solchen Bestandsaufnahme in der NWK können in einem weiteren Schritt (bspw. in der darauffolgenden NWK) Maßnahmen entwickelt und initiiert werden, die geeignet sind, zur Weiterentwicklung bereits vorhandener Stärken bzw. zum Abbau vorliegender Schwächen beizutragen.

Bestandsaufnahmen sind jedoch stets nur ein "Blitzlicht" der jeweils aktuellen Situation und hängen auch maßgeblich von der Zusammensetzung der NWK ab. Zahlreiche Veränderungen von Vorgehensweisen, Personen, Rahmenbedingungen etc. in der Region oder im politischen Umfeld können dazu führen, dass eine Wiederholung bzw. Aktualisierung der Be-



standsaufnahme bspw. nach wenigen Jahren erforderlich wird. Diese Aktualisierung kann dann auch dazu verwendet werden, die Wirksamkeit der zwischenzeitlich initiierten Maßnahmen gemeinsam zu beurteilen.



3. Vorgehensweise in den Netzwerkkonferenzen

Im Folgenden wird detailliert beschrieben, wie das Wirkmodell als Instrument zur Bestandsaufnahme im Rahmen einer Netzwerkkonferenz angewandt werden kann. Diese Vorgehensweise wurde bereits in vier Netzwerkkonferenzen erfolgreich genutzt und hat sich entsprechend bewährt.

3.1 Vorbereitung

Im Vorfeld der Netzwerkkonferenz wird entschieden, welches der drei Teilmodelle

- Schule,
- WfbM und
- Unternehmen/allgemeiner Arbeitsmarkt

zum Gegenstand der Diskussion gemacht werden soll. Angesichts der Komplexität ist es nicht möglich, alle Teilmodelle im Rahmen einer einzelnen Sitzung zu besprechen, so dass z. B. eine halbjährliche oder jährliche Fokussierung beschlossen werden kann. Erfahrungsgemäß braucht eine Bestandsaufnahme für jedes Teilmodell ca. 3 Stunden Bearbeitungszeit.

- 10 Die Bestandsaufnahme erfolgt in Form von Gruppenarbeit, bei der sich Gruppen aus NWK-Teilnehmern mit dem gewählten Teilmodell beschäftigen. Die Größe und Gesamtzahl der Gruppen hängt von der Größe der NWK ab. Zu kleine Gruppen bergen die Gefahr, dass die verschiedenen Perspektiven der NWK nicht mehr in der Gruppe repräsentiert sind, zu große Gruppen erschweren die Diskussion. In den Erprobungen hat sich eine Gruppengröße von jeweils ca. 5 – 8 Personen bewährt. In der Vorbereitung kann ggf. schon eine vorläufige Gruppenaufteilung vorgenommen und am Veranstaltungstag kurzfristig mit den tatsächlich anwesenden Teilnehmern abgeglichen und angepasst werden.

Das gewählte Teilmodell muss in der Anzahl der vorgesehenen Gruppen, idealerweise im Format DIN A0, ausgedruckt werden. Ein weiteres Exemplar sollte für die Zusammenführung der Ergebnisse eingeplant werden. Für die Gruppenarbeit muss ausreichend Platz vorgesehen werden, so dass sich die Gruppen jeweils um einen Ausdruck des Teilmodells stellen und dieses diskutieren können. Dazu bieten sich entweder im Raum gut verteilte Tische an, auf denen die Ausdrücke ausliegen, oder Stellwände, an denen die Ausdrücke fixiert werden. Damit sich die Gruppen nicht gegenseitig stören bei ihren Diskussionen, sollten diese nicht zu eng beieinander platziert werden; auch eine zeitweise Aufteilung auf mehrere Räume während der Gruppenarbeit ist möglich.

Tische, alternativ Stellwände, in der Anzahl der geplanten Gruppen, eine Stellwand zur Zusammenführung der Ergebnisse am Ende der Veranstaltung sowie Materialien zur Fixierung der Ausdrücke sollten vorgesehen werden. Je Gruppe sind des Weiteren jeweils mind. ein Ausdruck des Anhangs 1 ("Glossar zu den Wirkmodellen") sowie ein Satz von Farbstiften / Markern in den Abstufungen dunkelgrün, hellgrün, gelb, orange, rot vorzubereiten.

Checkliste für Materialien:

- ☐ Tische oder Stellwände zum Auslegen der Ausdrucke (Anzahl entsprechend Gruppenanzahl)
- ☐ Stellwand für die Zusammenführung der Ergebnisse
- ☐ Fixiermaterial (je nach Stellwand Klebestreifen, Magnete oder Pins)
- ☐ Ausdrucke des gewählten Teilmodells auf DIN A0 (Anzahl entsprechend Gruppenanzahl plus 1)
- ☐ Ausdrucke des "Glossars zu den Wirkmodellen", siehe Anhang (Anzahl entsprechend Gruppenanzahl)
- ☐ Farbstifte in den Abstufungen dunkelgrün, hellgrün, gelb, orange, rot (je Gruppe 5 Farben)
- ☐ Im Plenarraum Beamer / LCD-Projektor, Leinwand sowie Computer zur Präsentation der Einführung in das Thema am Anfang der Netzwerkkonferenz
- ☐ Raumgröße beachten und ggf. pro Gruppe separaten Raum planen

3.2 Durchführung

Der Ablauf der Netzwerkkonferenz besteht aus drei Teilen. Im Rahmen der **Einführung** (ca. 20 Minuten) werden kurz das zugrundeliegende Forschungsprojekt und dessen wesentliche Ergebnisse vorgestellt. Dabei steht insbesondere eine Erläuterung der Prinzipien des Wirkmodells im Vordergrund, so dass die Teilnehmer dessen Entstehung, Gestaltung und Funktion nachvollziehen können. Ein Foliensatz dazu ist elektronisch zum Download auf den Seiten des KVJS verfügbar und kann bzgl. Schwerpunkten, Umfang und Layout an die jeweilige NWK selbständig angepasst werden. Die Einführung endet mit einer Erläuterung der Gruppenarbeit und der Aufteilung der Teilnehmer in Gruppen (jeweils ca. 5 – 8 Teilnehmer). Alle Gruppen sollten etwa gleich groß sein. Auf eine gute Mischung der Teilnehmer in Bezug auf die jeweiligen Rollen / Perspektiven ist zu achten.

11

In der anschließenden **Gruppenarbeit** bearbeiten die Teilnehmer das gewählte Teilmodell. Diese Phase dauert ca. 90 Minuten, kann aber durchaus auch etwas verlängert werden, falls die Diskussionen dies erforderlich machen. In dieser Phase hat jede Gruppe die Gelegenheit, das Wirkmodell detailliert zu sichten, zu diskutieren und die jeweilige Situation in der Stadt / im Kreis zu bewerten. Dabei wird wie folgt vorgegangen:

- Zu Beginn sichten die Teilnehmer das Wirkmodell und erkunden die Kriterien und Zusammenhänge. In dieser Phase kann ein Moderator (ggf. die gleiche Person, die die Einführung in das Thema durchgeführt hat) von Gruppe zu Gruppe gehen und nochmals kurz die Aufgabenstellung erläutern und erste Fragen klären.
- Die Teilnehmer beginnen an einem selbstgewählten Punkt im Modell und suchen sich ein Kriterium aus, welches sie bearbeiten wollen.² Im zugehörigen *Glossar zu den Wirkmodellen* (je Gruppe ein Ausdruck) kann nachgelesen werden, welche Unterpunkte unter diesem Kriterium zusammengefasst wurden. Um eine Bewertung des Kriteriums zu erleichtern, sind diese Unterpunkte in Fragenform formuliert (siehe Ab-

² Die Erfahrungen in den Pilottestungen haben gezeigt, dass es sinnvoll ist, Kriterien aus der Mitte des Teilmodells als Anfangspunkt zu wählen.



bildung 2). Die Fragen können laut vorgelesen und dann in der Gruppe diskutiert und bewertet werden.

S5 Konzeption BWK

Wie ist nach Ihrer Einschätzung in Ihrer Region die Konzeption der BWK zu bewerten?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Existiert in Ihrer Region eine BWK an Sonderschulen?
- Wie häufig finden diese je Schüler statt?
- Sind die Leistungsträger an der BWK beteiligt?
- Wie frühzeitig werden Schüler durch die AfA oder den IFD über individuelle Arbeits- und Fördermöglichkeiten informiert?
- Wie werden Schüler auf die BWK vorbereitet?
- Wie bewerten Sie die Entscheidungskompetenz der an der BWK beteiligten Akteure?
- Beansprucht die AfA die alleinige „Entscheidungshoheit“?
- Inwieweit wird die BWK mit anderen Planungen der Kostenträger synchronisiert (z. -B. Ausschreibung von Maßnahmen)?

Abbildung 2: Beispielhafte Fragen zu Kriterium S5 Konzeption BWK

12

Die Fragen lenken den Blick der Gruppe auf diejenigen Themen, die im Forschungsprojekt als relevante Einflussfaktoren auf den Übergangserfolg identifiziert wurden.

- Die Teilnehmer einigen sich dann vor dem Hintergrund dieser Leitfragen auf eine Gesamtbewertung des Kriteriums. Für die Bewertung stehen fünf Farben zur Auswahl:
 - o Dunkelgrün: Situation vor Ort ist im Hinblick auf dieses Kriterium sehr gut
 - o Hellgrün: Situation vor Ort ist gut
 - o Gelb: Situation vor Ort ist mittelmäßig
 - o Hellrot: Situation vor Ort ist schlecht
 - o Dunkelrot: Situation vor Ort ist sehr schlecht

Das Kriterium wird mit der Farbe markiert, die der Einschätzung der Gruppe entspricht. Häufig wird sich die Einschätzung je nach Unterpunkt unterscheiden. Da die Gruppenarbeit jedoch darauf abzielt, Aspekte zu identifizieren, in denen Handlungsbedarfe bestehen, sollte sich die (farbliche) Einschätzung eines Kriteriums an der schlechtesten Bewertung innerhalb der dazugehörigen Fragen orientieren. Um nachträglich nachvollziehen zu können, welcher konkrete Aspekt zu der jeweiligen Einschätzung geführt hat, kann man dies stichwortartig neben der farblichen Markierung zusammenfassen (siehe Abbildung 3).

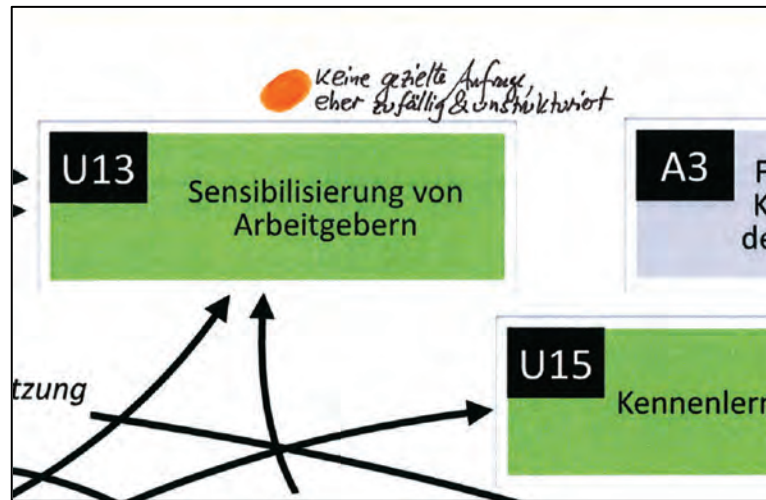


Abbildung 3: Beispiel für die Beurteilung eines Kriteriums

- Nun werden nacheinander alle Pfeile betrachtet, die von dem bewerteten Kriterium wegführen. Stimmen die durch die Pfeile und deren Beschriftungen repräsentierten Zusammenhänge mit der Situation vor Ort überein, ist keine weitere Aktivität erforderlich. Sollten Wirkungen oder Zusammenhänge aus der Erfahrung mehrerer Gruppenteilnehmer im Modell fehlen, können diese ergänzt werden. Ebenso können anderweitig eingeschätzte Verknüpfungen auch sprachlich angepasst werden.
- Im weiteren Schritt verfolgt man nun einen der Pfeile und bearbeitet das Kriterium, zu dem der Pfeil führt, entsprechend der vorhergehenden Beschreibung.

13

Insgesamt ist es unerheblich, an welcher Stelle im Modell die Gruppe mit der Bewertung startet. Ebenso ist es nicht zwingend erforderlich, dass jede Gruppe alle Kriterien bewertet. Angesichts der Aufteilung in Kleingruppen steht zu vermuten, dass in der Summe aller Gruppen alle Kriterien und Pfeile bewertet werden, auch wenn die einzelnen Teilgruppen das Modell nicht komplett bearbeiten können. Gleichzeitig ist aber auch darauf zu achten, dass sich Gruppen nicht an einzelnen Punkten "festbeißen" und dann zu keiner Bewertung kommen. (Dabei ist insbesondere wesentlich, dass der Fokus dieser NWK *nicht* auf der Erarbeitung von Lösungen oder dem zweifelsfreien Ergründen von Ursachen ist, sondern auf der Beurteilung des Ist-Standes; erfahrungsgemäß werden diese Ziele jedoch in Diskussionen oft vermischt.) Unabhängig davon wird empfohlen, dass alle Gruppen die in den Teilmodellen mit roter Farbe gekennzeichneten Zielkriterien bearbeiten, da diese die gemeinsamen Ziele aller Beteiligten in den betrachteten Übergangsprozessen repräsentieren.

An die Bearbeitungsphase schließt sich eine **Diskussions- und Abschlussphase** an, in der die Ergebnisse der Gruppen im Plenum zusammengeführt werden. Dazu werden die Plakate aus den Kleingruppen nebeneinander aufgehängt. Abweichungen in der Bewertung von Kriterien und Pfeilen werden diskutiert. In diesem moderierten Prozess werden für jedes Kriterium die Bewertungen der jeweiligen Gruppen aufgerufen und bei Diskrepanzen der Einschätzungen diese auch begründet. Auf einem bislang ungenutzten Ausdruck des Teilmodells werden die Gruppenergebnisse zusammengetragen; entweder werden die Einzelbewertungen dort eingetragen (siehe Abbildung 4), oder es wird für jedes Kriterium nochmals eine konsolidierte Einschätzung des Plenums erarbeitet und dokumentiert. Dieser Ausdruck dient als "visuelles Protokoll" der Ergebnisse der NWK und als Grundlage für die weiteren Schritte (siehe nächster Abschnitt).

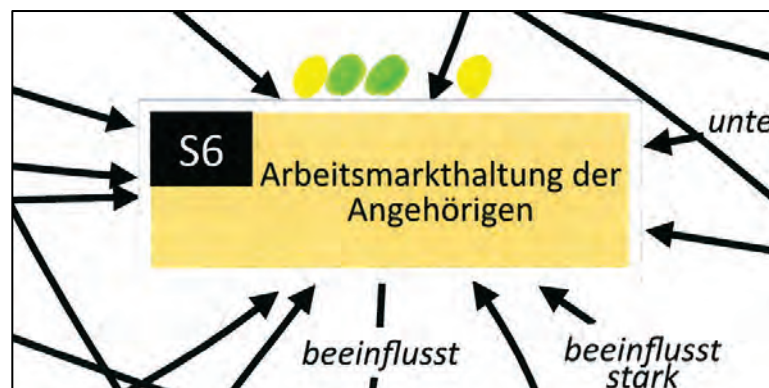


Abbildung 4: Zusammenführung der Ergebnisse der Gruppenarbeit (ohne Konsolidierung)

3.3 Nachbereitung und weitere Schritte

Das Ergebnis der Bestandsaufnahme ist bspw. in der darauffolgenden Netzwerkkonferenz die Grundlage, um – angelehnt an die identifizierten Stärken und Schwächen – Handlungsbedarfe zu identifizieren und konkrete Ziele und dazu passende Maßnahmen zu diskutieren und zu beschließen. Dieser Schritt verdeutlicht: Die Arbeit mit dem Wirkmodell ist kein Selbstzweck. Das Wirkmodell ist primär ein Instrument, um Diskussionen über Stärken, Schwächen und Handlungsbedarfe in der jeweiligen Region anzuregen und die Verabschiedung konkreter Maßnahmen zu befördern. Der Anschlusschritt, in einem weiteren Termin konkrete Handlungsbedarfe und Maßnahmen festzulegen, ist daher von besonderer Bedeutung.

Wie bei allen Verbesserungsaktivitäten empfiehlt sich eine Priorisierung der identifizierten Verbesserungsbereiche, da selten ausreichend Ressourcen vorhanden sind, um alle Bereiche gleichzeitig zu bearbeiten. Im Folgenden wird eine Vorgehensweise zur Entwicklung und Priorisierung von konkreten Maßnahmen in 5 Schritten vorgeschlagen, wobei dies jedoch nur eine von zahlreichen Möglichkeiten ist, eine regionale Fokussierung und Auswahl von Aktivitäten zu erreichen.

Schritt 1: Entwicklung von Maßnahmeideen

Im ersten Schritt werden für alle als verbesserungsfähig identifizierten Kriterien – bei Zeitmangel mit einer Fokussierung auf die am schlechtesten bewerteten Kriterien - Ideen entwickelt, welche Maßnahmen zu Verbesserungen führen könnten. Für jedes Kriterium lassen sich meist ein oder mehrere Maßnahmen finden. Neben der Kreativität der an der Netzwerkkonferenz Teilnehmenden können auch weitere Informationsquellen genutzt werden, insbesondere gute bzw. erfolgreiche Maßnahmen aus anderen Regionen oder der Transfer guter Ansätze aus gänzlich anderen Themenbereichen, jedoch mit vergleichbaren Herausforderungen (z. B. Arbeitsmarktintegration Niedrigqualifizierter). Nicht zuletzt bieten jedoch auch die graphischen Darstellungen des Wirkmodells weitere Ansatzpunkte für Verbesserungsmaßnahmen. Abbildung 5 zeigt einen Ausschnitt aus dem Wirkmodell; beispielhaft sollen Ideen für Verbesserungsmaßnahmen für das Kriterium „U13 Sensibilisierung von Arbeitgebern“ entwickelt werden. Der in der Abbildung gewählte Ausschnitt zeigt alle Kriterien, die einen Einfluss auf U13 haben, von denen also ein Pfeil zu dem Kriterium U13 führt. Am gewählten Beispiel würde man erkennen, dass Maßnahmen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit (S1), bei der Entscheidung über die Trägerschaft und Ansiedlung von BVE & KoBV (S13), bei der Ausgestaltung von BVE und KoBV (S12) und bei der Schaffung zeitlicher Ressourcen der Lehrkräfte zur intensiveren Betreuung von Praktika (S17) ebenfalls eine Wirkung auf die Sensibilisierung von Arbeitgebern haben können. Die Berücksichtigung der im Wirkmodell visualisierten Wirkzusammenhänge hilft also auch bei der Suche nach geeigneten Verbesserungsmaßnahmen.

15

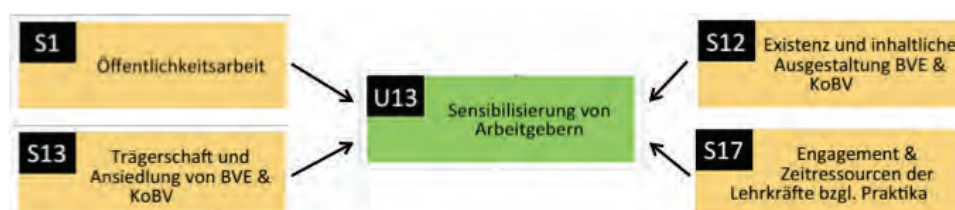


Abbildung 5: Nutzung der Wirkzusammenhänge zur Identifikation von Maßnahmeideen

Schritt 2: Wirkungsabschätzung

Für jede Maßnahmeidee geht es in diesem Schritt darum abzuschätzen, wie stark die Wirkung ausfallen würde, falls diese erfolgreich umgesetzt würde. Dabei hat sich eine dreistufige Skala bewährt, die von *geringer Wirkung* über *mittlere Wirkung* bis zu *starker Wirkung* reicht. Für die weiteren Schritte ist es vollkommen ausreichend, sich auf diese drei Stufen zu beschränken, da es sich nur um eine Abschätzung handelt und meist empirischer Belege ermangelt, um eine genauere Einstufung vorzunehmen. Der Erfahrungshintergrund der Teilnehmer der Netzwerkkonferenz wird zu einer ausreichend genauen Einstufung führen. Abbildung 6 zeigt beispielhaft die Abschätzung der Wirkung von Maßnahmen für ein ausgewähltes Kriterium.

U13 Sensibilisierung von Arbeitgebern	Wirkung
U13-1: Regelmäßiger Arbeitgeberstammtisch	<i>hoch</i>
U13-2: Veranstaltungen mit IHK und HWK	<i>mittel</i>
U13-3: Newsletter mit Zielgruppe Arbeitgeber	<i>mittel</i>

Abbildung 6: Abschätzung der Wirkung von Verbesserungsmaßnahmen

Schritt 3: Aufwandsabschätzung

Eine weitere Überlegung ist erforderlich, um danach eine Priorisierung vornehmen zu können. Im dritten Schritt werden für alle Maßnahmeideen Aufwandsabschätzungen vorgenommen, wobei neben monetären Kostenpositionen auch Zeit- und Personalaufwände zu berücksichtigen sind. Vergleichbar mit dem vorhergehenden Schritt erweist sich hier ebenfalls eine dreistufige Skala als ausreichend. Diese erstreckt sich von *geringem Aufwand* über *mittleren Aufwand* bis zu *hohem Aufwand*. Auch hier erweist sich eine subjektive Einschätzung als vollkommen ausreichend, sollte jedoch stets im Rahmen der Netzwerkkonferenz gemeinschaftlich vorgenommen und abgestimmt werden. Abbildung 7 zeigt beispielhaft eine Einschätzung der Aufwände für eine ausgewählte Maßnahmeidee.

U13 Sensibilisierung von Arbeitgebern	Aufwand
U13-1: Regelmäßiger Arbeitgeberstammtisch	<i>mittel</i>
U13-2: Veranstaltungen mit IHK und HWK	<i>mittel</i>
U13-3: Newsletter mit Zielgruppe Arbeitgeber	<i>hoch</i>

Abbildung 7: Aufwandsabschätzung für ausgewählte Maßnahmeideen

Schritt 4: Effizienzbetrachtung

Nun lassen sich alle Maßnahmeideen in ein zweidimensionales Raster eintragen (siehe Abbildung 8), in dem für jede Maßnahmeidee die erwartete Wirkung gegen den erwarteten Aufwand eingetragen ist. Jedem der neun Felder in diesem Raster kommt ein bestimmtes Maß an Effizienz zu. Maßnahmen, die im linken oberen Feld eingetragen sind, zeichnen sich dadurch aus, dass mit geringem Aufwand eine hohe Wirkung erreicht werden kann; es handelt sich also um Maßnahmen mit hoher Effizienz. Dagegen zeichnen sich Maßnahmeideen, die im rechten unteren Feld eingetragen werden, durch hohe Aufwände bei geringer Wirkung aus und sind daher als gering effizient zu bezeichnen. Abbildung 8 zeigt die verschiedenen Effizienzstufen farblich an und erlaubt so eine schnelle Kategorisierung von Maßnahmeideen nach Effizienzklassen.

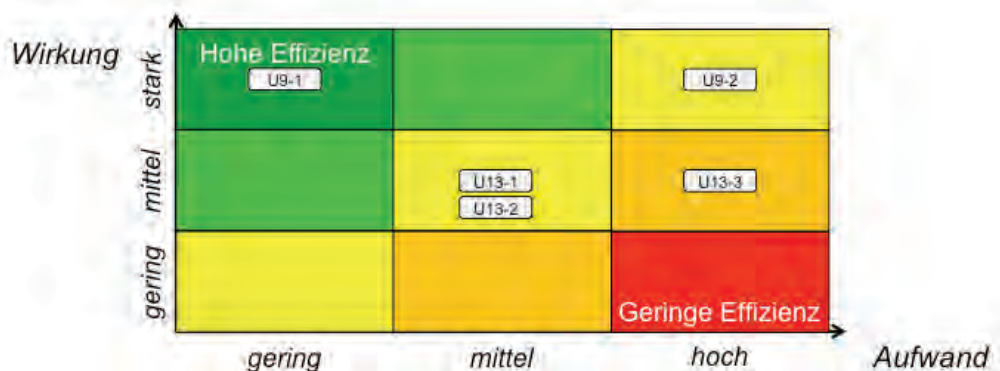


Abbildung 8: Einordnung von Maßnahmeideen in einem Aufwand-Nutzen Raster

17

Schritt 5: Berücksichtigung von Umsetzungskapazitäten

Die Bestandsaufnahme führte zu einer Liste an Kriterien, bei denen Veränderungsbedarf seitens der Netzwerkkonferenz angemeldet wurde. Die vorhergehenden vier Schritte brachten Maßnahmeideen zu diesen Kriterien in eine Reihenfolge, die von den effizientesten zu den weniger effizienten Maßnahmen reicht. Im letzten Schritt bietet es sich an, diese Liste in der genannten Reihenfolge durchzugehen und gemeinsam zu beurteilen, welche Umsetzungskapazitäten vor Ort vorhanden sind, um eine realistische Anzahl von Maßnahmeideen in die Umsetzung zu bringen. Eine zu geringe Anzahl führt ggf. zu Enttäuschung seitens der NWK-Teilnehmer, da Veränderungen dann ggf. länger als erforderlich brauchen, eine zu große Anzahl führt dagegen ggf. zu Überforderung und resultierender unzureichender Umsetzung. In Abstimmung mit allen Teilnehmern gilt es also einen Schnitt dort in der priorisierten Liste zu machen, wo eine Umsetzung aufgrund beschränkter Kapazitäten derzeit nicht mehr möglich erscheint; eine Weiterverfolgung zu einem späteren Zeitpunkt, z. B. nach Abarbeitung der ersten Umsetzungsprojekte, sollte auf jeden Fall in Betracht gezogen werden.

Ab diesem Zeitpunkt wechselt die Rolle der Netzwerkkonferenz von einer planenden zu einer umsetzenden und steuernden Plattform. Für die zuvor ausgewählten Maßnahmen fungiert die Netzwerkkonferenz ab jetzt als eine Art Steuerungskreis, der sicherstellt, dass diese Maßnahmen initiiert, durchgeführt und schließlich bzgl. ihrer Wirksamkeit beurteilt werden (*Projektmanagement*). Dabei bietet es sich an, Verantwortlichkeiten innerhalb der Netzwerkkonferenz personell zuzuordnen, damit Aktivitäten auch zwischen den Sitzungsterminen vorangetrieben werden können.



Folgende Rollenverteilung wird empfohlen:

- **Netzwerkkonferenz:** dient als Steuerungskreis für die Verbesserungsprojekte (jede Maßnahme wird als Verbesserungsprojekt umgesetzt). Für jedes Projekt wird in der NWK die Bereitstellung erforderlicher Ressourcen geklärt. In den Sitzungen der NWK werden regelmäßig die Umsetzungsstände der Projekte begutachtet und ggf. nachgesteuert.
- **Projektverantwortliche:** je Projekt ein Ansprechpartner plus ein Vertreter aus dem Kreis der NWK-Teilnehmer. Diese koordinieren die Umsetzung des Projektes im Auftrag der NWK und berichten in den NWK über den jeweiligen Umsetzungsstand

Grundsätzlich bietet es sich an, vor der Initiierung einer Maßnahme geeignete Erfolgsindikatoren zu erarbeiten und festzulegen, anhand derer der Verlauf und der Erfolg dieser Maßnahme abgelesen werden kann. Sollten sich im Verlauf oder im Ergebnis nicht die erwarteten Zielwerte zeigen, ist es Aufgabe der NWK, die Ursachen zu ergründen und nachzusteuern, damit die Ziele doch noch erreicht werden können. Um dieses Monitoring jedoch praktisch umsetzen zu können, müssen allgemeine Zielformulierungen, wie sie bspw. bei der Suche nach Maßnahmeideen leitend waren (siehe Tabelle 1), in dieser Phase konkretisiert werden.

Tabelle 1: Allgemeine Zielformulierungen im Kontext von Maßnahmeideen

<i>Weniger Fehler</i>
<i>Geringerer Abstimmungsaufwand</i>
<i>Besserer Zugang zu wichtigen Zielgruppen</i>
<i>Höherer Professionalisierungsgrad</i>
<i>Verbesserte Kontinuität</i>
<i>Größere Reichweite</i>
<i>Beseitigung unklarer Zuständigkeiten</i>
<i>Größere Offenheit</i>
<i>Höherer Standardisierungsgrad</i>
<i>Verbesserte Betreuungsintensität</i>
<i>Abbau bürokratischer Belastungen & Hürden</i>
<i>Höhere Entscheidungsqualität</i>
<i>Beschleunigte Umsetzung von Prozessschritten</i>
<i>Höhere Zufriedenheit der Menschen mit Behinderungen</i>
<i>Höhere Zufriedenheit der Arbeitgeber</i>
<i>Erhöhte Dauerhaftigkeit von Vermittlungen</i>
<i>Verbesserte (fachliche & überfachliche) Qualifikation</i>
<i>Passgenauere Angebote</i>
<i>Bessere Nutzung regionaler Problemlösungsressourcen</i>
<i>Größere Arbeitsmarktnähe</i>
...

In diesem Konkretisierungsschritt ist es anstrengenswert, alle Ziele SMART zu definieren, also spezifisch, messbar, akzeptiert, realistisch und terminiert. Dann lassen sich üblicherweise

recht schnell geeignete Indikatoren finden, anhand deren der Projektfortschritt (und dessen Wirksamkeit) kontinuierlich gemessen / erhoben werden kann (siehe Tabelle 2).

Tabelle 2: Beispiel für die Konkretisierung von Zielformulierungen in SMARTe Ziele

Maßnahmeidee	allgemeine Zielformulierung	SMARTe Zielformulierung
U13-1 Regelmäßiger Arbeitgeberstammtisch	Ziel 1: Größere Offenheit potenzieller Arbeitgeber	Im ersten Jahr äußern 2 Unternehmer konkretes Interesse in Bezug auf Praktikumsplätze, Arbeitserprobungen oder Ähnlichem
	Ziel 2: Höhere Zufriedenheit der Arbeitgeber	In der jährlichen Befragung der derzeitigen Arbeitgeber von vermittelten Beschäftigten zeigen die Ergebnisse ein Anwachsen der Zufriedenheit um mindestens 0,5 Skalenstufen im Vergleich zum Vorjahr

Neben der regionalen Ebene kann es schließlich auch Hinweise zu Handlungsbedarfen auf übergeordneter Ebene geben, die sinnvollerweise an den KVJS zu adressieren sind. Zeigen sich vergleichbare Bedarfe in verschiedenen Regionen, ergeben sich aus den Rückmeldungen auch Aufträge an die Gestaltung politischer, rechtlicher oder verwaltungstechnischer Natur, um die Städte und Kreise zu unterstützen. Die Sammlung geeigneter Erfolgsindikatoren auf übergeordneter Ebene könnte schließlich auch Grundlage für den Aufbau eines konstruktiven, auf gegenseitigem Lernen aufbauenden Benchmarkings der 44 Stadt- und Landkreise sein.



ANHANG 1:

Glossar zu dem Wirkmodell

Teilmodell „Schulischer Bereich“

Die Bearbeitung des Teilmodells „Schulischer Bereich“ umfasst folgende Kernschritte:

- Subjektive **Einschätzung der Kriterien** (d. h. der Kästen im Teilmodell): Wie ist dieses Kriterium vor Ort ausgeprägt?
- **Prüfung der Wirkrichtung und Wirkung** der einzelnen Kriterien (d. h. der Pfeile im Teilmodell): Spiegelt die Wirkung die Situation vor Ort wider? Fehlt ggf. eine wesentliche Wirkung im Teilmodell?

Um Ihnen ein besseres Verständnis darüber zu vermitteln, welche Überlegungen sich hinter den einzelnen Kriterien verbergen, geben wir Ihnen hiermit ein Glossar an die Hand, welches detailliert aufzeigt, welche Aspekte bei der Einschätzung dieses Kriteriums Berücksichtigung finden sollten. Wir haben diese Aspekte als Fragen formuliert. Auf Basis der Beantwortung dieser Fragen sollten Sie zu *einer* Gesamteinschätzung für ein Kriterium gelangen.



S1 Öffentlichkeitsarbeit

Wie ist nach Ihrer Einschätzung in Ihrer Region die Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Inklusion ausgeprägt?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Ist die Öffentlichkeitsarbeit geeignet, Unternehmen für das Leistungsvermögen behinderter Menschen zu sensibilisieren?
- Ist die Öffentlichkeitsarbeit geeignet, Unternehmen zur Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung zu sensibilisieren?
- Werden Beispiele „Guter Praxis“ der Integration von Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt durch die Medien vor Ort transportiert?
- Trägt die Öffentlichkeitsarbeit insgesamt dazu bei, dass sich Menschen mit Behinderungen mehr Möglichkeiten auf Praktika etc. eröffnen?

S2 Förderung der Beschäftigungsfähigkeit des MmB

Wie „gut“ wird nach Ihrer Einschätzung in Ihrer Region die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Behinderung gefördert?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Tragen Maßnahmen wie Praktika, BVE und KoBV zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit bei?
- Wie gut sind Menschen mit Behinderungen nach Durchlauf der Maßnahmen für den allgemeinen Arbeitsmarkt „gerüstet“?



S3 Effizienz der Maßnahmen BVE und KoBV

Wie bewerten Sie in Ihrer Region die Effizienz der Maßnahmen BVE und KoBV?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Wie bewerten Sie das Verhältnis von „Aufwand und Ertrag“ in BVE und KoBV, d. h. das Verhältnis von investierten zeitlichen und finanziellen Ressourcen zum Erfolg der Maßnahmen?

S4 Schnittstellenmanagement, Abstimmung zwischen IFD, BVE und KoBV

Wie ist nach Ihrer Einschätzung in Ihrer Region das Schnittstellenmanagement bzw. die Abstimmung zwischen IFD, BVE und KoBV zu bewerten?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Wie bewerten Sie die strukturelle Abstimmung in BVE, d. h. die Kooperation zwischen IFD, Schule, Schüler, Eltern/Betreuer, Praktikumsbetrieb?
- Wie bewerten Sie die strukturelle Abstimmung in KoBV, d. h. die Kooperation zwischen Jobcoach / IFD, Schule, Schüler, Eltern/Betreuer, Praktikumsbetrieb?
- Wie bewerten Sie die Kommunikationsflüsse zwischen den Beteiligten in BVE?
- Wie bewerten Sie die Kommunikationsflüsse zwischen den Beteiligten in KoBV?
- Wie bewerten Sie die Rollenverteilung zwischen Jobcoach und IFD in KoBV?
- Wie bewerten Sie die inhaltliche Abstimmung zwischen BVE und KoBV (bietet BVE eine ausreichende Vorbereitung auf KoBV)?
- Wie bewerten Sie die „Durchlässigkeit“ zwischen BVE und KoBV?
- Wie bewerten Sie die Steuerungsmöglichkeiten der Teilnehmerzahlen?
- Wie bewerten Sie die landesweite Vernetzung in BVE bzw. KoBV?



S5 Konzeption BWK

Wie ist nach Ihrer Einschätzung in Ihrer Region die Konzeption der BWK zu bewerten?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Existiert in Ihrer Region eine BWK an Sonderschulen?
- Wie häufig finden diese je Schüler statt?
- Sind die Leistungsträger an der BWK beteiligt?
- Wie frühzeitig werden Schüler durch die AfA oder den IFD über individuelle Arbeits- und Fördermöglichkeiten informiert?
- Wie werden Schüler auf die BWK vorbereitet?
- Wie bewerten Sie die Entscheidungskompetenz der an der BWK beteiligten Akteure?
- Beansprucht die AfA die alleinige „Entscheidungshoheit“?
- Inwieweit wird die BWK mit anderen Planungen der Kostenträger synchronisiert (z. B. Ausschreibung von Maßnahmen)?

S6 Arbeitsmarkthaltung der Angehörigen

Inwiefern ist Ihrer Einschätzung nach in Ihrer Region die Arbeitsmarkthaltung der Angehörigen in einer Art und Weise ausgeprägt, dass sie die Integration von Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt fördert?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Wie bewerten Sie das Engagement der Eltern/Angehörigen/Betreuer behinderter Schüler?
- Inwiefern unterstützen Eltern/Angehörige/Betreuer Angebote wie BVE und KoBV?
- Inwiefern gestalten Eltern/Angehörige/Betreuer mit, z. B. Praktikaaakquise etc.?
- Inwiefern verfügen Eltern/Angehörige/Betreuer über Vorbehalte hinsichtlich einer Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt?
- Inwiefern sind Eltern/Angehörige/Betreuer durch Ängste hinsichtlich einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beeinflusst?
- Wie wichtig ist das Gefühl von Sicherheit für Eltern/Angehörige/Betreuer?
- Wie stark werden Eltern/Angehörige in Vermittlungsbemühungen eingebunden?



S7 Orientierung der Förderschulen in Richtung BVE und KoBV

Inwiefern sind Ihrer Einschätzung nach in Ihrer Region Förderschulen in Richtung BVE/KoBV orientiert, d. h. inwiefern stützen sie diese Angebote und bereiten Schüler auf diese Maßnahmenformen vor?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Werden Praktika in Förderschulen durchgeführt?
- Werden BWK in Förderschulen durchgeführt?
- Wie stark ist die Kontaktintensität zwischen IFD und Förderschülern?
- Wie stark ist die Orientierung der Förderschulen in Richtung einer Ausbildung?
- Wie stark ist die Orientierung der Förderschulen in Richtung BVE/KoBV?
- Werden Schüler in Förderschulen über BVE und KoBV informiert?



S8 Durchführung von Praktika in der Berufsschulstufe der Sonderschule

Inwiefern bzw. wie intensiv werden nach Ihrer Einschätzung in Ihrer Region Praktika in der Berufsschulstufe der Sonderschulen durchgeführt?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Werden Praktika auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durchgeführt?
- Werden Praktika in der WfbM durchgeführt?
- Wie bewerten Sie die Ausgewogenheit zwischen Praktika in der WfbM und auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt?
- Bieten die Praktika eine differenzierte Entscheidungsgrundlage für den weiteren Berufsweg?



S9 Kapazität IFD

Der IFD ist eine maßgebliche Stütze des gesamten Übergangsprozesses. Inwiefern ist nach Ihrer Einschätzung in Ihrer Region die Kapazität des IFD so ausgeprägt, dass er diese tragende Funktion nach wie vor nachhaltig erfüllen kann?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Wie bewerten Sie die Arbeitsbelastung der IFD-Mitarbeiter?
- Wie bewerten Sie die bürokratische Komplexität der IFD-Arbeiten?
- Wie viel Zeit bleibt für die Betreuung von Menschen mit Behinderungen?

S10 Verbesserte Übergangschancen

Sind – vor dem Hintergrund einer Gesamtbetrachtung des Schulsystems (und der wirtschaftlichen Lage der Region) – Übergangschancen für Menschen mit Behinderung im Vergleich zum Jahr 2005 in Ihrer Region als „verbessert“ anzusehen?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Haben Maßnahmen wie Praktika an Sonderschulen, BVE und KoBV die Übergangschancen verbessert?
- Wurden Betriebe für die Einstellung von Menschen mit Behinderungen sensibilisiert?
- Wurde die Arbeitsmarkthaltung von Menschen mit Behinderung und Angehörigen/Betreuern gestärkt?
- Ist insgesamt das Thema „Übergang“ bei allen relevanten Akteuren stärker im Blick?



S11 Kompetenzmessung

Im Rahmen der Berufsschulstufe und auf der Basis von Praktika sollen individuelle Kompetenzmessungen vorgenommen werden, welche die Entscheidungsgrundlage in der BWK verbessern. Der KVJS hat hierzu ein Kompetenzinventar erarbeitet. Wie bewerten Sie in Ihrer Region das Verfahren zur Kompetenzmessung?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Werden in den Sonderschulen Kompetenzmessungen durchgeführt?
- Kommen einheitliche Verfahren und Instrumente zur Anwendung?
- Werden Lehrer bzgl. der Anwendung geschult?
- Werden die Ergebnisse mit Schülern besprochen?
- Fließen die Ergebnisse in die BWK ein?

S12 Existenz und inhaltliche Ausgestaltung BVE & KoBV

Wie bewerten Sie in Ihrer Region BVE und KoBV ganz allgemein (je nach Existenz)?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Existiert in Ihrer Region BVE?
- Existiert in Ihrer Region KoBV?
- Wie bewerten Sie die inhaltliche Ausgestaltung von BVE?
- Wie bewerten Sie die Abstimmung der Curricula in BVE und KoBV?
- Wie bewerten Sie die individuelle Reife der BVE-Schüler?
- Wie bewerten Sie den Zugang zu Unternehmen in BVE und KoBV?
- Wie bewerten Sie die Qualifikation der Lehrkräfte in BVE und KoBV?
- Inwiefern können in BVE und KoBV individuelle Bedarfe der Unternehmen adressiert werden?
- Inwiefern wird in BVE und KoBV mit Angehörigen kommuniziert?
- Inwiefern partizipieren Schüler an der Ausgestaltung von BVE und KoBV?
- Welche Bedeutung kommt der Schulung von Schlüsselqualifikationen in BVE und KoBV durch?



S13 Trägerschaft und Ansiedlung von BVE & KoBV

Wie bewerten Sie in Ihrer Region die Trägerschaft und Ansiedlung von BVE und KoBV (je nach Existenz)?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Ist BVE an Berufsschulen angesiedelt?
- Können BVE-Schüler durch die Ansiedlung „Normalität“ leben?
- Ist die ortsansässige Sonderschule Träger von BVE/KoBV?
- Ist KoBV an einer Berufsschule angesiedelt?



S14 Kooperation IFD-Sonderschulen

Wie bewerten Sie in Ihrer Region die Kooperation zwischen IFD und Sonderschulen?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Inwiefern ist der IFD an der Sonderschule präsent?
- Inwiefern haben IFD-Mitarbeiter Kontakt zu Sonderschülern?
- Wie bewerten Sie den Informationsfluss zwischen IFD und Schule?
- Bieten IFD und Schule gemeinsame Aktivitäten an? Gestaltet z. B. der IFD Unterrichtsteile mit?
- Gibt es direkte Unterstützungsangebote durch den IFD für Sonderschüler? Sind z. B. Schüler an einzelnen Tagen direkt beim IFD?
- Findet regional ein regelmäßiger Austausch zwischen IFD und Sonderschulen statt?



S15 Motivation/Arbeitsmarkthaltung der MmB

Wie bewerten Sie in Ihrer Region die Motivation und Arbeitsmarkthaltung der Menschen mit Behinderung?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Wie erleben Sie die Motivation zur Durchführung von Praktika?
- Wie erleben Sie die Motivation generell im Kontext der Vermittlung / Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt?
- Wie stark sind Ängste ausgeprägt?
- Finden Informationsveranstaltungen für Schüler durch ehemalige Schüler statt (Unterstützung durch die peer-group)?



S16 Leistungsqualität in der Beratung & Betreuung

Wie bewerten Sie in Ihrer Region die Leistungsqualität in der Beratung und Betreuung von Menschen mit Behinderung?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Sind die Zuständigkeiten hinsichtlich Begleitung / Unterstützung von Schülern nach Ihrer Einschätzung in der Außensicht klar geregelt?
- Inwiefern erleben Schüler/Angehörige/Betreuer die Zuständigkeiten als klar geregelt?
- Inwiefern besteht personelle Kontinuität in der Begleitung?



S17 Engagement & Zeitressourcen der Lehrkräfte bzgl. Praktika

Wie bewerten Sie in Ihrer Region das Engagement und die Zeitressourcen der Lehrkräfte bzgl. der Durchführung von Praktika?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Wie bewerten Sie das Stundendeputat bzw. die Stellenausstattung der BVE-Lehrer?
- Wie bewerten Sie das Engagement der Lehrkräfte in der Sonderschule hinsichtlich der Durchführung von Praktika?
- Wie bewerten Sie das Zeitbudget der Sonderschullehrkräfte?
- Wie bewerten Sie die Erfahrung und Qualifikation der BVE-Lehrkräfte?
- Klagen die BVE-Lehrkräfte über Mehrfachbelastung (Akquise, Begleitung, Schulung)?

S18 Schulorganisation

Dieses Kriterium beeinflusst keine weiteren Faktoren, daher ist die Bewertung nachrangig.

Bei der Bewertung kann folgende Frage zu Grunde gelegt werden:

Wie ist nach Ihrer Einschätzung die interne Organisation der (Sonder)Schulen – vor dem Hintergrund herausfordernder Rahmenbedingungen (z. B. teilweise doppelter Jahrgang aufgrund der Laufzeiten KoBV) zu bewerten?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Wie professionell handhabt die Schule externe Rahmenbedingungen, z. B. Laufzeiten KoBV (die teilweise zu Überschneidungen führen)?
- Werden Lehrkräfte flexibel eingesetzt?
- Ist die Betreuung der Schülerinnen und Schüler über das Schuljahr hinweg gleichermaßen gewährleistet?



S19 Angst vor Stigmatisierung

*Wie stark ist bei Menschen mit Behinderungen die Angst vor Stigmatisierung ausgeprägt?
(grün: wenig; rot: stark)*

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Wirkt sich die Angst vor Stigmatisierung auf die Beantragung eines Schwerbehindertenausweises aus?
- Wird der Status der „wesentlichen Behinderung“ aus Angst vor Stigmatisierung abgelehnt?
- Kann Beratung durch den IFD die Angst abmildern?

S20 Qualität der Entscheidung bzgl. des Berufsweges

Wie bewerten Sie in Ihrer Region die Gesamtheit der Grundlagen für eine Entscheidung über den individuellen Berufsweg von Menschen mit Behinderungen? Wie zufrieden sind Sie mit der Qualität dieser Entscheidungen?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Leisten Praktika, Kompetenzmessungen etc. einen maßgeblichen Beitrag zur Entscheidungsqualität?
- Trägt die Vernetzung der relevanten Akteure (IFD, Schule, WfbM, Leistungsträger etc.) zur Qualität der Entscheidung bei?
- Inwiefern partizipieren Menschen mit Behinderungen an dieser Entscheidung?
- Wie häufig werden Ihrer Einschätzung nach Fehleinschätzungen vorgenommen?



U13 Sensibilisierung von Arbeitgebern

Inwiefern sind nach Ihrer Einschätzung in Ihrer Region Arbeitgeber hinsichtlich der Einstellung von Menschen mit Behinderungen sensibilisiert?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Fördert die Öffentlichkeitsarbeit die Sensibilisierung der Arbeitgeber?
- Können die Arbeitgeber von Beispielen „Guter Praxis“ lernen?
- Übernehmen die ortsansässigen Unternehmen gesellschaftliche Verantwortung?
- Wie bereitwillig bieten Unternehmen Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit, ein Praktikum zu absolvieren?

U14 Planungssicherheit für Arbeitgeber

Wie gut ist nach Ihrer Einschätzung in Ihrer Region die Planungssicherheit für Arbeitgeber ausgeprägt?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Findet Beratung der Arbeitgeber „aus einer Hand“ statt?
- Werden Förderzusagen zeitnah erteilt?
- Ist die Bewilligung von Förderungen für die Unternehmen nachvollziehbar und transparent?
- Können sich Arbeitgeber auf die Kontinuität finanzieller Förderung verlassen?



U15 Kennenlernen des MmB

Wie bewerten Sie die Möglichkeit für Betriebe, Menschen mit Behinderungen kennenzulernen, in ihrer Bedeutung für den weiteren Übergangsprozess?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Inwiefern unterstützen Praktika Betriebe in der Entscheidungsfindung zur Einstellung von Menschen mit Behinderungen?
- Inwiefern hat das Kennenlernen insgesamt positive Reaktionen der Betriebe zur Folge?



A2 Kooperative Haltung der BA

Wie bewerten Sie in Ihrer Region die Kooperationsbereitschaft der AfA im Kontext der Entscheidung über den Berufsweg von Menschen mit Behinderungen?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Wie bewerten Sie die Haltung der AfA in der BWK?
- Beansprucht die AfA alleiniges Entscheidungsrecht?
- Welchen Stellenwert misst die AfA der Einschätzung von IFD/Schulen etc. bei?



A3 Förderregularien der BA bzgl. Kontinuität und Dauer von KoBV

Wie bewerten Sie die Förderregularien der BA bzgl. Kontinuität und Dauer von KoBV?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Wie bewerten Sie die Ausschreibungssystematik der BA in Bezug auf KoBV?
- Welchen Stellenwert hat der Erfahrungsschatz der relevanten Akteure vor Ort?
- Sind genügend KoBV-Plätze vorgesehen?
- Wie ist die zeitliche Ausgestaltung von KoBV zu bewerten?



A4 Behinderungsbegriff

Wie bewerten Sie in Ihrer Region die Auswirkungen des Behindertenstatus auf die Motivation von Menschen mit Behinderungen und Eltern/Angehörigen/Betreuern im Kontext des Übergangs?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Inwiefern bestehen Ängste bzgl. der Beantragung eines Schwerbehindertenausweises?
- Inwiefern bestehen Ängste bzgl. des Status der „wesentlichen Behinderung“?



A5 Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit einer Region

Wie bewerten Sie die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit Ihrer Region?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Wie gut ist die Auftragslage in der Industrie?
- Wie gut „geht es“ dem Dienstleistungsgewerbe?
- Stehen die Unternehmen unter enormem Wettbewerbsdruck?

Teilmodell „WfbM“

Die Bearbeitung des Teilmodells „WfbM“ umfasst folgende Kernschritte:

- Subjektive **Einschätzung der Kriterien** (d. h. der Kästen im Teilmodell): Wie ist dieses Kriterium vor Ort ausgeprägt?
- **Prüfung der Wirkrichtung und Wirkung** der einzelnen Kriterien (d. h. der Pfeile im Teilmodell): Spiegelt die Wirkung die Situation vor Ort wider? Fehlt ggf. eine wesentliche Wirkung im Teilmodell?

Um Ihnen ein besseres Verständnis darüber zu vermitteln, welche Überlegungen sich hinter den einzelnen Kriterien verbergen, geben wir Ihnen hiermit ein Glossar an die Hand, welches detailliert aufzeigt, welche Aspekte bei der Einschätzung dieses Kriteriums Berücksichtigung finden sollten. Wir haben diese Aspekte als Fragen formuliert. Auf Basis der Beantwortung dieser Fragen sollten Sie zu *einer* Gesamteinschätzung für ein Kriterium gelangen.



W1 Einstellung Geschäftsführung der WfbM bzgl. Übergang

Wie ist nach Ihrer Einschätzung in Ihrer Region die Haltung der Geschäftsführung der WfbM bzgl. des Themas „Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt“ zu bewerten?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Benennt die Leitung den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt deutlich als strategisches Ziel?
- Werden bzw. wurden in der WfbM entsprechende Prozesse und Strukturen (z. B. Einstellung eines Jobcoaches) geschaffen, um Übergänge zu fördern?
- Wird Menschen mit Behinderungen in der WfbM die Möglichkeit geboten, Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erproben?
- Wie wird die Schnittstelle der WfbM zum IFD „gelebt“?

W2 Haltung Gruppenleitung / Personal bzgl. Übergang

Wie ist nach Ihrer Einschätzung in Ihrer Region die Haltung der Gruppenleitungen / des Personals der WfbM bzgl. des Themas „Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt“ zu bewerten?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Geben Gruppenleitungen / Personal den Menschen mit Behinderungen in ihrem Zuständigkeitsbereich (z. B. Arbeitsgruppe) die Möglichkeit, Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erproben?
- Wird das Engagement von Gruppenleitungen bzw. dem Personal in Bezug auf den Übergang geeigneter Beschäftigter auf den allgemeinen Arbeitsmarkt belohnt / honoriert?
- Falls in der WfbM Prozesse und Strukturen geschaffen wurden, um Übergänge zu fördern, können Gruppenleitungen / Personal davon eigenständig / unsanktioniert abweichen?
- Bringen sich Gruppenleitungen / Personal in die Kooperation mit dem IFD aktiv ein?



W3 Systematische Identifikation geeigneter Personen für Übergang

Inwiefern werden in Ihrer Region in der WfbM möglicherweise für den Übergang geeignete Personen systematisch identifiziert?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Existieren Maßnahmen (z. B. Schulungen, Praktika, Übergangsgruppen) zur Vorbereitung des Übergangs und werden diese Maßnahmen effizient gesteuert?
- Gibt es ein Verfahren zur Identifikation ggf. geeigneter Personen?
- Sind Zugangswege zu Maßnahmen zur Vorbereitung des Übergangs für Beschäftigte mit Behinderung und angestellte Fachkräfte transparent?

W4 (Externe) Praktika

Inwiefern werden in Ihrer Region (externe) Praktika für Beschäftigte der WfbM gefördert bzw. unterstützt?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Wird Beschäftigten mit Behinderung die Möglichkeit geboten, im Rahmen (externer) Praktika die Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erproben?
- Werden die diesbezüglichen Potenziale von Menschen mit Behinderung eingeschätzt?
- Wird Betrieben die Möglichkeit geboten, Beschäftigte im Rahmen von Praktika unverbindlich kennenzulernen?
- Ist das Wunsch- und Wahlrecht bei der Durchführung von Praktika ausschlaggebend?
- Wie stark fordern Kostenträger die Durchführung von Praktika in BBB und AB der WfbM?



W5 Konzeption EV, BBB und AB

Inwiefern unterstützt nach Ihrer Einschätzung die Konzeption von EV, BBB und AB den Übergang von Beschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Werden im EV unterschiedliche Entwicklungsperspektiven ausgelotet?
- Stimmen sich die beteiligten Akteure im EV über die Ziele und die entsprechende Ausrichtung der Hilfeplanung ab? Sind die Ziele transparent?
- Hält die WfbM einen ambulanten BBB vor bzw. besteht die Möglichkeit, den BBB ambulant zu durchlaufen?
- Inwiefern ist das Thema Übergang auch im AB noch systematisch verankert?

W6 Qualität der Entscheidung bzgl. des Berufsweges

Wie bewerten Sie in Ihrer Region die Gesamtheit der Grundlagen für eine Entscheidung über den individuellen Berufsweg von Menschen mit Behinderungen? Wie zufrieden sind Sie mit der Qualität dieser Entscheidungen?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Leisten Praktika, Kompetenzmessungen etc. einen maßgeblichen Beitrag zur Entscheidungsqualität?
- Trägt die Vernetzung der relevanten Akteure (IFD, Schule, WfbM, Leistungsträger etc.) zur Qualität der Entscheidung bei?
- Inwiefern partizipieren Menschen mit Behinderungen an dieser Entscheidung?
- Wie häufig werden Ihrer Einschätzung nach Fehleinschätzungen vorgenommen?



W7 Existenz interner Jobcoach / Integrationsmanagement

Existiert in der/den WfbM in Ihrer Region ein Jobcoach bzw. ein Übergangsmanagement, um den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gezielt zu fördern?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Existiert in der WfbM die Funktion eines Jobcoaches (außerhalb KoBV) und ist diese Person in der Lage, unterschiedliche Interessen in der WfbM (Gruppenleiter, MmB, Leitung etc.) zielgerichtet auszugleichen?
- Wie eng arbeiten WfbM-Jobcoach und IFD zusammen?
- Wie stark ist die personelle Kontinuität hinsichtlich der Rolle des Jobcoaches?
- Fungiert der Jobcoach als Ansprechpartner auf Außenarbeitsplätzen für Betrieb, MmB und Angehörige?
- Findet eine gezielte Akquise von Praktika und Außenarbeitsplätzen statt?
- Findet eine gezielte Vorbereitung auf Praktika und Außenarbeitsplätze statt?
- Findet eine gezielte Anleitung auf Außenarbeitsplätzen statt?



W8 Zusammenarbeit IFD und WfbM

Wie bewerten Sie in Ihrer Region die Zusammenarbeit zwischen IFD und WfbM?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Existieren Zielvereinbarungen/Leitfäden etc. zur Regelung der Kooperation IFD-WfbM?
- Sind die Schnittstellen (wer betreut bis wann und inwiefern?) klar geregelt?
- Wird Doppelarbeit vermieden?
- Inwiefern besteht personelle Kontinuität an der Schnittstelle IFD-WfbM?
- Verfügt der IFD über ausreichend Ressourcen für die Zielgruppe der übergangswilligen oder potentiell geeigneten WfbM-Beschäftigten?



W9 Vernetzung mit Unternehmen

Wie bewerten Sie in Ihrer Region die Vernetzung zwischen WfbM und Unternehmen?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Verfügt die WfbM über gute Kontakte zu Betrieben?
- Verfügt die WfbM über gute „Kanäle“ zur Akquise von Praktika, Außenarbeitsplätzen und zur Anbahnung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt?
- Inwiefern kennen die Arbeitgeber der Region die WfbM und das Leistungsspektrum der dort beschäftigten MmB?
- Inwiefern bietet die WfbM den Unternehmen Verlässlichkeit als Ansprechpartner bei Konflikten/Unsicherheiten etc. im Umgang mit dem behinderten Beschäftigten?

W10 Beschäftigungsfähigkeit / Verbesserung von Voraussetzungen (Mobilität, Schlüsselkompetenzen)

Inwiefern wird in der/den WfbM Ihrer Region die Beschäftigungsfähigkeit von MmB gezielt gefördert? Inwiefern werden spezifische Voraussetzungen für den Übergang (z. B. Mobilität, Schlüsselkompetenzen) gezielt gefördert?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Werden Schlüsselkompetenzen in der WfbM systematisch gefördert, z. B. durch spezifische Kurse?
- Wird die persönliche Mobilität von Personen gefördert, die einen Übergang anstreben?
- Findet bei Menschen mit psychischer Behinderung eine gezielte Vorbereitung auf die Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes statt?
- Werden Anforderungen der Betriebe und das Leistungsvermögen der Beschäftigten kritisch abgewogen?



W11 Motivation der MmB für den Übergang

Wie bewerten Sie in Ihrer Region die Motivation der WfbM-Beschäftigten hinsichtlich eines Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Bestehen Möglichkeiten für MmB, ihre Wünsche zur Entwicklung klar zu artikulieren?
- Inwiefern wird vom „peer learning“ Gebrauch gemacht, d. h. inwiefern berichten ehemalige Kollegen über Erfahrungen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes?
- Wie häufig „scheitern“ Praktika und Außenarbeitsplätze? Wie wirkt sich dies auf die Motivation der MmB aus?
- Wird nach „gescheiterten“ Versuchen des Übergangs besonderes Augenmerk auf die Stabilisierung der MmB gelegt?
- Inwiefern wirken sich die Faktoren „Sicherheit“ und „finanzielle Absicherung“ auf die Motivation der Beschäftigten und deren Angehörigen in Richtung Übergang aus?
- Inwiefern wirkt sich die Angst vor Niedriglöhnen und die Gefahr von Kündigung auf dem allg. Arbeitsmarkt auf die Motivation von MmB und Angehörigen aus?

W12 Fördervoraussetzungen (z. B. Status „wesentliche Behinderung“)

Inwiefern hemmen die Fördervoraussetzungen (z. B. der Status „wesentliche Behinderung“) in Ihrer Region den Übergang von MmB?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Wie bewerten Sie die bürokratische Komplexität bei der Beantragung von Unterstützungsmöglichkeiten und Ansprüchen für Betriebe und MmB?
- Inwiefern unterscheiden sich Gutachten (z. B. hinsichtlich der Statusfeststellung) von Kostenträger zu Kostenträger?
- Besteht in Ihrer Region die Gefahr der Aberkennung der „wesentlichen Behinderung“ nach Durchlaufen des BBB?
- Inwiefern wird die Testung durch die Rentenversicherung als Belastung wahrgenommen?



W13 Externe Rahmenbedingungen (z. B. Rentenanspruch, Rückkehrgarantie)

Inwiefern hemmen externe Rahmenbedingungen (z. B. Rentenansprüche) in Ihrer Region den Übergang von MmB?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Wie stark beeinflusst die Angst vor Verlust der Sicherheit/der Rentenansprüche die Haltung der MmB und deren Angehörigen zum Thema Übergang?
- Wird (informell) eine Rückkehrgarantie in die WfbM gewährt, sollte der Übergangsversuch scheitern?

W14 Außenarbeitsplätze

Inwiefern fördern Außenarbeitsplätze der WfbM in Ihrer Region den Übergang von MmB?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Inwiefern fürchten Fachkräfte im Gruppendienst den Verlust leistungsstärkerer Beschäftigter durch Außenarbeitsplätze?
- Inwiefern werden leistungsschwächere gezielt nachqualifiziert?
- Inwiefern werden MmB für Außenarbeitsplätze motiviert?
- Inwiefern bieten Außenarbeitsplätze die Möglichkeit, Arbeit in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes niedrigschwellig zu erproben?
- Wie bewerten Sie den potenziell gegebenen „Mitnahmeeffekt“ auf Seiten der Betriebe im Kontext von Außenarbeitsplätzen?
- Führen Außenarbeitsplätze zuweilen zu sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen?



W15 Differenzierter Sozialraum

Wie bewerten Sie in Ihrer Region den Einfluss des Sozialraums auf die Motivation von MmB aus der WfbM zum Übergang?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Inwiefern beeinflusst die Dauer der WfbM-Zugehörigkeit die Motivation zum Übergang?
- Inwiefern beeinflussen soziale Bindungen in der WfbM die Motivation zum Übergang?
- Inwiefern werden im Zuge des Übergangs gezielt Kontakte im Sozialraum durch den Jobcoach/WfbM unterstützt, z. B. durch Vereinsmitgliedschaften?
- Inwiefern beeinflusst die Wohnform die Motivation zum Übergang?

W16 Verbesserte Übergangschancen

Sind – vor dem Hintergrund einer Gesamtbetrachtung des WfbM-Systems (und der wirtschaftlichen Lage der Region) – Übergangschancen für Menschen mit Behinderungen im Vergleich zum Jahr 2005 in Ihrer Region als „verbessert“ anzusehen?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Haben Maßnahmen wie Praktika an Sonderschulen, BVE und KoBV die Übergangschancen verbessert?
- Wurden Betriebe für die Einstellung von Menschen mit Behinderungen sensibilisiert?
- Wurde die Arbeitsmarkthaltung von Menschen mit Behinderung und Angehörigen/Betreuern gestärkt?
- Ist insgesamt das Thema „Übergang“ bei allen relevanten Akteuren stärker im Blick?



W17 Bedarfsgerechte Arbeitsplätze im Arbeitsbereich

Werden – auf Grundlage einer qualitativ hochwertigen Entscheidung bzgl. des Berufsweges von Menschen mit Behinderungen – im Arbeitsbereich den spezifischen Bedarfen der Personen angemessene Arbeitsplätze angeboten?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Findet sich eine ausreichende Vielfalt an Arbeitsplätzen im Arbeitsbereich, um unterschiedlichsten Bedarfen gerecht zu werden?
- Findet sich für *alle* Personen, für die die WfbM als geeignetste Perspektive vereinbart wurde, jeweils ein bedarfsgerechter Arbeitsplatz?
- Wird das Arbeitsangebot der WfbM den sich verändernden Bedarfen der jeweiligen Neuzugänge (insbesondere in Bezug auf immer leistungsschwächere Personen oder sich verändernde Behinderungsbilder) angepasst?



A1 Integrationsfachdienst - IFD

Wie bewerten Sie die Unterstützung der WfbM durch den IFD in Bezug auf die Akquise von (externen) Praktikumsplätzen?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Wird der IFD bei der Suche nach geeigneten externen Praktikumsplätzen hinzugezogen?
- Kennt der IFD die Personen, die an Praktika teilnehmen sollen, persönlich?
- Ist der IFD ausreichend mit regionalen Unternehmen vernetzt, um passgenaue Praktikumsplätze anbieten zu können?



A5 Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit einer Region

Wie bewerten Sie die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit Ihrer Region?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Wie gut ist die Auftragslage in der Industrie?
- Wie gut „geht es“ dem Dienstleistungsgewerbe?
- Stehen die Unternehmen unter enormem Wettbewerbsdruck?

A6 Netzwerkkonferenz (NWK)

Wie bewerten Sie die Wirkung der Netzwerkkonferenz auf die Einstellung von WfbM-Geschäftsführungen zum Thema Übergang?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Ist die Netzwerkkonferenz die richtige Plattform, um den Prozess des Übergangs für alle beteiligten Akteure zuverlässig zu vereinbaren?
- Könnte die Netzwerkkonferenz noch mehr dazu beitragen, die Einstellung von WfbM-Geschäftsführungen zum Thema Übergang weiter zu verbessern?



A7 Leistungsträger/Fallmanagement

Wie bewerten Sie die Rolle des Leistungsträgers bzw. des Fallmanagements in Bezug auf das Thema Übergang in Ihrer Region?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Informiert der Leistungsträger / das Fallmanagement über die mit einem Übergang verbundenen Implikationen (bspw. in Bezug auf Rentenansprüche, Rückkehrmöglichkeiten in die WfbM)?
- Schließt der Leistungsträger Zielvereinbarungen mit der WfbM über die konzeptionelle Ausgestaltung des Eingangsverfahrens, des Berufsbildungsbereichs oder des Arbeitsbereichs?
- Prüft der Leistungsträger / das Fallmanagement regelmäßig, inwiefern eine hohe Entscheidungsqualität bzgl. des Berufsweges gewährleistet ist?
- Wirkt der Leistungsträger aktiv darauf hin, einen differenzierten Sozialraum zu schaffen bzw. zu gestalten?



A8 Bundesagentur für Arbeit (BA)

Wie bewerten Sie die Rolle des Bundesagentur für Arbeit in Bezug auf das Thema Übergang in Ihrer Region?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Inwiefern beeinflusst die Bundesagentur für Arbeit das Thema Übergang durch geeignete konzeptionelle Vorgaben (bspw. Fachkonzept)?
- Inwiefern unterstützt die Bundesagentur für Arbeit den Übergang durch geeignete Maßnahmen zur Erfüllung individueller Bedarfe der Menschen mit Behinderungen, ggf. auch unter Abweichung von Vorgaben (d. h. Flexibilität)?



Teilmodell „Unternehmen / allgemeiner Arbeitsmarkt“

Die Bearbeitung des Teilmodells „Unternehmen / allgemeiner Arbeitsmarkt“ umfasst folgende Kernschritte:

- Subjektive **Einschätzung der Kriterien** (d. h. der Kästen im Teilmodell): Wie ist dieses Kriterium vor Ort ausgeprägt?
- **Prüfung der Wirkrichtung und Wirkung** der einzelnen Kriterien (d. h. der Pfeile im Teilmodell): Spiegelt die Wirkung die Situation vor Ort wider? Fehlt ggf. eine wesentliche Wirkung im Teilmodell?

Um Ihnen ein besseres Verständnis darüber zu vermitteln, welche Überlegungen sich hinter den einzelnen Kriterien verbergen, geben wir Ihnen hiermit ein Glossar an die Hand, welches detailliert aufzeigt, welche Aspekte bei der Einschätzung dieses Kriteriums Berücksichtigung finden sollten. Wir haben diese Aspekte als Fragen formuliert. Auf Basis der Beantwortung dieser Fragen sollten Sie zu *einer* Gesamteinschätzung für ein Kriterium gelangen.

U1 Unterstützung der MmB im Betrieb / Integrationsunternehmen

Wie ist nach Ihrer Einschätzung in Ihrer Region die Unterstützung von MmB im Betrieb / Integrationsunternehmen ausgeprägt?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Inwiefern fördert das soziale Engagement von Betrieben die Einstellung von MmB?
- Inwiefern fördern persönliche Kontakte von Betrieben zu MmB deren Einstellung?
- Inwiefern suchen Eltern selbst aktiv Betriebe?
- Inwiefern bieten die Betriebe den MmB ein unterstützendes Umfeld?
- Inwiefern sind Kollegen und Vorgesetzte unterstützende Ansprechpartner?
- Inwiefern bieten die Betriebe klare Strukturen zur besseren Orientierung der MmB (z. B. transparente Vorgesetztenstrukturen und Weisungsbefugnis)?
- Wie stark ist die Betreuung während eines Praktikums durch den Betrieb gewährleistet?
- Wie stark wird im Betrieb darauf geachtet, Überforderung des MmB zu vermeiden?
- Inwiefern wird im Betrieb die Selbstständigkeit des MmB gefördert?
- Inwiefern unterstützen in Integrationsbetrieben (IB) ehrenamtliche Helfer den Einsatz von MmB?
- Inwiefern werden MmB in IB individuell gefördert?



U2 Inhaltliche und organisatorische Unterstützung von Betrieben / Integrationsunternehmen

Wie ist nach Ihrer Einschätzung in Ihrer Region die inhaltliche und organisatorische Unterstützung von Betrieben und Integrationsbetrieben ausgeprägt?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Inwiefern wird der Betrieb auf den Übergang vorbereitet?
- Inwiefern werden die Vorgesetzten und Kollegen auf den Übergang vorbereitet?
- Werden Unternehmen generell (z. B. durch die Agentur für Arbeit) über Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten im Hinblick auf MmB informiert?
- Besteht für Fachkräfte und Anleiter in Betrieben/IB die Möglichkeit zur Supervision? Wird davon Gebrauch gemacht?
- Inwiefern wird gezielt darauf geachtet, Überforderung bei Fachkräften im Betrieb/IB zu vermeiden?
- Inwiefern wirken sich fehlende Kapazitäten/Ressourcen für Personalentwicklung in kleineren Betrieben und IB negativ auf die erfolgreiche Gestaltung von Übergängen aus?



U3 Gesetzliche und finanzielle Rahmenbedingungen für Integrationsunternehmen

Inwiefern wirken sich in Ihrer Region gesetzliche und finanzielle Rahmenbedingungen auf die Förderung und Nachhaltigkeit von Übergängen aus?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Inwiefern erleichtert die Anschubfinanzierung die Gründung von IB?
- Inwiefern sind die IB in Ihrer Region „wirtschaftlich gesund“?
- Inwiefern behindern die Quotenregelungen zur Aufnahme in IB den wirtschaftlichen Erfolg von IB?



U4 Individualisierungsmöglichkeiten in Integrationsunternehmen

Inwiefern fördern IB in Ihrer Region den Übergang und inwiefern haben IB die Möglichkeit, individuell auf die Bedürfnisse der MmB einzugehen?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Inwiefern fördert die Möglichkeit, Praktika in IB durchzuführen (§ 132ff SGB IX) den Übergang?
- Inwiefern bestehen im IB / in den IB in der Region differenzierte Einsatzbereiche / Tätigkeitsfelder für MmB?
- Bestehen in den IB Weiterentwicklungsmöglichkeiten / Aufstiegsmöglichkeiten für MmB?
- Werden MmB in IB gezielt weiter entwickelt?
- Bieten IB in Ihrer Region flexible Zeitmodelle und/oder Teilzeit an?
- Inwiefern wirkt sich der IB als „Raum zwischen 1. Arbeitsmarkt und WfbM“ positiv auf die Motivation der MmB zum Übergang aus?

U5 Komplexität der Fördermodalitäten

Inwiefern hemmt nach Ihrer Einschätzung in Ihrer Region die Komplexität der Fördermodalitäten die Bereitschaft der Betriebe zur Einstellung von MmB?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Inwiefern sind finanzielle Fördermöglichkeiten für Betriebe transparent?
- Inwiefern sind Ansprechpartner klar geregelt?
- Inwiefern fungiert der IFD diesbezüglich als Ansprechpartner und Berater?
- Mit wie vielen unterschiedlichen Institutionen muss der Betrieb verhandeln?
- Inwiefern schrecken die Fördervoraussetzungen Betriebe ab?



U6 Hemmende Rahmenbedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes

Inwiefern existieren nach Ihrer Einschätzung in Ihrer Region Rahmenbedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes, die den Übergang von MmB hemmen?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Inwiefern ist der Lohn bzw. dessen Höhe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ein Förder- oder Hemmfaktor im Kontext des Übergangs?
- Wie häufig müssen vermittelte MmB ihr Gehalt durch Leistungen der Grundsicherung „aufstocken“?
- Inwiefern werden MmB in prekäre Arbeitsverhältnisse vermittelt?
- Bestehen Möglichkeiten, mit reduzierter Arbeitszeit bzw. größerer Flexibilität auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu arbeiten?
- Wie stark spüren MmB auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Leistungsdruck?
- In welchem Ausmaß fühlen sie sich dadurch überfordert?
- Inwiefern wirkt sich ein fehlender 2. Arbeitsmarkt negativ auf Vermittlungschancen aus?
- Inwiefern hemmen Rentenansprüche aus der WfbM den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt?

U7 Professionelle Unterstützung von Unternehmen und MmB durch IFD

Wie bewerten Sie in Ihrer Region die professionelle Unterstützung von Unternehmen und MmB durch den IFD?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Wie intensiv ist die Begleitung und Unterstützung des Betriebes durch den IFD?
- Inwiefern nimmt der IFD eine „Pufferfunktion“ wahr, z. B. bei auftretenden Krisen?
- Inwiefern werden Angestellte des Betriebes auf die Einstellung vorbereitet/geschult/beraten?
- Inwiefern nimmt der IFD Ängste im Hinblick auf die Einstellung?
- Inwiefern steht der IFD unterstützend bei der Beantragung der Förderungen zur Seite?
- Inwiefern verfügt der IFD über ein systematisches Netzwerk zu Unternehmen der Region?
- Inwiefern zählen sich gute Erfahrungen von Arbeitgebern mit MmB und der Betreuung durch den IFD derart aus, dass weitere MmB eingestellt werden?
- Inwiefern sind die Mitarbeiter des IFD für die Betreuung qualifiziert? Erfüllen sie ihre Funktion in hoher Qualität?



U8 Fördernde Rahmenbedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes

Inwiefern existieren nach Ihrer Einschätzung in Ihrer Region Rahmenbedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes, die den Übergang von MmB fördern?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Inwiefern hat das „Image“ des allgemeinen Arbeitsmarktes eine wichtige „Motivatorfunktion“ bei MmB?
- Empfinden MmB Stolz, wenn sie auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten?
- Inwiefern fördert die Arbeit in einem Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes das Gefühl der Anerkennung?
- Inwiefern identifizieren sich MmB mit den Arbeitgebern/hergestellten Produkten/erbrachten Dienstleistungen des allgemeinen Arbeitsmarktes?
- Inwiefern existieren in Ihrer Region IB in Trägerschaft des WfbM-Trägers?
- Sind dadurch Zugänge zum IB erleichtert?
- Wie bewerten Sie den „Versorgungsgrad“ Ihrer Region mit IB?



U9 Unterstützung durch soziales Umfeld

Inwiefern fördert bzw. hemmt das soziale Umfeld den Übergangsprozess?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Inwiefern werden im Zuge eines Übergangs weitere Lebensbereiche mit bedacht und entsprechend geregelt, z. B. Wohnen, Freizeit?
- Wie erleben sie die Unterstützung der MmB durch ihr soziales Umfeld hinsichtlich eines Übergangs?



U10 Profil der Integrationsunternehmen bzgl. Ausbildung

Inwiefern fördert das Profil des IB die Entwicklung des MmB?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Werden im IB gezielt Schlüsselkompetenzen der MmB gefördert?
- Orientiert sich der IB in seiner Förderung an anerkannten Ausbildungen?
- Verfügt das IB bzw. dessen Träger über weitere Standbeine, z. B. ein Qualifizierungszentrum?

U11 Selbstverständnis des Integrationsunternehmens

Wie bewerten Sie in Ihrer Region das Selbstverständnis des IB hinsichtlich des Übergangs von MmB auf den allgemeinen Arbeitsmarkt?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Sieht der IB die Weitervermittlung von MmB in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes als Ziel?
- Welche Anreize bestehen diesbezüglich?
- Wie lösen die IB den „Spagat“ zwischen „Wirtschaftlichkeit und Pädagogik“? Steht Pädagogik der Wirtschaftlichkeit im Weg?



U12 Existenz von Förderinstrumenten für Unternehmen

Inwiefern fördern finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten für Betriebe die Einstellung von MmB?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Inwiefern ist der EGZ ein „Türöffner“ in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes?
- Wie bedeutsam ist die Aufstockung durch das Integrationsamt?
- Wie ausschlaggebend ist die Höhe der Zuschüsse?



U13 Sensibilisierung von Arbeitgebern

Inwiefern werden nach Ihrer Einschätzung Arbeitgeber in Ihrer Region für die Einstellung von MmB sensibilisiert?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Existiert eine Öffentlichkeitsarbeit, die für Inklusion wirbt?
- Werden Arbeitgeber gezielt angesprochen?
- Wird die Leistungsfähigkeit von MmB herausgestellt?
- Werden Unternehmen hinsichtlich der Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung sensibilisiert?



U14 Planungssicherheit für Arbeitgeber

Wie bewerten Sie die Planungssicherheit für Arbeitgeber – ist sie ausreichend, um fördernd im Kontext des Übergangsprozesses zu wirken?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Wie bewerten Sie die Kontinuität finanzieller Förderung für Betriebe?
- Wie lange dauert es, bis Förderungen bewilligt werden?
- Sind die Bewilligungen transparent?
- Wie langfristig werden die Förderungen gewährt?



U15 Kennenlernen der MmB

Inwiefern wirkt sich die Möglichkeit von Betrieben, MmB unverbindlich, z. B. im Rahmen von Praktika, kennenzulernen, günstig auf den Vermittlungsprozess aus?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Inwiefern gehen von MmB positive Effekte für das gesamte Team aus?
- Inwiefern können persönliche Eigenschaften der MmB ein Team bereichern?
- Inwiefern fördert das Kennenlernen die Bereitschaft zur Einstellung?



U16 Hemmende gesetzl. Rahmenbedingungen für Unternehmen bei der Einstellung

Inwiefern existieren nach Ihrer Einschätzung gesetzliche Rahmenbedingungen, die den Übergang von MmB hemmen?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Inwiefern schreckt der Kündigungsschutz Betriebe ab, MmB einzustellen?
- Inwiefern sind Betriebe über diesen Kündigungsschutz ausreichend informiert?

U17 Institutionelle Unterstützung (über IFD hinausgehend) > „Fallmanagement“

Inwiefern unterstützt das Fallmanagement in Ihrer Region Übergänge auf den allg. Arbeitsmarkt?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Sind die Aufgabenbereiche der Akteure im Fallmanagement klar geregelt?
- Findet tatsächlich eine Fallsteuerung statt? Oder handelt es sich beim Fallmanagement primär um Krisenintervention?
- Lassen die Personalschlüssel ein bedarfsgerechtes Fallmanagement zu?
- Sind Hilfsangebote und Akteure ausreichend voneinander abgegrenzt?
- Wie bewerten Sie die Betreuungsintensität durch das Fallmanagement bzw. den öTdS?
- Hat das Fallmanagement alle Lebensbereiche m Blick?
- Umfasst der Gesamtplan in der Praxis vor Ort alle Lebensbereiche?
- Wie ist der Zugang zu Freizeitangeboten nach einer Vermittlung?
- Inwiefern ist das Personal bei den öTdS für die Beratung von MmB und deren Angehörigen qualifiziert?



U18 Förderung der Beschäftigungsfähigkeit

Inwiefern wird in Integrationsbetrieben in Ihrer Region die Beschäftigungsfähigkeit von MmB gezielt gefördert? Inwiefern werden dort spezifische Voraussetzungen für den Übergang (z. B. Mobilität, Schlüsselkompetenzen) gezielt gefördert?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Werden Schlüsselkompetenzen in Integrationsbetrieben systematisch gefördert, z. B. durch spezifische Kurse?
- Wird die persönliche Mobilität von Personen gefördert, die einen Übergang anstreben?
- Findet bei Menschen mit psychischer Behinderung eine gezielte Vorbereitung auf die Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes statt?
- Werden Anforderungen der Betriebe und das Leistungsvermögen der Beschäftigten kritisch abgewogen?

U19 Einstellungsbereitschaft der Betriebe

Inwiefern lässt sich eine grundsätzliche Einstellungsbereitschaft in der Breite aller Betriebe bzw. potenzieller Arbeitgeber der Region beobachten?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Reagieren potenzielle Arbeitgeber offen auf Anfragen bzgl. Praktika?
- Sind Gespräche auf Seiten potenzieller Arbeitgeber geprägt durch ein Kenntnis der Zielgruppe?
- Werden häufig Vorbehalte in Gesprächen geäußert, die eine Ablehnung einer Einstellung begründen sollen?



U20 Qualität der Entscheidung bzgl. des Berufsweges

Wie bewerten Sie in Ihrer Region die Gesamtheit der Grundlagen für eine Entscheidung über den individuellen Berufsweg von Menschen mit Behinderungen? Wie zufrieden sind Sie mit der Qualität dieser Entscheidungen?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Leisten Praktika, Kompetenzmessungen etc. einen maßgeblichen Beitrag zur Entscheidungsqualität?
- Trägt die Vernetzung der relevanten Akteure (IFD, Schule, WfbM, Leistungsträger etc.) zur Qualität der Entscheidung bei?
- Inwiefern partizipieren Menschen mit Behinderungen an dieser Entscheidung?
- Wie häufig werden Ihrer Einschätzung nach Fehleinschätzungen vorgenommen?

U21 Verbesserte Übergangschancen

Sind – vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Lage der Region - Übergangschancen für Menschen mit Behinderung im Vergleich zum Jahr 2005 in Ihrer Region als „verbessert“ anzusehen?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Haben Maßnahmen wie Praktika an Sonderschulen, BVE und KoBV die Übergangschancen verbessert?
- Wurden Betriebe für die Einstellung von Menschen mit Behinderungen sensibilisiert?
- Wurde die Arbeitsmarkthaltung von Menschen mit Behinderung und Angehörigen/Betreuern gestärkt?
- Ist insgesamt das Thema „Übergang“ bei allen relevanten Akteuren stärker im Blick?



U22 Nachhaltigkeit des Übergangs

Wie bewerten Sie in Bezug auf Übergänger aus Schulen oder WfbM in Unternehmen die Nachhaltigkeit der Vermittlung?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Steht den Übergängern die Unterstützung in dem Maße zur Verfügung, wie individuell erforderlich?
- Finden Arbeitgeber, die Übergänger beschäftigen, auch weiterhin Ansprechpartner im Falle von Veränderungen oder Problemen?
- Gibt es Zeichen dafür, dass sich Beschäftigungsverhältnisse im Zeitverlauf weiter stabilisieren?
- Ist bekannt, ob es Rückkehrer aus einer Beschäftigung (ggf. in eine WfbM oder in Arbeitslosigkeit) gibt, und was die Ursachen für eine fehlende Nachhaltigkeit des Übergangs bzw. der Beschäftigung sind?



S3 Effizienz der Maßnahmen BVE und KoBV

Wie bewerten Sie in Ihrer Region die Effizienz der Maßnahmen BVE und KoBV??

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Wie bewerten Sie das Verhältnis von „Aufwand und Ertrag“ in BVE und KoBV, d. h. das Verhältnis von investierten zeitlichen und finanziellen Ressourcen zum Erfolg der Maßnahmen?



S15 Motivation/Arbeitsmarkthaltung der MmB

Wie bewerten Sie in Ihrer Region die Motivation und Arbeitsmarkthaltung der Menschen mit Behinderung?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Wie erleben Sie die Motivation zur Durchführung von Praktika?
- Wie erleben Sie die Motivation generell im Kontext der Vermittlung / Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt?
- Wie stark sind Ängste ausgeprägt?
- Finden Informationsveranstaltungen für Schüler durch ehemalige Schüler statt (Unterstützung durch die peer-group)?



A5 Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit einer Region

Wie bewerten Sie die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit Ihrer Region?

Folgende Aspekte können dabei Berücksichtigung finden:

- Wie gut ist die Auftragslage in der Industrie?
- Wie gut „geht es“ dem Dienstleistungsgewerbe?
- Stehen die Unternehmen unter enormem Wettbewerbsdruck?



ANHANG 2:

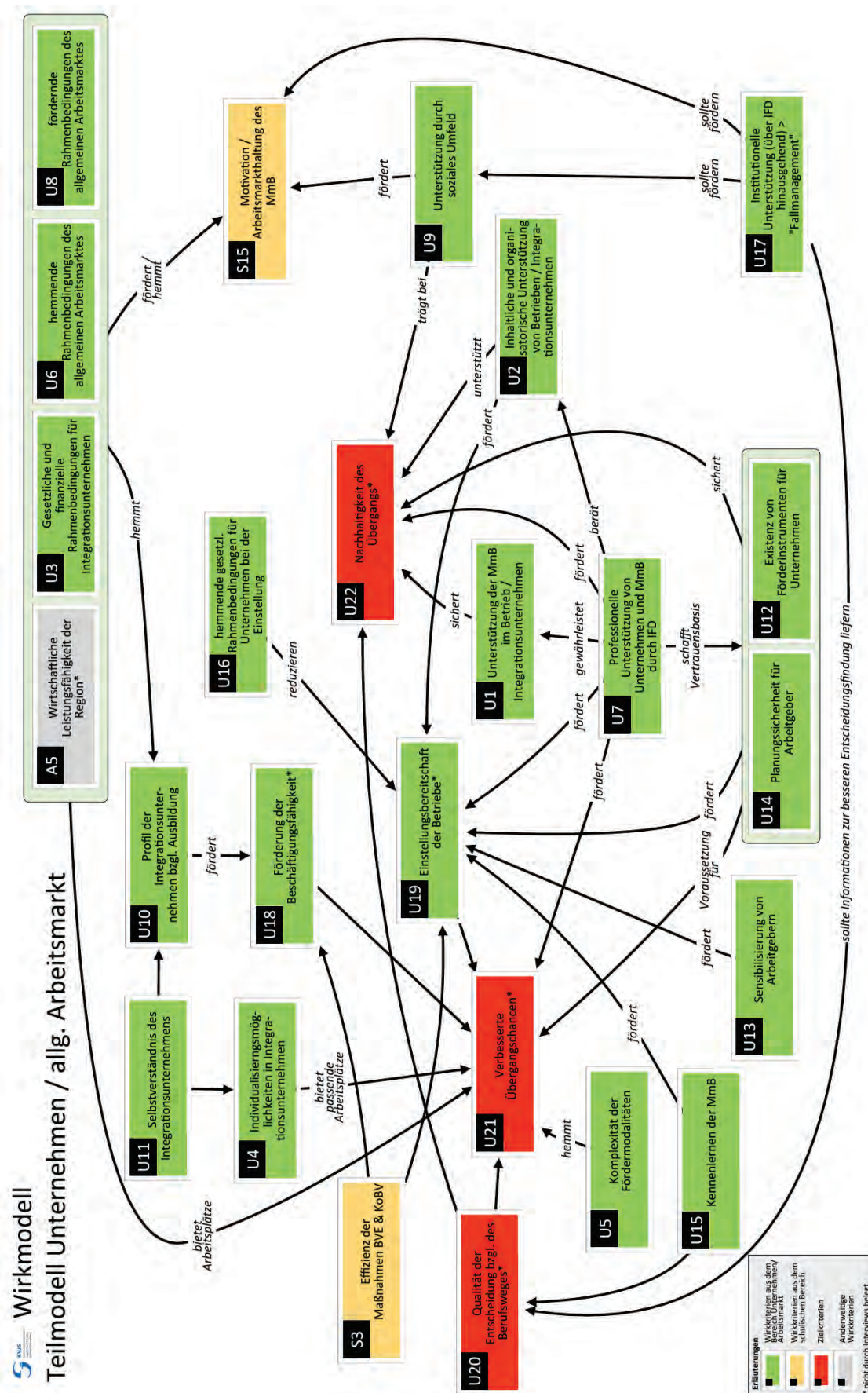
Teilmodelle

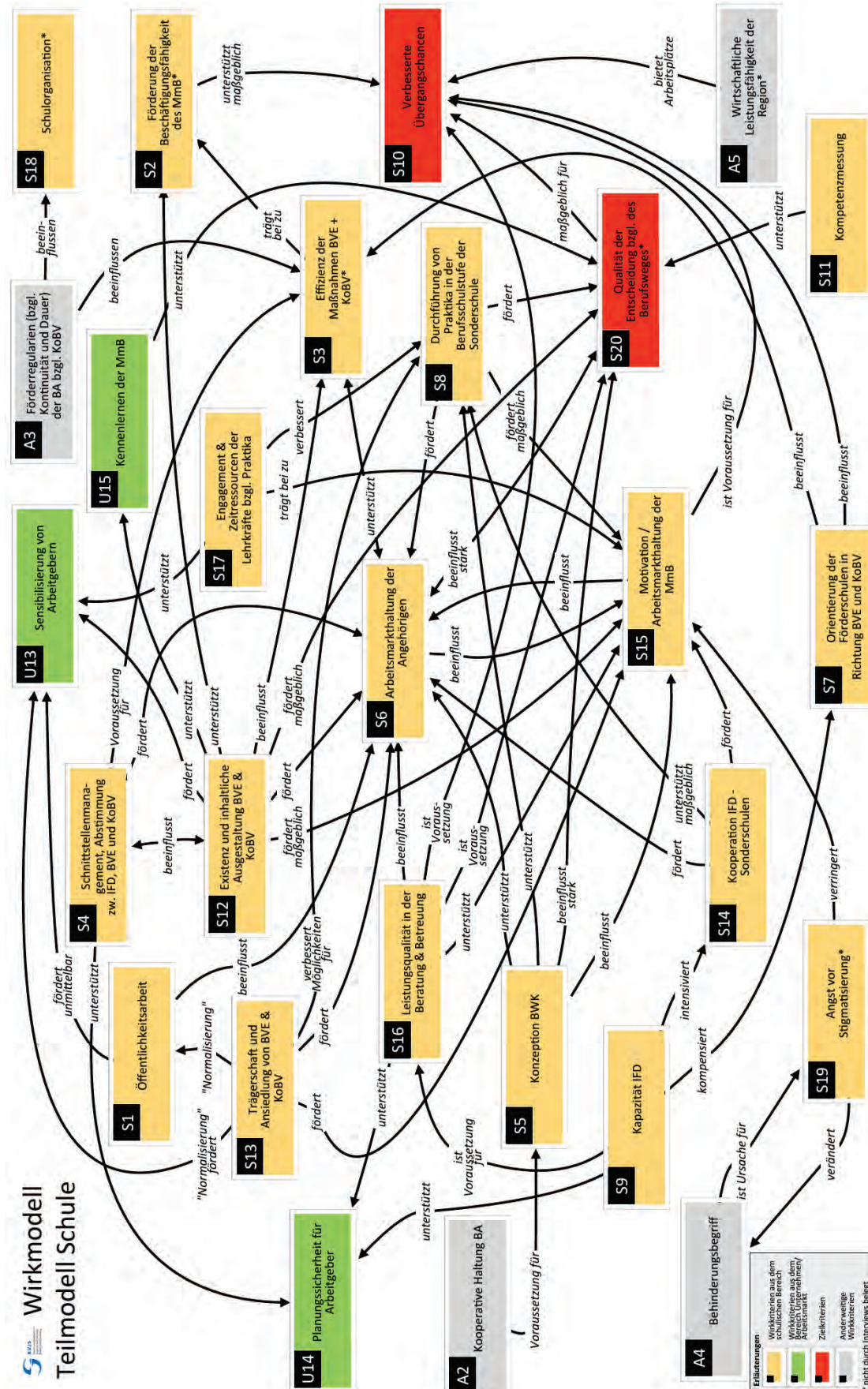
Elektronische Versionen der drei Teilmodelle als Grundlage für Ausdrücke im Format DIN A0 sind auf der Webseite des KVJS zum Download verfügbar.





100





November 2013

Herausgeber:
**Kommunalverband für Jugend
und Soziales Baden-Württemberg**

Postfach 10 60 22

70049 Stuttgart

www.kvjs.de

Geschäftsführung KVJS-Forschung
Heide Trautwein

Telefon: 0711 6375-716

Heide.Trautwein@kvjs.de

Verantwortlich:
Projektleitung KVJS
Bernhard Pflaum

Telefon: 0711 6375-311

Bernhard.Pflaum@kvjs.de

Institut für Technologie und Arbeit (ITA) e. V.
Technische Universität Kaiserslautern
Dr. Harald Weber

Trippstadter Straße 110

67663 Kaiserslautern

Telefon: 0631 20583-26

harald.weber@ita-kl.de

Autoren:

Dr. Harald Weber

Dr. Vanessa Kubek

Dr. Frank Eierdanz

Annette Blaudszun-Lahm

Nicole Ottersböck



KVJS

Kommunalverband für
Jugend und Soziales
Baden-Württemberg

Postanschrift

Postfach 10 60 22
70049 Stuttgart

Hausadresse

Lindenspürstraße 39
70176 Stuttgart (West)

Tel. 0711 63 75-0
www.kvjs.de