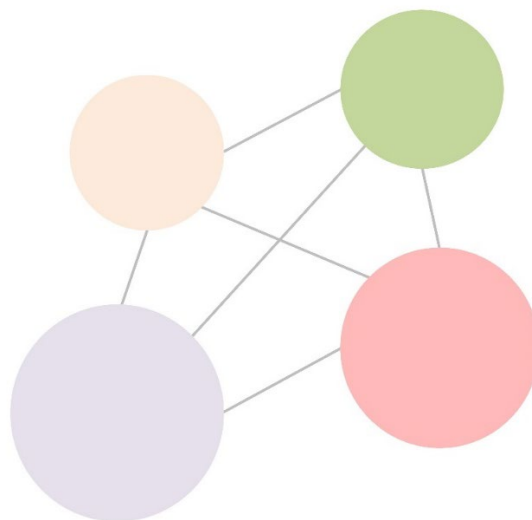


Vernetzungshandbuch der EAA im Rheinland

Kooperationsprojekt zwischen dem LVR-Inklusionsamt und der
Fakultät Rehabilitationswissenschaften der Technischen
Universität Dortmund

Förderphase 1: 2023–2025

Sarah Schulze, Sarah Lamb, Jan Jochmaring, Jörg-Tobias Kuhn,
Bastian Pelka & Jana York



Zitationsvorschlag: Schulze, S., Lamb, S., Jochmaring, J., Kuhn, J.-T., Pelka, B. & York, J. (2025). *Vernetzungshandbuch der EAA im Rheinland*. Technische Universität Dortmund.

„Wichtig ist, dass sie in der Region stark vernetzt sind. Ich kann noch so viel Fachwissen haben, wenn ich aber nicht weiß, wer mein Ansprechpartner bei der Agentur für Arbeit oder bei der Deutschen Rentenversicherung oder beim Inklusionsamt ist, dann wird es schwierig“

(aus einem Interview mit einer* einem Netzwerkpartner*in)

Inhalt

1 Einleitung	4
1.1 EAA als Soziale Innovation	8
1.2 EAA im Rheinland	11
2 Welche Netzwerke haben die EAA?	14
2.1 Mein eigenes Netzwerk	14
2.2 Netzwerkpartner*innen der EAA	16
2.3 Gemeinsamkeiten – die Big Five der EAA	19
2.4 Zuordnung zu innovationsrelevanten Bereichen	20
2.5 Anregungen und Empfehlungen	23
3 Welche Unterschiede gibt es zwischen den Netzwerken der EAA?	23
3.1 Unterschiede zwischen den Netzwerken der EAA	26
3.2 Unterschiede und Gemeinsamkeiten in den Rahmenbedingungen und Arbeitsweisen der EAA	28
3.3 Anregungen und Empfehlungen	34
4 Wie gestaltet sich das Gesamtnetzwerk im Rheinland?	36
4.1 Gesamtnetzwerk und Netzwerke in den acht Regionen des Rheinlands	36
4.2 Zentrale Netzwerkpartner*innen der Big Five	41
4.3 Netzwerkarbeit: Kommunikation, Informationsaustausch, Zusammenarbeit	42
4.4 Anregungen und Empfehlungen	44
5 Mein zukünftiges Netzwerk: Wo stehe ich und wo möchte ich hin?	45
Literaturverzeichnis	49

Aufgabenverzeichnis

Sie sind dran: Aufgabe 1 – Eigene Netzwerkkarte erarbeiten	14
Sie sind dran: Aufgabe 2 – Eigene Netzwerkkarte analysieren	17
Sie sind dran: Aufgabe 3 – Meine Big Five	18
Sie sind dran: Aufgabe 4 – Zuordnung zu den innovationsrelevanten Bereichen	20
Sie sind dran: Aufgabe 5 – Zu welchem Netzwerktypen gehören Sie?	25
Sie sind dran: Aufgabe 6 – Rahmenbedingungen und eigene Arbeitsweisen	28
Sie sind dran: Aufgabe 7 – Kommunikation, Informationsaustausch, Zusammenarbeit im Netzwerk	42
Sie sind dran: Aufgabe 8 – Resümee: Wo stehe ich und was möchte ich beibehalten?	45

1 Einleitung

Das vorliegende Vernetzungshandbuch der EAA im Rheinland richtet sich primär an Fachberater*innen der „Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber“ (EAA) (§ 185a SGB IX), die im Jahr 2022 eingerichtet wurden, um Arbeitgebende bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen und diesen gleichgestellten Beschäftigten zu beraten, zu informieren und zu unterstützen. Hinter den EAA stehen Fachberater*innen, die eine Lots*innenfunktion im komplexen System der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe einnehmen. Damit sind die EAA vor allem eines: Netzwerker*innen. Das vorliegende Handbuch fokussiert genau diesen Themenbereich, indem der inhaltliche Schwerpunkt auf den Netzwerken und der Vernetzungsarbeit der EAA-Fachberater*innen liegt.

Welche Ziele hat das Vernetzungshandbuch?

Das Vernetzungshandbuch beruht auf dem Projekt „Evaluation der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber*innen als soziale Innovation im Eco-System von Rehabilitationssystem und Arbeitsmarkt“ (EvaEfA). Dieses wird vom LVR-Inklusionsamt gefördert und verfolgt zwei wesentliche Ziele: Zum einen werden Befunde zu den bisherigen Netzwerken sowie zur Netzwerkarbeit der EAA aus dem Projekt EvaEfA berichtet, zum anderen haben Sie als Fachberater*in im Verlauf des Handbuchs die Möglichkeit, Ihr eigenes Netzwerk(en) zu analysieren und zu reflektieren. Somit ist das Vernetzungshandbuch auch als Werkzeug zur reflektierten Beschreibung und Weiterentwicklung Ihres eigenen Netzwerkes zu sehen. Sie können Antworten auf Fragen wie etwa „Wie sieht mein eigenes Netzwerk aus?“ oder „Wie soll mein zukünftiges Netzwerk aussehen?“ finden.

Wie ist das Vernetzungshandbuch aufgebaut?

Die einleitenden Kapitel legen die Ausgangslage sowie die Grundlagen für die wissenschaftliche Untersuchung im Projekt EvaEfA dar. Hier gehen wir u.a. auf die theoretische Sichtweise der Sozialen Innovation (Kapitel 1.1) und auf die Besonderheiten der EAA im Rheinland (Kapitel 1.2) ein. Auf dieser Basis folgen drei thematische Blöcke, in denen folgenden Fragen nachgegangen wird:

- Welche Netzwerke haben die EAA im Rheinland zum Zeitpunkt der Untersuchung? (Kapitel 2),
- Welche Unterschiede gibt es zwischen den Netzwerken der EAA? (Kapitel 3),
- Wie gestaltet sich das Gesamtnetzwerk im Rheinland? (Kapitel 4),

Die Fragen werden stets auf Grundlage der im Projekt EvaEfa gewonnenen Erkenntnisse beantwortet. Mit diesen wissenschaftlichen Befunden verflochten, finden Sie im Vernetzungshandbuch zudem Aufgaben, die Sie als EAA zur Analyse und Reflexion Ihres eigenen Netzwerk(en)s machen können. Somit können Sie ihr eigenes Netzwerk(en) auch mit den wissenschaftlichen Ergebnissen in Beziehung setzen. Die Kapitel schließen jeweils mit konkreten Anregungen und Empfehlungen für die eigene berufliche Praxis ab.

In Kapitel 5 folgen dann zwei abschließende Aufgaben, anhand derer Sie resümieren können, wo Sie aktuell mit Ihrem Netzwerk(en) stehen und wohin Sie ihr Netzwerk in Zukunft weiterentwickeln möchten.

1.1 Ausgangslage

Die aktuelle Erwerbsbeteiligung von schwerbehinderten Menschen und die hohe Komplexität der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe sind Gründe für die Einführung der „Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber“ (EAA). So lebten im Jahr 2021 in Deutschland insgesamt rund 3 Millionen schwerbehinderte Menschen¹ im erwerbsfähigen Alter von 15 bis unter 65 Jahren (Bundesagentur für Arbeit [BA], 2024a). Im Jahr 2021 liegt die Erwerbstätigenquote der schwerbehinderten Menschen bei 47,8 % (BA, 2024a). Im Vergleich dazu: In der Gesamtbevölkerung lag die Erwerbstätigenquote bei 75,6 % (BA, 2024a). Gleichzeitig gab es im Jahr 2022 in Deutschland 178.690 beschäftigungspflichtige Arbeitgebende, von denen 36 % die Beschäftigungspflicht für Schwerbehinderter (§ 154 SGB IX) nur teilweise und 26 % nicht erfüllt haben (BA, 2024b). Diese Zahlen lassen (bereits) vermuten, dass deutlich mehr schwerbehinderte Menschen eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt finden könnten.

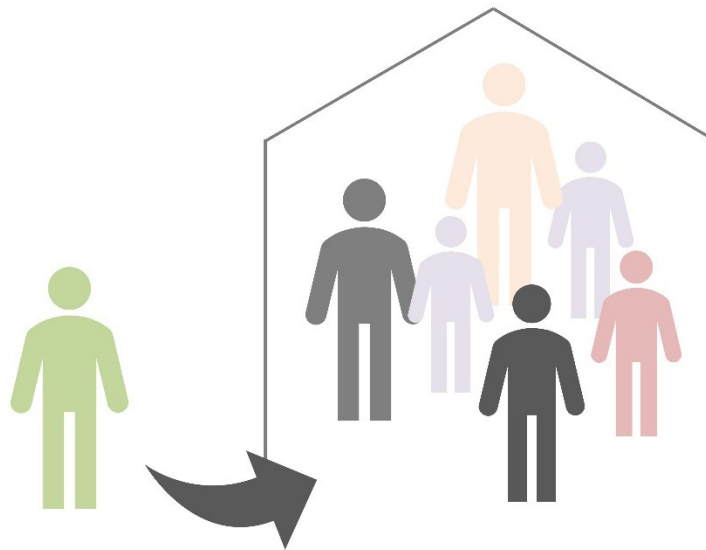
Um die Teilhabe von schwerbehinderten Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern, gibt es in Deutschland vielfältige Instrumente. Diese Förderlandschaft ist allerdings hochgradig komplex. Sie greift in verschiedene Rechtskreise und es sind verschiedene Träger mit unterschiedlichen Aufgaben und Angeboten beteiligt, z.B. Integrations- bzw. Inklusionsämter, die Bundesagentur für Arbeit oder die Rentenversicherung. Zudem finden wir in verschiedenen Bundesländern eine unterschiedliche Angebotslandschaft. Wenn Arbeitgebende schwerbehinderte Menschen ausbilden oder einstellen möchten, oder wenn sich Fragen bei der Beschäftigung ergeben, ist die Komplexität des Systems der beruflichen Rehabilitation häufig eine Herausforderung. Vor allem von kleinen und mittleren Unternehmen wird dieses System als „Dschungel“ empfunden.

¹ Im Vernetzungshandbuch wird der Begriff „schwerbehinderte Menschen“ aus § 185a SGB IX verwendet.

Die aktuelle Erwerbsbeteiligung von schwerbehinderten Menschen und die hohe Komplexität der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe sind Gründe für die Einführung der EAA. Die Fachberater*innen, die hinter den EAA stehen, sind Expert*innen in der komplexen Förderlandschaft. Sie sind mit verschiedenen Akteur*innen (z.B. Bundesagentur für Arbeit) vernetzt und erfüllen eine Lots*innenfunktion im System der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe, indem sie Arbeitgebende zu den jeweiligen Ansprechpersonen leiten; aber auch, indem sie für das Thema der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen sensibilisieren. So besuchen sie Betriebe oder beteiligen sich an Informationsveranstaltungen von Verbänden oder Bildungsträgern. Darüber hinaus unterstützen sie Arbeitgebende bei der konkreten Antragstellung. Die Skizzierung der Aufgaben verdeutlicht noch einmal: Ein zentraler Bereich der EAA ist die Netzwerkarbeit und die Fachberater*innen hinter den EAA entsprechend Netzwerker*innen.

Die Einführung der EAA ist Untersuchungsgegenstand des Forschungsprojekts EvaEfA, wessen Ergebnisse die Grundlage des vorliegenden Vernetzungshandbuchs bilden. Wir möchten die Einführung der EAA mit einer Metapher veranschaulichen, die im Weiteren immer wieder aufgegriffen wird: Die EAA treten in ein bestehendes System ein, in dem es bereits vielfältige Dynamiken gibt. Bildlich gesprochen kann dieses Eintreten mit der Veränderung von Familienstrukturen verglichen werden. Stellen Sie sich eine Familie vor. An welche Familienkonstellation Sie denken – ob Patchwork, Alleinerziehend, ein Kind, mehrere Kinder – ist Ihnen überlassen. Die Familie hat ihre eigenen Regeln, Aufgabenverteilungen und Besonderheiten. Nun tritt eine neue Person in die bestehende Familie ein, das kann ein weiteres Kind sein, eine Großmutter, die aufgenommen wird – an was auch immer Sie denken. Klar ist aber: Das Zusammenleben in der Familie wird sich ändern. Es wird neue Aufgaben geben, Funktionen werden neu ausgerichtet und es können neue Ressourcen entstehen. Dabei können die Familienmitglieder nie alleine betrachtet werden, sondern vielmehr in ihren jeweiligen Beziehungen zueinander. Ähnlich verhält es sich mit dem Eintreten der EAA in das bestehende System der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe.

Abb. 1: Eintritt der EAA in das System der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe



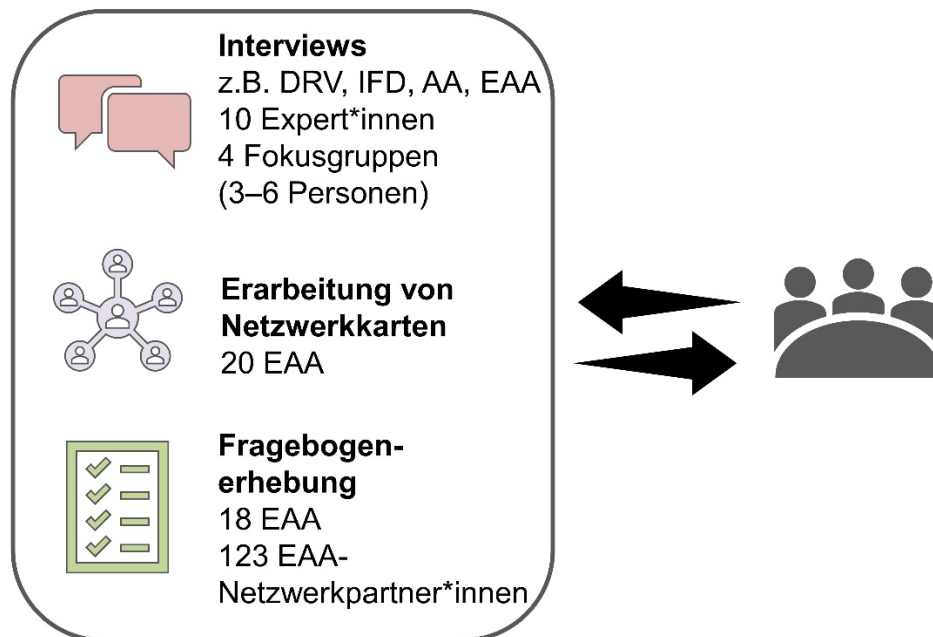
Welche Fragen interessieren uns?

Im Projekt EvaEfa haben wir untersucht, welche Funktion die EAA in der Region einnehmen, wie die EAA vernetzt sind und wie sich die Zusammenarbeit mit ihren Netzwerkpartner*innen gestaltet.

Wie haben wir geforscht?

Um diese Fragen wissenschaftlich zu untersuchen, wurden verschiedene Forschungsmethoden kombiniert. Es wurden Interviews mit Expert*innen (z.B. der Bundesagentur für Arbeit, dem Integrationsfachdienst), EAA, Arbeitgebenden sowie mit Netzwerkpartner*innen der EAA geführt. Es erfolgte eine Befragung der EAA und ihrer Netzwerkpartner*innen mit einem Fragebogen und die EAA analysierten ihr eigenes Netzwerk (Abb. 2).

Abb. 2: Dialogisch-partizipatives Verfahren



Die EAA waren ein unverzichtbarer Bestandteil des Forschungsprozesses. Von der Planung bis zur Interpretation der Ergebnisse gab es kontinuierliche Rückkopplungsschleifen und Diskussionen, in die die Beteiligten, z. B. die EAA-Steuerungsgruppe des LVR-Inklusionsamtes, einbezogen wurden. Dieses sogenannte *Dialogisch-partizipative Verfahren* dient dazu, dass die Ergebnisse durch einen praxisorientierten Blick abgesichert werden.

1.1 EAA als Soziale Innovation

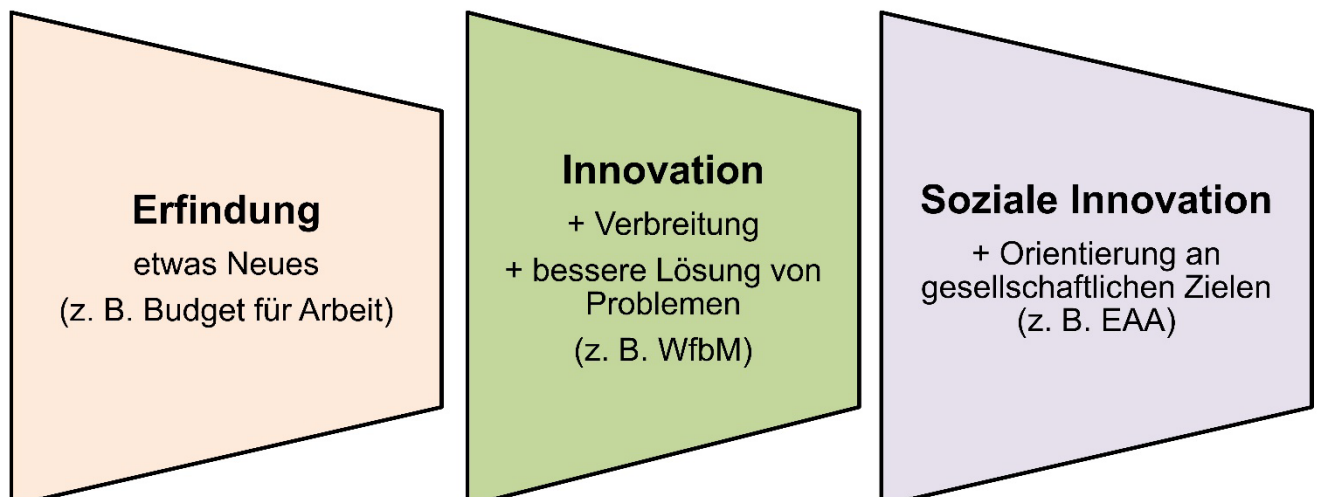
Die EAA können aus verschiedenen Perspektiven wissenschaftlich untersucht werden. Beispielsweise können aus juristischer Perspektive rechtliche Fragen oder aus ökonomischer Perspektive wirtschaftliche Fragen bearbeitet werden. Als neues Instrument im System der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe, hat die Einführung der EAA Auswirkungen auf bestehende Instrumente und Akteur*innen. Dadurch verändern sich auch die sozialen Praktiken in diesem Bereich. Die EAA im Rheinland werden im Projekt EvaEfa aus der Perspektive einer *sozialen Innovation* (Howaldt & Schwarz, 2010) untersucht.

Von einer sozialen Innovation wird dann gesprochen, wenn sich eine Erfindung durchsetzt, die gesellschaftliche Probleme besser löst. Dabei geht der Weg ausgehend von der Erfindung über die Innovation zur Sozialen Innovation (Abb. 3). Dies möchten wir an einem Beispiel erläutern: Seit dem Jahr 2018 gibt es das Budget für Arbeit (§ 61 SGB IX), das als Erfindung betrachtet werden kann, da es sich zunächst um eine Neuerung handelt. Arbeitgeber*innen, die Personen beschäftigen, die einen Anspruch auf Leistungen im

Arbeitsbereich einer WfbM haben, können im Rahmen des Budgets für Arbeit gem. § 61 SGB IX einen Lohnkostenzuschuss von bis zu 75 % des regelmäßig gezahlten Arbeitsentgeltes erhalten (Landschaftsverband Rheinland [LVR], 2024). Allerdings werden diese Leistungen nicht so häufig abgerufen wie vor ihrer Einführung prognostiziert wurde. Die Bundesregierung ging im Jahr 2016 von etwa 9.000 Nutzenden jährlich aus, wohingegen die Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe im Jahr 2020 nur 1.679 Budgets verbucht (Mattern et al., 2022). Gründe seien u.a. ein geringer Informationsstand (Mattern et al., 2022). Man könnte sagen, das Budget für Arbeit hat sich wenig verbreitet und ist daher nicht zu einer Innovation geworden. Die Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) waren in den 1970er Jahren hingegen eine Neuerung, die sich auch verbreitet hat und Teilhabe von behinderten Personen an Arbeit gefördert hat (BAG WfbM, 2013). Die wesentliche Konzeption besteht bis heute (§ 219 SGB IX). Allerdings unterliegen gesellschaftliche Ziele einem Wandel. Beispielsweise ist die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen seit der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK, United Nations [UN], 2006) oder (auf nationaler Ebene) dem Bundesteilhabegesetz (BTHG, BMAS, 2020) ein Leitbild, an dem sich sozialpolitische Maßnahmen messen lassen müssen. Dies ist ein Grund, warum die WfbM aus heutiger Perspektive nicht als soziale Innovation betrachtet werden.

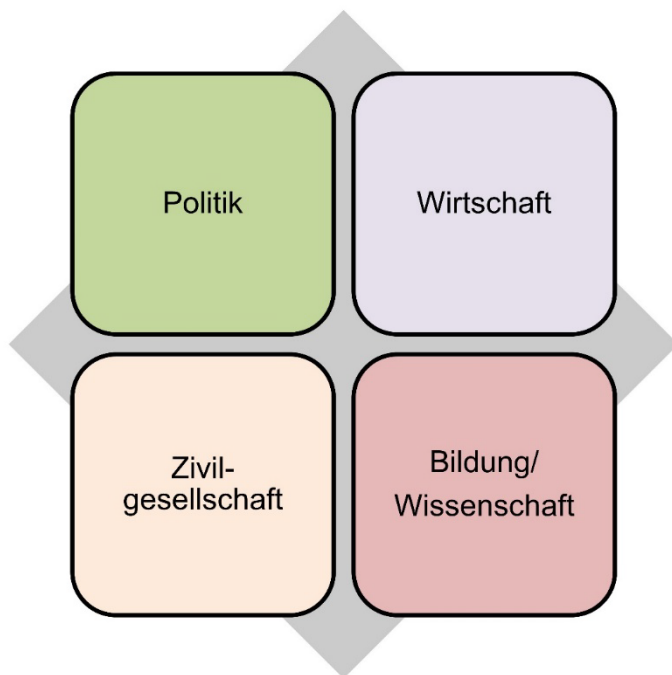
Als soziale Innovation betrachten wir jedoch die EAA, da sie zum einen durch die gesetzliche Verankerung eine gewisse Verbreitung haben und zum anderen auf aktuelle gesellschaftliche Ziele ausgerichtet sind. So sollen sie die Teilhabechancen von schwerbehinderten Menschen erhöhen, indem Arbeitgebende beraten, unterstützt und proaktiv angesprochen werden (Lamb et al., 2024a).

Abb. 3: Von der Erfindung zur sozialen Innovation



Um die Implementation der EAA zu untersuchen, können sogenannte Helix-Modelle herangezogen werden. Das sind Modelle, die beschreiben, wie verschiedene Gruppen oder Akteur*innen zusammenarbeiten, um Innovationen zu entwickeln. Im Projekt EvaEfA wird das Modell der *Quadruple-Helix* (Abb. 4, Carayannis & Campbell, 2012) zugrunde gelegt. Das Modell besagt, dass Innovation besonders gut entsteht, wenn Akteur*innen aus den vier Sektoren Politik, Wissenschaft/Bildung, Wirtschaft und Zivilgesellschaft eng zusammenarbeiten. Das Modell hilft dabei, Innovation besser zu verstehen und zu steuern, indem es zeigt, wer beteiligt sein sollte und wie Zusammenarbeit organisiert werden kann, damit neue Ideen entstehen, die nicht nur technisch, sondern auch gesellschaftlich sinnvoll und nachhaltig sind.

Abb. 4: Quadruple-Helix-Modell



Bezogen auf die EAA bedeutet das, dass es in alle Bereiche Kontakte geben sollte, damit sich die EAA nachhaltig implementieren. Es sollten Kontakte zu Unternehmen und damit in den Wirtschaftsbereich bestehen. Zudem kann es förderlich sein, wenn es Kontakte zu Weiterbildungsanbieter*innen gibt, um auf eventuelle Weiterbildungsbedarfe der Arbeitnehmenden zu reagieren (Lamb et al., 2024a). Aus der Zivilgesellschaft können Kontakte in Form von Vereinen oder Selbsthilfegruppen einbezogen werden. Aus der Politik können Netzwerkpartner*innen (z.B. Kostenträger oder Arbeitsverwaltung) zur Unterstützung der Ziele der EAA beitragen. Durch diese theoretische Brille schauen wir im Weiteren auf die Netzwerke der EAA im Rheinland (Lamb et al., 2024a).

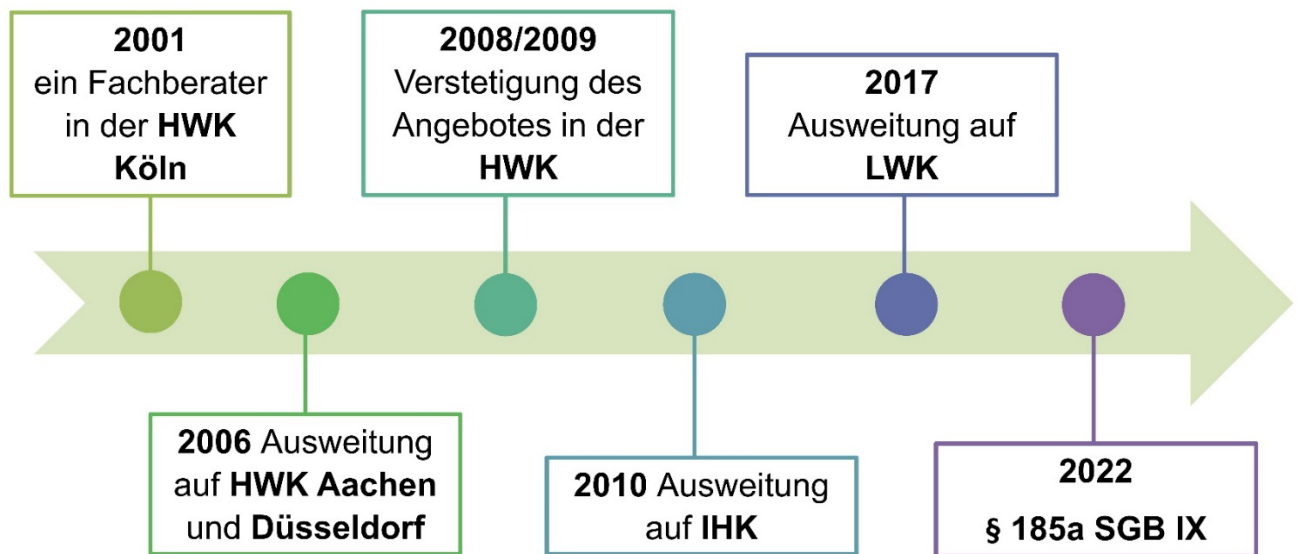
1.2 EAA im Rheinland

Mit dem Inkrafttreten des § 185a SGB IX wurden im Jahr 2022 die EAA bundesweit eingerichtet und implementiert. Die Zuständigkeit für die Ausgestaltung der EAA liegt bei den Inklusions- bzw. Integrationsämtern der Bundesländer. In NRW gibt es zwei Inklusionsämter in den beiden Landesteilen Rheinland und Westfalen. Im Rheinland ist der Landschaftsverbandes Rheinland (LVR) für die EAA zuständig. Regionale Beratungsstrukturen für Arbeitgeber*innen haben im Rheinland eine etwa 20-jährige Historie, an die beim Aufbau der EAA angeknüpft werden konnte (siehe York et al., in Begutachtung).

Um die Familienmetapher aus der Einleitung noch einmal aufzugreifen: Im Rheinland wurden sechs Meilensteine identifiziert, die die Entstehungsgeschichte maßgeblich beeinflusst haben (Abb. 5). Diese sogenannte **Innovationsbiographie** (York et al., in Begutachtung) beginnt im Jahr 2001 damit, dass ein erstes Beratungsangebot bei der Handwerkskammer (HWK) zu Köln mit einem befristet eingestellten Fachberater geschaffen wurde. Im Rahmen dieses Angebots wurden z.B. Arbeits-, Ausbildungs-, Probearbeitsverhältnisse und Praktikumsplätze für schwerbehinderte Menschen vermittelt. Die Kooperation zwischen der HWK zu Köln und dem LVR-Inklusionsamt führte dazu, dass das Beratungsangebot im Jahr 2006 auf die HWK Aachen und Düsseldorf ausgedehnt wurde. In den Jahren 2008 und 2009 wurden die befristeten Stellen der bisweilen drei Fachberater*innen verstetigt. Um das Angebot nicht nur im Bereich des Handwerks zu etablieren, schloss sich im Jahr 2010 die schrittweise Ausweitung des Beratungsangebotes auf die IHK an. Im Jahr 2017 wurde das Beratungsangebot auf die Landwirtschaftskammer (LWK) ausgeweitet. Mit der gesetzlichen Verankerung der EAA im Jahr 2022 wurden im Rheinland dann auch die Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) und unterschiedliche Träger der Integrationsfachdienste (IFD-Träger) eingebunden. In Bezug auf den IFD ist auf eine besondere Konstellation hinzuweisen: Zum einen stellt der Integrationsfachdienst ein Netzwerkpartner der EAA in unterschiedlichen Beratungssettings dar, zum anderen gibt es den IFD-Träger als Anstellungsträger der EAA.

Auch in einigen anderen Bundesländern gab es Vorläuferstrukturen, z. B. in Hamburg oder Sachsen. Diese werden hier nicht näher ausgeführt. Abbildung 5 bezieht sich auf das LVR-Gebiet.

Abb. 5: Meilensteine des LVR-Beratungsangebots für Arbeitgebende



Anmerkungen: HWK = Handwerkskammer; IHK = Industrie- und Handelskammer; LWK = Landwirtschaftskammer; SGB = Sozialgesetzbuch

Wie genau sich die LVR-Beratungsangebote für Arbeitgeber*innen im Rheinland von 2001 bis 2023 entwickelt haben und welche Meilensteine es zudem auf Bundesebene gab, wurde von York et al. (in Begutachtung) detailliert beschrieben.

Die Vorlaufstruktur des Rheinlandes spiegelt sich auch in den Netzwerken der EAA wider, die im Rahmen der Evaluation erfasst wurden. Etwa ein Drittel der EAA gab an, über die frühere berufliche Tätigkeit bereits über ein etabliertes Netzwerk zu verfügen. Die Mehrheit der Befragten ($n = 11$ von insgesamt $n = 18$ Personen) gab an, dass in der eigenen Region ein gutes Netzwerk allgemein vorhanden sei. Lediglich ein geringer Anteil der EAA gab an, ihr Netzwerk eigenständig aufgebaut zu haben. Die geringste Anzahl der Befragten äußerte, dass sie ein solches Netzwerk erst noch aufbauen müssten. Dieses Ergebnis zeigt, dass die Grundvoraussetzungen für ein wirksames Netzwerk im Rheinland weitgehend vorhanden waren und es primär darum ging, an dieses Netzwerk anzuknüpfen und es zielgerichtet auszubauen.

Die EAA im Rheinland tritt in die Fußstapfen dieser Vorgängerstruktur und wird gleichzeitig ein neues Mitglied in diesen „Familienstrukturen“. Die jeweiligen Inklusions- bzw. Integrationsämter der Bundesländer sind für die konkrete Ausgestaltung der EAA verantwortlich. Daher unterscheiden sich die Konzeptionen der EAA zwischen verschiedenen Bundesländern und die Ergebnisse der Evaluation können nicht ohne

Weiteres auf andere Regionen übertragen werden. Im Rheinland erfolgt die fachliche Koordination durch das LVR-Inklusionsamt. Die EAA agieren jedoch unabhängig vom LVR. Ihr Dienstverhältnis ist an folgende externe Träger ausgelagert: Industrie- und Handelskammer (IHK), Handwerkskammer (HWK), Landwirtschaftskammer (LWK), unterschiedliche Träger der Integrationsfachdienste (IFD) und Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW). Damit eine flächendeckende Beratung gewährleistet ist, ist das Rheinland in acht Regionen unterteilt, in denen EAA jedes Bereichs (Handwerk, Industrie und Handel, Landwirtschaft, weitere Arbeitgebende) vertreten sind. Die EAA agieren unabhängig von ihren jeweiligen Trägern.

York et al. (im Erscheinen) fassen die Aufgaben der EAA folgendermaßen zusammen:

- (1) *Beratung* der Arbeitgebenden zu Ausbildung, Einstellung und (Weiter-) Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen.
- (2) *Vermittlung* von passenden Ansprechpartner*innen an Arbeitgebende.
- (3) *Unterstützung* der Arbeitgebenden bei der Beantragung von Förder- und Unterstützungsleistungen.
- (4) *Aufbau eines Inklusionsnetzwerks*, das Betrieben schnelle und unbürokratische Unterstützung bietet.
- (5) *Öffentlichkeitsarbeit*, um über die EAA zu informieren und Vorurteile gegenüber der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen abzubauen.

Die EAA arbeiten dabei mit anderen Akteur*innen des Systems der beruflichen Rehabilitation zusammen. Diese Aufgabenbeschreibung unterstreicht den Schwerpunkt der EAA-Tätigkeit in der Netzwerkarbeit.

2 Welche Netzwerke haben die EAA?

Die EAA sind vor allem eines: Netzwerker*innen. Im Rahmen des Projekts EvaEfa haben die EAA im Rheinland ihre eigenen Netzwerke analysiert. Im weiteren Verlauf des Kapitels gehen wir darauf ein, welche Strukturen die Netzwerke der EAA im Rheinland haben, welche Netzwerkpartner*innen darin vorkommen und welche Unterschiede und Gemeinsamkeiten wir zwischen den individuellen Netzwerken gefunden haben.

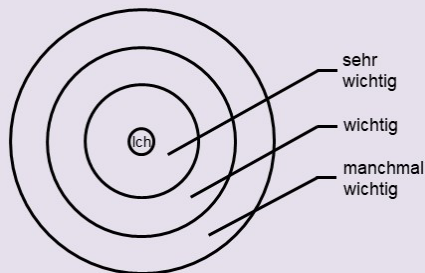
2.1 Mein eigenes Netzwerk

Bevor wir auf die Forschungsbefunde zu den Netzwerken der EAA im Rheinland eingehen, haben Sie die Möglichkeit, Ihr eigenes Netzwerk zu zeichnen. In den folgenden Kapiteln des Vernetzungshandbuchs können Sie Ihr eigenes Netzwerk dann anhand der Aufgaben 2 bis 8 weiter analysieren und reflektieren.

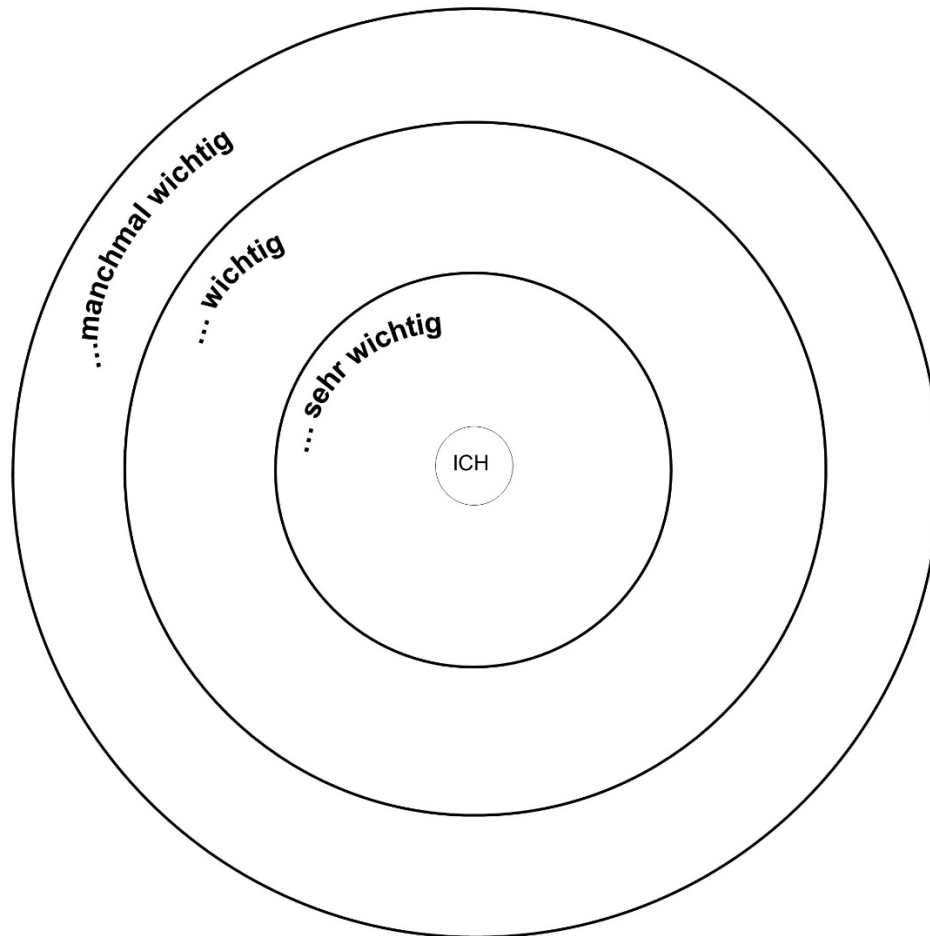
Sie sind dran: Aufgabe 1 – Eigene Netzwerkkarte erarbeiten

Welche Institutionen zählen zu Ihren persönlichen Netzwerkpartner*innen bei Ihrer Arbeit als EAA? Tragen Sie Ihre Netzwerkpartner*innen wie folgt in die Karte (Vorlage Netzwerkkarte S. X) ein:

- 1) Innerer Kreis: Diese Personen/Institutionen sind für meine Arbeit **sehr wichtig**.
- 2) Weiterer Kreis: Diese Personen/Institutionen sind für meine Arbeit **wichtig**.
- 3) Äußerer Kreis: Diese Personen/Institutionen sind für meine Arbeit **manchmal wichtig**.



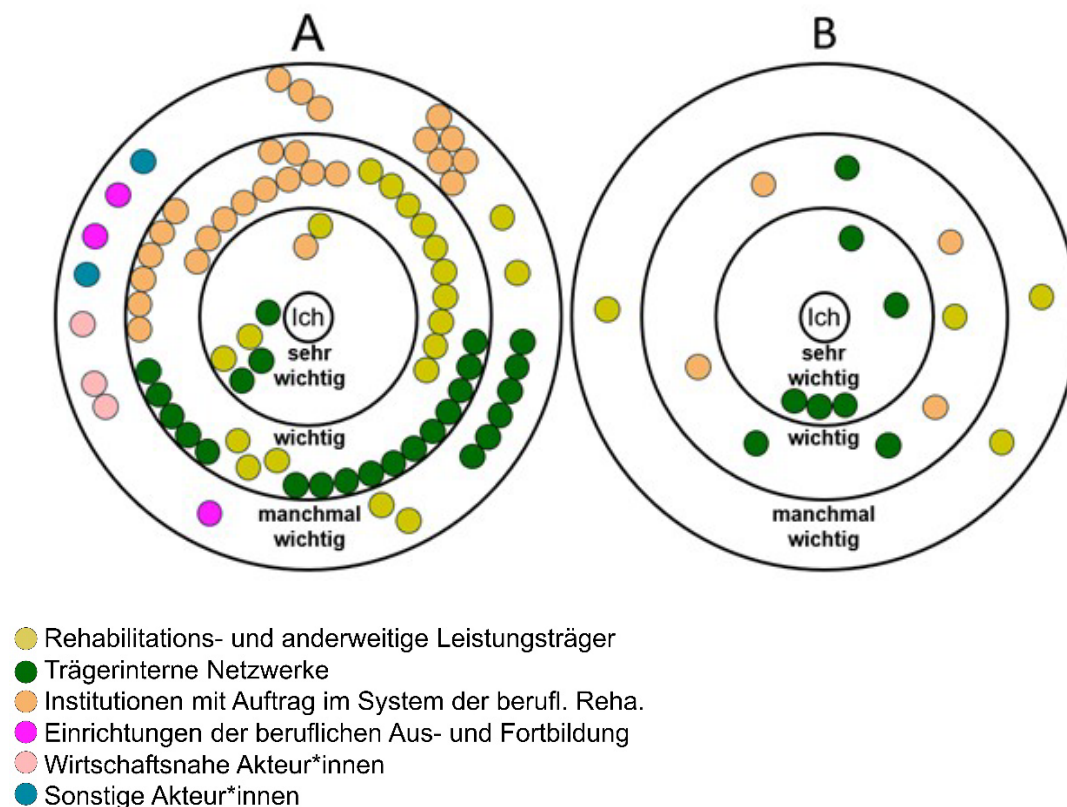
Vorlage Netzwerkkarte



2.2 Netzwerkpartner*innen der EAA

Um der Frage nachzugehen, über welche Netzwerke die EAA verfügen, wurden die EAA im Rheinland darum gebeten, ihr Netzwerk zu analysieren – ähnlich wie Sie es vielleicht in Aufgaben 1 gemacht haben. Auf diese Weise sind 20 verschiedenen Netzwerkkarten entstanden (Lamb et al., 2024a, 2024b, 2024c). In Abb. 6 sehen Sie wie die Karten der einzelnen EAA aussehen könnten. Wie Ihnen vielleicht auffällt, sehen die Karten unterschiedlich aus, die Karten der beiden Personen haben zum Beispiel unterschiedlich viele Kontakte, wobei jeder Punkt für einen Kontakt steht. Die Kontakte sind zudem in unterschiedlichen Farben markiert, um die Netzwerkpartner*innen Oberkategorien zuzuordnen (Legende Abb. 6).

Abb. 6: Beispielhafte Netzwerkkarten der EAA



Wir haben die 20 Netzwerke der EAA im Rheinland anhand verschiedener Kriterien verglichen und analysiert. Wir haben uns nicht nur angesehen, wie viele Kontakte in den Karten vorkommen, sondern auch welche Netzwerkpartner*innen genannt werden. Zudem haben wir auch erfragt, aus welchen Gründen die Netzwerkpartner*innen wichtig sind.

Sie sind dran: Aufgabe 2 – Eigene Netzwerkkarte analysieren

Sie haben im Verlauf des Handbuchs die Möglichkeit, Ihr Netzwerk immer weiter zu analysieren und mit den Ergebnissen der EAA im Rheinland zu vergleichen. Um mit der Analyse Ihrer eigenen Netzwerkkarte zu beginnen, können Sie sich einige Merkmale Ihrer Netzwerkkarte noch einmal genauer ansehen. Dazu können Sie...

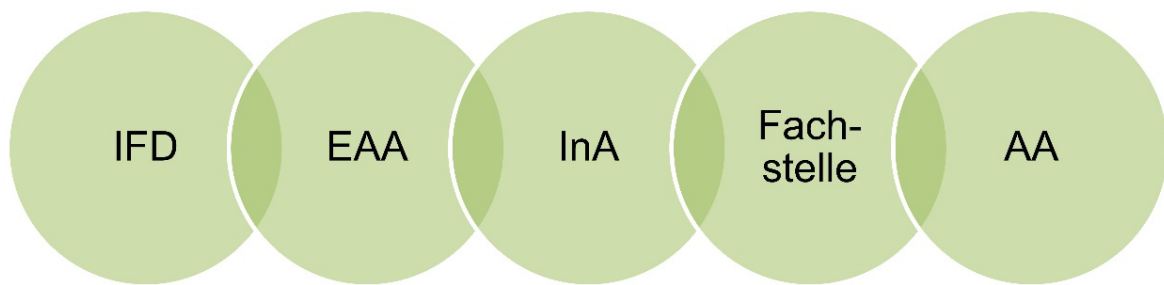
- 1) Ihre Netzwerkpartner*innen zählen.
 - Wie viele Netzwerkpartner*innen haben Sie insgesamt in Ihrem Netzwerk?
 - Wie viele Netzwerkpartner*innen zählen zu Ihrem innersten Kreis, sind also Ihre wichtigsten Kontakte?
- 2) aufschreiben, warum Ihnen Ihre wichtigsten Netzwerkpartner*innen wichtig sind.

Die wichtigsten Ergebnisse in Kürze (weitere Ergebnisse siehe Lamb et al., 2024a, 2024b, 2024c):

- **Insgesamt** nannten die 20 EAA 700 Netzwerkkontakte², die sich auf 32 verschiedene Institutionen verteilen. Das sind im Schnitt also 35 Kontakte pro EAA.
- In den verschiedenen Netzwerkkarten wurden mindestens 16 und maximal 78 Kontakte eingetragen.
- Es gibt **Gemeinsamkeiten** zwischen den Netzwerkkarten: Die Analyse der Netzwerkkarten zeigt, dass die am häufigsten genannten Netzwerkpartner*innen der EAA im Rheinland den folgenden fünf Institutionen angehören:

² Es ist jedoch möglich, dass es zwischen den Netzwerkpartner*innen Überschneidungen gibt, also, dass mehrere EAA den gleichen Kontakt in ihrer Karte angegeben haben. Hinter den 700 Nennungen stehen also nicht 700 einzelne Personen. Zudem wurden zum Teil konkrete Personen und zum Teil Institutionen, wie das LVR-Inklusionsamt, angegeben. Es ist also möglich, dass sich hinter den genannten Institutionen mehrere Kontakte verbergen.

Abb. 7: Big Five der EAA



IFD = Integrationsfachdienst

EAA = Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber*innen

InA = LVR-Inklusionsamt mit verschiedenen Abteilungen (z. B. Begleitende Hilfe, Technischer Beratungsdienst)

Fachstelle = Fachstelle für Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben

AA = Agentur für Arbeit mit verschiedenen Abteilungen (z. B. Arbeitgeber-Service, Team zur Betreuung von Rehabilitanden und Schwerbehinderten)

Diese fünf zentralen Akteur*innen machen bereits 477 der insgesamt 700 Netzwerkpartner*innen aus und wurden in fast allen Netzwerken genannt. Diese zentrale Gemeinsamkeit zwischen den Netzwerken der EAA wird als die **Big Five der EAA** bezeichnet. Hier ist noch einmal auf die Besonderheit hinzuweisen, dass zwischen dem Integrationsfachdienst als Netzwerkpartner der EAA in unterschiedlichen Beratungssettings und dem Träger IFD als Anstellungsträger der EAA unterschieden werden muss.

Die wichtigsten Netzwerkpartner*innen (**Big Five der EAA**) sind:

- (1) der Integrationsfachdienst,
- (2) die EAA selbst,
- (3) das LVR-Inklusionsamt
- (4) die Fachstelle für Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben,
- (5) die Agentur für Arbeit

Sie sind dran: Aufgabe 3 – Meine Big Five

Nun wissen Sie, dass die EAA im Durchschnitt 35 Kontakte in Ihren Karten zählen und dass es fünf zentrale Netzwerkpartner*innen gibt, die Big Five der EAA. Für die weitere Analyse Ihres Netzwerks können Sie Ihre Ergebnisse aus Aufgabe 2 mit diesen Ergebnissen vergleichen.

- Gehören die Big Five der EAA auch zu Ihrem Netzwerk? Wenn nicht, warum nicht? Könnten Sie Ihr eigenes Netzwerk durch die Big Five erweitern?
- Gibt es Institutionen, die sehr wichtig sind, zu denen Sie aber noch kein Kontakt haben?

2.3 Gemeinsamkeiten – die Big Five der EAA

Die Ergebnisse der Netzwerkkarten zeigen, dass die oben genannten fünf Partner*innen für die EAA besonders wichtig sind. Diese zentralen Netzwerkpartner*innen sind die **Big Five der EAA**. Bei der Frage, warum diese Netzwerkpartner*innen wichtig sind, gaben die EAA an, dass ihnen diese Netzwerkpartner*innen vor allem Hilfe, Unterstützung und Beratung bieten. Die EAA sind also auf die Beratung von Netzwerkpartner*innen angewiesen. Hier zeigt sich wieder: Zu Beginn der EAA-Tätigkeit besteht ein großer Teil der Arbeit in der Netzwerkarbeit. Das passt auch zu dem Befund, dass die EAA selbst zu den Big Five zählen. Der Austausch mit anderen EAA bietet ebenfalls Unterstützung und Beratung. Dies kann beispielsweise bei schwierigen Fragen oder beim Lernen von erfahreneren Kolleg*innen erfolgen. So können erfahrene EAA etwa Kontakte vermitteln oder die Einarbeitung unterstützen.

Merkmale der Big Five der EAA:

- bieten Hilfe, Unterstützung, Beratung
- haben zentrale Funktion im System (z.B. Kostenträger)
- häufig in Kontakt mit den EAA
- Herstellung und Vermittlung von Kontakten
- Hilfe bei der Einarbeitung

Zudem zeigt sich, dass die wichtigsten Netzwerkpartner*innen entscheidende Funktionen im System der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe haben: Sie haben einen gesetzlichen Auftrag, sind Kostenträger, in Entscheidungsprozesse involviert oder an der Antragstellung beteiligt (Tab. 1).

Tabelle 1: Die Big Five der EAA

	EAA	IFD	InA	Fachstellen³	AA
Gesetzlicher Auftrag	SGB IX, § 185a	Seit 2001, SGB IX, § 192, 193	§185 SGB IX, §§17–27 SchwbAV	§185 SGB IX	SGB III, § 2,29,34,35 SGB II, § 16
Zielgruppe	Arbeitgebende	Arbeitgebende, Arbeitnehmende	Arbeitgebende, Arbeitnehmende	Arbeitgebende, Arbeitnehmende	Arbeitgebende
Leistungserbringer	nein	ja (z.B. Zuschüsse zu Investitionskosten für einen neuen Arbeitsplatz, Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung)	ja (z.B. Einstellungsprämie, Ausbildungsprämie)	ja (z.B. finanzielle Unterstützung für Arbeitsplatzgestaltung)	ja (z.B. Eingliederungszuschuss, Ausbildungvergütungszuschuss)
Vermittlungsaufgaben	Vermittlungsunterstützung	Vermittlungsunterstützung	Vermittlungsunterstützung	Vermittlungsunterstützung	Vermittlung

³ Angebot welches spezifisch für Nordrhein-Westfalen ist. Hier übertragen die Inklusionsämter bestimmte Aufgaben an kommunale Partner (Kreise, kreisfreie und große kreisangehörige Städte). Im Rheinland sind die 37 Fachstellen für Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben zuständig für finanzielle Hilfen zur behinderungsgerechten Anpassung bestehender Arbeitsplätze sowie für Anhörungen im Sonderkündigungsschutz. (Weitere Informationen auf <https://tinyurl.com/23ygkifl>)

Die Zusammenarbeit zwischen den EAA und den Big Five wurde von beiden Seiten als gefestigt und effizient eingeschätzt, insbesondere zwischen den EAA und dem Inklusionsamt sowie der Fachstelle. Ein Grund hierfür besteht in der langjährigen Zusammenarbeit (York et al., im Erscheinen).

2.4 Zuordnung zu innovationsrelevanten Bereichen

Im Kapitel „EAA als Soziale Innovation“ haben Sie das Modell der Quadruple-Helix kennengelernt. Wenn das Modell auf den Kontext EAA angewendet wird, ist der Kerngedanke: Möglichst viele Akteur*innen aus allen relevanten Sektoren (Politik, Wissenschaft/Bildung, Wirtschaft und Zivilgesellschaft) sollten die Verbreitung der EAA unterstützen, um sie zu einer Sozialen Innovation zu machen. Bevor wir darauf eingehen, welche Bereiche (zum Zeitpunkt der Evaluation) wie stark vertreten waren, haben Sie die Möglichkeit, Ihr eigenes Netzwerk in Aufgabe 4 weiter zu analysieren.

Sie sind dran: Aufgabe 4 – Zuordnung zu den innovationsrelevanten Bereichen

Nehmen Sie noch einmal Ihre Netzwerkkarte aus Aufgabe 1 zur Hand. Geben Sie Ihren Netzwerkkontakten nun je nach Bereich unterschiedliche Farben. Zum Beispiel markieren Sie alle Netzwerkpartner*innen die zum Feld Politik gehören blau.

Info: Akteur*innen, die einen gesetzlichen Auftrag haben (z.B. Rehabilitationsträger), gehören dem Feld Politik an. So auch die EAA selbst. Zum Feld Wirtschaft zählen z. B. Institutionen, die wirtschaftlich finanziert werden. Zum Feld Zivilgesellschaft zählen z. B. Selbstvertretungsorganisationen und zum Bereich Bildung/Wissenschaft gehören z.B. Berufsförderungswerke und Berufsbildungswerke. Weitere Beispiele finden Sie auch in Abb. 9 „Mögliche Akteur*innen aus den vier Helixsträngen“.

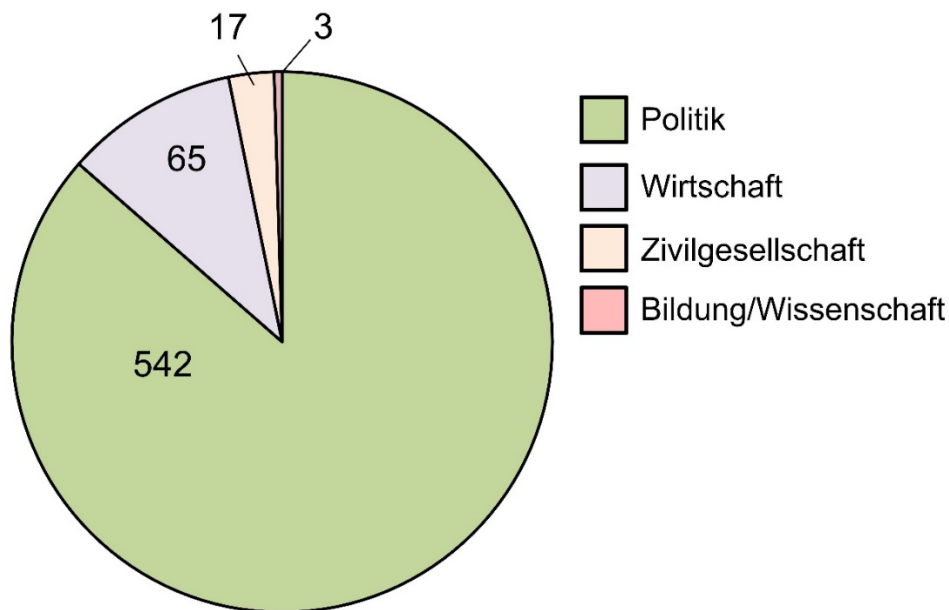
Anschließend können Sie die folgenden Fragen heranziehen, um Ihr Netzwerk weiter zu analysieren:

- In welchen Sektoren haben Sie viele Kontakte und in welchen wenige?
- Für Sektoren in denen Sie wenige Kontakte haben:
 - Überlegen Sie sich, welche neuen Netzwerkpartner*innen für Sie wichtig sein könnten.
 - Gibt es regionale Einrichtungen, Netzwerke, Personen, Organisationen, die Ihnen bei Ihrer Arbeit helfen könnten?
- Denken Sie dabei nicht nur an Ihre Aufgaben in der Arbeitgebendenberatung:
 - Gibt es auch Akteur*innen, die Sie bei der Öffentlichkeitsarbeit unterstützen könnten, die das Thema Arbeitsmarktteilhabe bekannt machen oder Kontakte zu Unternehmen herstellen können?

Ähnlich wie Sie es vielleicht in Aufgabe 4 gemacht haben, wurden die Netzwerkpartner*innen der EAA im Rheinland den innovationsrelevanten Bereichen zugeordnet. Die Ergebnisse zeigen, dass vor allem Kontakte zum Sektor Politik bestehen.

Die Netzwerkpartner*innen der EAA im Rheinland gehören vor allem zum Sektor Politik!

Abb. 8: Zuordnung der genannten Netzwerkkontakte zu innovationsrelevanten Bereichen (absolute Zahlen)



Von den insgesamt 700 Netzwerkpartner*innen gehören 542 Netzwerkpartner*innen dem politischen Bereich an (z. B. Rehabilitationsträger, die einen gesetzlich-politischen Auftrag haben). Nur 65 Netzwerkpartner*innen zählen zum Sektor Wirtschaft (z. B. Institutionen, die wirtschaftlich finanziert werden), 17 zum Bereich Zivilgesellschaft (z. B. Selbstvertretungsorganisationen) und 3 zum Bereich Bildung/Wissenschaft (z. B. Berufsförderungswerke, Berufsbildungswerke). 73 der genannten Netzwerkkontakte konnten nicht eindeutig verortet werden (z. B. Fachmesse). Dass die EAA im Rheinland bislang vor allem mit Akteur*innen aus dem politischen Sektor vernetzt sind, liegt sehr wahrscheinlich an ihrem gesetzlichen Auftrag. Die EAA sind zugleich Türöffner*innen und Lots*innen. Um Arbeitgebende durch das komplexe Rehabilitationssystem führen zu können, müssen sie sich mit den dazugehörigen Akteur*innen vernetzen. Die Netzwerkpartner*innen aus dem politischen Bereich haben eine Historie der Arbeitgebenden- und/oder Arbeitnehmendenberatung, sind Kostenträger oder in die Stellung von Anträgen und Entscheidungsprozesse involviert. Somit haben sie also größtenteils die Befugnis, eigene

Leistungen zu bewilligen. Die Fachstellen arbeiten in Nordrhein-Westfalen z.B. eng mit den Inklusionsämtern der Landschaftsverbände sowie den Integrationsfachdiensten zusammen. Sie beraten schwerbehinderte Menschen und Arbeitgebende und stellen finanzielle Leistungen bereit, um schwerbehinderte Menschen die Beschäftigung zu ermöglichen und zu erhalten, etwa indem sie technische Arbeitshilfen finanzieren oder Arbeitsbedingungen behinderungsgerecht gestalten (Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, 2024).

Für die Einordnung der Ergebnisse sind darüber hinaus zwei Punkte relevant:

- 1) Kontakte zu Arbeitgebenden werden von den EAA in einem webbasierten Dokumentationstool (EAA-DOQ) hinterlegt. Daher könnten die Kontakte zu Arbeitgebenden – also Akteur*innen der Wirtschaft – eher weniger in den Netzwerkkarten festgehalten worden sein.
- 2) Die Erarbeitung der Karten fand im Sommer 2023 statt. Zu diesem Zeitpunkt waren die EAA noch am Anfang ihrer Arbeit. Im Laufe der Implementation der EAA haben sich die Netzwerkkarten möglicherweise bereits verändert.

Vor diesem Hintergrund liefern wir in Abb. 9 Hinweise für weitere mögliche Kontakte aus allen Sektoren:

Abb. 9: Mögliche Akteur*innen aus den vier Helixsträngen

Politik	Wirtschaft
<ul style="list-style-type: none"> • Leistungsträger im System der beruflichen Inklusion und Rehabilitation (IFD, Deutsche Rentenversicherung) • Landrät*innen • Bürgermeister*innen 	<ul style="list-style-type: none"> • (Sport)Veranstaltungen, die von Arbeitgebenden besucht werden (z.B. Reitsportveranstaltung CHIO) • Messen und Tagungen (Unternehmertag NRW, VKU-Tagung Köln etc.)
Zivilgesellschaft	Bildung/Wissenschaft
<ul style="list-style-type: none"> • Vereine • Selbsthilfegruppen 	<ul style="list-style-type: none"> • Hochschulen • Schulen

2.5 Anregungen und Empfehlungen

Sie hatten in diesem Kapitel die Gelegenheit zu analysieren, in welchen der vier Sektoren der Quadruple-Helix Sie aktuell die meisten Netzwerkkontakte haben. Zudem haben Sie anhand der Evaluations-Ergebnisse gesehen, zu welchen Bereichen die EAA im Rheinland den stärksten Kontakt haben. Zum Zeitpunkt der Evaluation (Sommer 2023) bestanden vor allem Verbindungen in den politischen Bereich. Mit den anderen drei Sektoren sind die EAA zu diesem Zeitpunkt weniger stark vernetzt. Aus innovationstheoretischer Sicht liegt Potenzial darin, weitere Akteur*innen aus den drei anderen Sektoren (Wissenschaft/Bildung, Wirtschaft und Zivilgesellschaft) stärker einzubeziehen. Kontakte in den Sektor Wissenschaft/Bildung können dabei helfen, Weiterbildungsbedarfe zu adressieren. Kontakte in die Bereiche Wirtschaft und Zivilgesellschaft können die EAA bei ihrer Aufgabe unterstützen, über die EAA zu informieren und Vorurteile gegenüber der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen abzubauen. Vermutlich ist die Vernetzung in diese Sektoren noch weniger stark, da auch der Aufgabenbereich Öffentlichkeitsarbeit noch weniger stark ausgeprägt ist. Gestützt wird diese Vermutung durch die Interviewergebnisse aus der Evaluation. Hier wird als nächster wichtiger Schritt für die Implementation der EAA die Öffentlichkeitsarbeit angesprochen. So müssen gesetzliche Grundlagen gelebt, kommuniziert und in die Öffentlichkeit getragen werden. Auch die Einbindung der EAA in die Wirtschaft, z.B. Vernetzung mit Interessensverbänden der Arbeitgebenden, wird als wichtig erachtet, um das Angebot der EAA zu verbreiten und neue Kreise von Arbeitgebenden zu erschließen (Lamb et al., 2024a). Die Fragen in Aufgabe 4 können Ihnen dabei helfen, sich mit der Weiterentwicklung Ihres eigenen Netzwerkes auseinanderzusetzen.

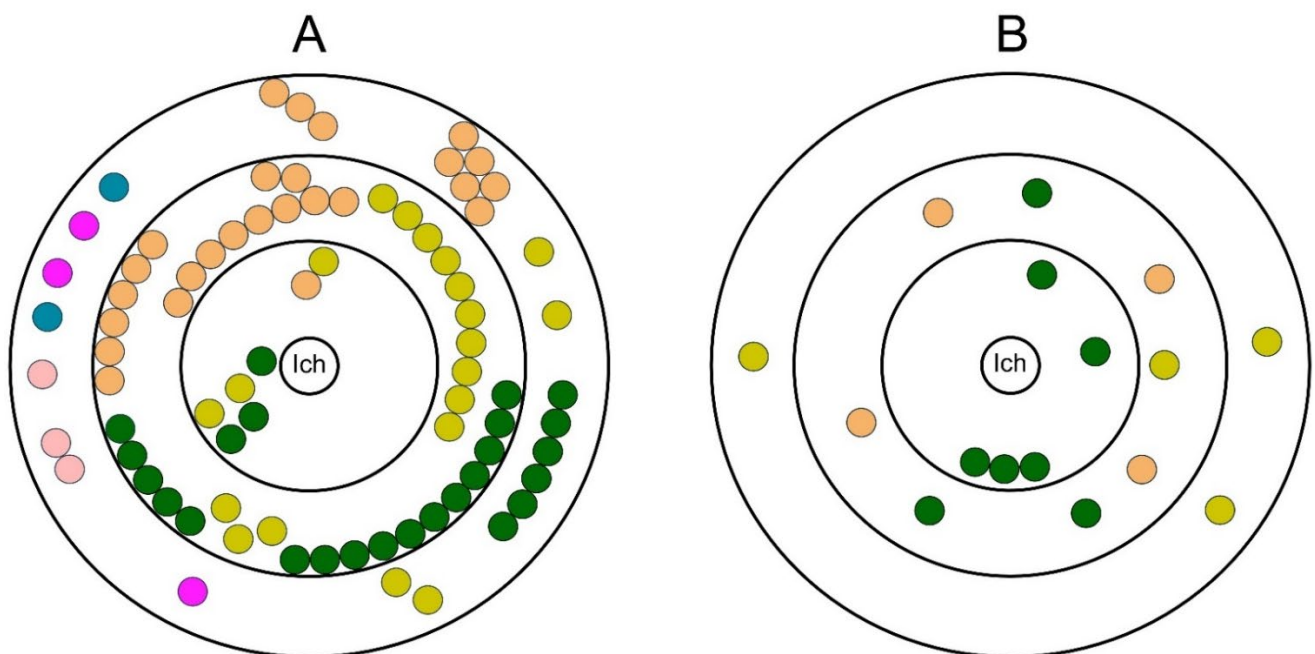
3 Welche Unterschiede gibt es zwischen den Netzwerken der EAA?

Gemeinsam haben alle Netzwerke der EAA im Rheinland, dass die Big Five zu ihren wichtigsten Netzwerkpartner*innen zählen. Trotz dieser Gemeinsamkeit, unterscheiden sich die Netzwerke zwischen den einzelnen EAA. Vielleicht haben Sie bei der Analyse Ihrer eigenen Netzwerkkarte bereits festgestellt, dass Ihr Netzwerk sich von den Netzwerken, die Sie bis hier gesehen haben, unterscheidet. Im Folgenden gehen wir auf Unterschiede zwischen Netzwerkkarten ein, in dem wir uns vier verschiedene Netzwerkkarten anschauen (Abb. 10). Dabei sehen wir Folgendes:

- 1) Es gibt unterschiedlich viele Netzwerkpartner*innen. Im Beispiel in Abb. 10 enthält Karte A die meisten Kontakte. Diese Netzwerkkarte zeichnet sich durch viele Kontakte aus verschiedenen Institutionen aus.

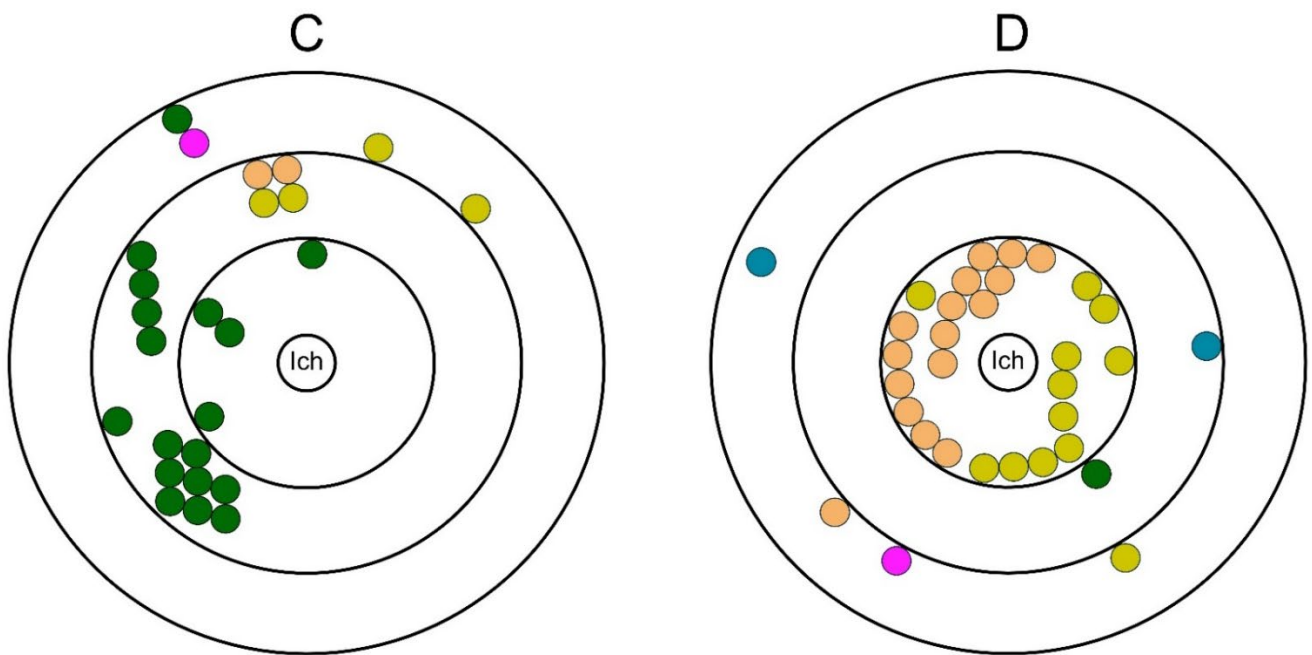
- 2) Die Netzwerkpartner*innen werden im Netzwerk an unterschiedlichen Stellen positioniert. In Netzwerk D, befinden sich die meisten Kontakte im inneren Kreis und sind damit für die Person „sehr wichtig“.
- 3) Es sind unterschiedlich viele Sektoren vertreten. In Netzwerk B wurden Netzwerkkontakte aus drei verschiedenen Sektoren genannt. Zudem gibt es Netzwerke, in denen trägerinterne Kontakte (z. B. zu anderen EAA oder Personen aus dem eigenen Trägerhaus) dominieren (B und C). In anderen Netzwerken bestehen die meisten Kontakte zu Personen aus Institutionen mit Auftrag im System der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe (A und D).

Abb. 10: Ausgewählte Netzwerke einer Beispielregion



- Rehabilitations- und anderweitige Leistungsträger
- Trägerinterne Netzwerke
- Institutionen mit Auftrag im System der berufl. Reha.
- Einrichtungen der beruflichen Aus- und Fortbildung
- Wirtschaftsnahe Akteur*innen
- Sonstige Akteur*innen

Fortsetzung Abb. 10: Ausgewählte Netzwerke einer Beispielregion



- Rehabilitations- und anderweitige Leistungsträger
- Trägerinterne Netzwerke
- Institutionen mit Auftrag im System der berufl. Reha.
- Einrichtungen der beruflichen Aus- und Fortbildung
- Wirtschaftsnaher Akteur*innen
- Sonstige Akteur*innen

Sie sind dran: Aufgabe 5 – Zu welchem Netzwerktypen gehören Sie?

Schauen Sie sich nochmal Ihr eigenes Netzwerk an und überlegen Sie, ...

- welche Ähnlichkeiten es zu einem der Netzwerke aus Abb. 10 gibt.
- warum es Unterschiede zwischen den Netzwerken der EAA gibt. Denken Sie an verschiedene Rahmenbedingungen, aber auch an persönliche Merkmale wie etwa die Berufserfahrung.
- inwiefern Ihre eigene Berufserfahrung oder Ihre institutionelle Anbindung einen Einfluss auf Ihr Netzwerk hat.

3.1 Unterschiede zwischen den Netzwerken der EAA

Die Mehrheit der Kontakte in den Netzwerken besteht zu Leistungsträgern und zu Institutionen mit einem Auftrag im System der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe. Durch den gesetzlichen Auftrag der EAA ist das plausibel.

Warum unterscheiden sich die Netzwerke der EAA? Die anonymisierten Netzwerkkarten in Abb. 10 wurden mit den Expert*innen der LVR-Steuerungsgruppe diskutiert und interpretiert. Zudem wurden zusätzliche Fragebogendaten dazu genutzt, um die Interpretationen abzusichern. Eine Annahme ist, dass vier wesentliche Einflussfaktoren sich auf die Netzwerke der EAA auswirken:

- 1) Berufserfahrung
- 2) Träger
- 3) Regionale Besonderheiten
- 4) Spezifika verschiedener Branchen

Ein besonders großer Einfluss wird der beruflichen Vorerfahrung zugeschrieben. Die Personen, die für das operative Geschäft zuständig sind, waren vorher in sehr unterschiedlichen Berufen tätig. Berufseinsteiger*innen können über Netzwerke verfügen, in denen es tendenziell viele Netzwerkpartner*innen gibt, da sie noch ausloten, bei welchen Kontakten es sich um relevante Netzwerkpartner*innen handelt. Nun könnte man vermuten, dass dies in Netzwerk A (Abb. 10) der Fall ist. Jedoch stammt dieses Netzwerk von einer berufserfahrenen Person. Auch berufserfahrene Personen können über ein großes und heterogenes Netzwerk verfügen, z.B. wenn sie für mehrere Regionen zuständig sind oder eine große Region bedienen. Das Beispiel zeigt auch, dass es nicht eine Form der Netzwerkkarte gibt, die von allen EAA angestrebt werden muss oder kann. Die Netzwerke müssen zudem mit Vorsicht interpretiert werden, da davon auszugehen ist, dass Personen unterschiedlich schnell von einem Kontakt sprechen. Sprich: Was eine Person als Netzwerkpartner*in bezeichnet, wird von einer anderen Person gar nicht erwähnt. Zudem können sich die Netzwerke über die Zeit verändern. Die Netzwerke B und C stammen von Berufseinsteiger*innen. Hier gibt es sehr viele trägerinterne Kontakte, was daran liegen kann, dass die Person bisher noch nicht im System der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe vernetzt ist oder auf Unterstützung bei der Einarbeitung zurückgreift. Es ist plausibel, dass auch hier Netzwerkkontakte zunächst durch die Zusammenarbeit mit erfahreneren Kolleg*innen angebahnt werden. Das Netzwerk D ist von einer berufserfahrenen Person. Hier zeigen sich viele Kontakte zu externen Institutionen, die EAA verfügt bereits über stabile Netzwerkstrukturen.

Darüber hinaus hat die Trägerinstitution der EAA einen Einfluss auf die Netzwerke – und wie wir noch sehen werden, auf die Arbeitsweisen der EAA (Kapitel 4.2) – auch wenn die EAA unabhängig vom Träger agieren. Ist eine EAA zum Beispiel bei der HWK angesiedelt, so werden Kontakte zur HWK als trägerinterne Kontakte eingeordnet. Dazu kommt, dass das Beratungsangebot innerhalb eines Trägers unterschiedlich stark etabliert ist. Es gibt Träger, in denen es seit über 20 Jahren ein Beratungsangebot gibt, während andere Träger hier weniger Erfahrung haben.

Als weitere Erklärung können regionsbezogenen Unterschiede herangezogen werden. So gibt es in einigen Regionen extern organisierte Vernetzungsangebote wie regionale Netzwerktreffen, die entsprechend einen Einfluss auf die Vernetzung der EAA haben.

Die Spezifika verschiedener Branchen beziehen sich darauf, dass die EAA Ansprechpartner*innen für unterschiedliche Berufsgruppen (Handwerk, Industrie und Handel, Landwirtschaft usw.) sind. Damit unterscheiden sich auch die beratungssuchenden Arbeitgebenden. Je nach Bedarf und Branche sind unterschiedliche Netzwerkpartner*innen relevant (Lamb et al., 2024a). Die spezifischen Bedarfe, die mit einer bestimmten Behinderung oder chronischen Erkrankung einhergehen, können in Abhängigkeit von dem jeweiligen Berufszweig (z. B. Maler- und Lackierer*in versus Industriekaufmann-/frau) starke Unterschiede aufweisen.

3.2 Unterschiede und Gemeinsamkeiten in den Rahmenbedingungen und Arbeitsweisen der EAA

Vielleicht haben Sie sich in Aufgabe 5 schon mit den Rahmenbedingungen auseinandergesetzt, die sich für Ihre Arbeit als EAA vorfinden oder vorgefunden haben. Nun möchten wir noch ein Stück weiter hineinzoomen, indem wir uns mit den Rahmenbedingungen bzw. der Ausstattung und den Arbeitsweisen der EAA im Rheinland befassen. Um bei der Familienmetapher zu bleiben, könnte man auch sagen: Wie sehen die Haushalte aus, in die die EAA eintreten? Und wie wirkt sich dieser Rahmen auf die Tätigkeit EAA aus? Bevor wir aus den Ergebnissen der Evaluation berichten, haben Sie in Aufgabe 6 die Möglichkeit, sich noch tiefer mit Ihrem eigenen Netzwerk, mit Ihren eigenen Rahmenbedingungen und Ihrer Arbeitsweisen auseinanderzusetzen.

Sie sind dran: Aufgabe 6 – Rahmenbedingungen und eigene Arbeitsweisen

Rahmenbedingungen

- Welche Rahmenbedingungen beeinflussen Ihre Arbeitsweisen? Denken Sie zum Beispiel an bestehende Netzwerke bei Ihrem Träger oder bestehende Kontakte zu Arbeitgebenden
- Würden Sie den Kontakt zu Arbeitgebenden als nah oder eher fern einschätzen? Nah könnte der Kontakt z.B. sein, wenn es in Ihrer Institution Listen gibt, in denen Kontakte zu Arbeitgebenden abgelegt sind.
- Gibt es in Ihrer Institution viel oder wenig Erfahrung in der Netzwerkarbeit?
- Haben Sie selbst Erfahrung in der Netzwerkarbeit?

Arbeitsweisen

- Wie arbeiten Sie im Netzwerk zusammen? Gibt es gemeinsame Abläufe bei der Arbeitgebendenberatung?
- Wie stabil sind die Beziehungen zu Ihren Netzwerkpartner*innen?
- Wie viel Zeit investieren Sie in die Netzwerkpflge? Wie erfolgt die Netzwerkpflge?

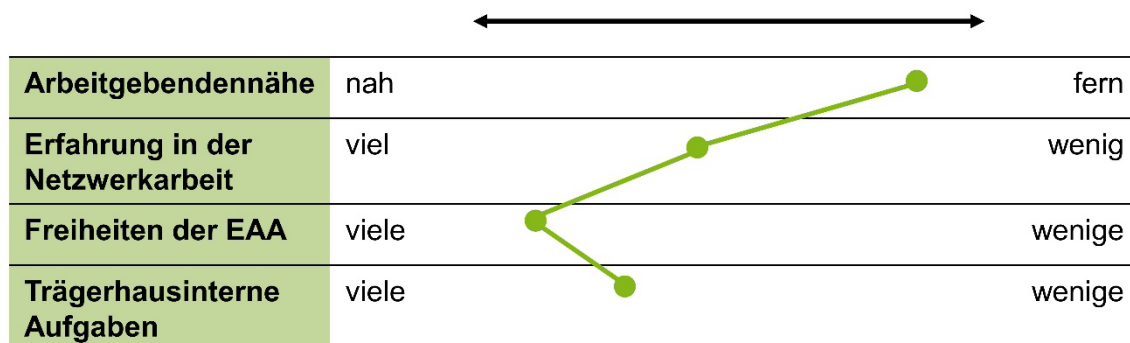
Um diesen Fragen nachzugehen wurden in der Evaluation Interviews geführt. Neben den EAA wurden dazu auch Dienstvorgesetzte, Netzwerkpartner*innen oder Arbeitgebende zu Themen wie der Arbeitsweise, der Rolle der Trägeranbindung oder der Implementation der EAA befragt. Im Folgenden gehen wir nacheinander auf

- a) die Rahmenbedingungen und
- b) die Arbeitsweisen der EAA ein.

In zentralen Interview-Ergebnissen finden sich Informationen zu Merkmalen, die sich den Rahmenbedingungen und/oder den Arbeitsweisen der EAA zuordnen lassen. Beide Bereiche stehen in einem gewissen Zusammenhang, sodass sich die Schlaglichter der Ergebnisse zum Teil auf mehrere Bereiche beziehen. Es handelt sich um Merkmale, wie etwa die Nähe zu den Arbeitgebenden, die den Bereich der Rahmenbedingungen betrifft.

Um die zentralen Ergebnisse aus den Interviews zu veranschaulichen, greifen wir auf ein sogenanntes „semantisches Kontinuum“ (Abb. 11) zurück.

Abb. 11: Semantisches Kontinuum zu den Rahmenbedingungen der EAA



Das semantische Kontinuum zeigt in der linken Spalte, welche Merkmale wir betrachten. Rechts daneben sind die Pole zwischen welchen die Merkmalsausprägung prinzipiell variieren kann. Der Kontakt zu den Arbeitgebenden kann zwischen den beiden Polen *nah* und *fern* variieren. Als nah wird der Kontakt zu den Arbeitgebenden etwa eingeordnet, wenn sich die Trägerinstitution bereits selber als arbeitgebend einstuft. Das kann über die Statuten (z.B. bei den Kammern) oder über die Namenswahl (z.B. FAW) der Fall sein. Bei den IFD-Trägern ergibt sich aus ihrer gesetzlichen Aufgabe (§ 193 Abs. 2 Nr. 4 und Nr. 9 SGB IX) eine (partielle) Arbeitgebendennähe. Ein weiteres Kriterium kann sein, wenn in der Trägerinstitution z.B. Listen vorliegen, in denen Kontakte zu Arbeitgebenden abgelegt sind. Solche Listen gibt es nicht in allen Trägerinstitutionen, sodass die Kontakte zu Arbeitgebenden von einigen EAA erst erschlossen werden müssen. In diesem Fall wird die Arbeitgebendennähe als eher fern eingeordnet. Wir präsentieren im Folgenden einige Schlaglichter aus den Ergebnissen, wobei bei der Interpretation zwei Dinge wichtig sind:

1. Hinter den Ausprägungen stecken keine Zahlen! Es sind also keine Aussagen, wie „doppelt so nah“ oder „halb so viele“, möglich.
2. Hinter den Ausprägungen steckt keine Wertung! Es ist also nicht automatisch besser, wenn die Arbeitgebendennähe gegeben ist. Wichtig ist vielmehr die Frage *was soll erreicht werden?*

Abb. 12: Semantisches Kontinuum Beispiel Arbeitgebendennähe

Die **Nähe zu den Arbeitgebenden** unterscheidet sich nach Träger:
*Die Arbeit unserer EAA beginnt mit dem Klinkenputzen bei den Arbeitgebern.
 Aber ich sehe, dass dieses Netzwerk schon gut ins Rollen gekommen ist.*

Arbeitgebendennähe	nah	fern
Erfahrung in der Netzwerkarbeit	viel	wenig
Freiheiten der EAA	viele	wenige
Trägerhausinterne Aufgaben	viele	wenige

Ein wesentliches Ergebnis ist, dass sich die **Arbeitgebendennähe** je nach Träger unterscheidet. Dies kommt z.B. durch etablierte Beratungsstrukturen oder Besonderheiten bestimmter Branchen zustande. Wie bereits erwähnt, haben einige der Träger bereits formal einen näheren Kontakt zu Arbeitgebenden, etwa die Kammern oder sie tragen die Nähe bereits im Namen, wie etwa bei der FAW und können somit prinzipiell als arbeitgeberrnah betrachtet werden.

Der O-Ton illustriert besonders gut, wie die Nähe zu den Arbeitgebenden sich auf die Netzwerkarbeit der EAA auswirkt. Somit kann die Arbeit für einige EAA – jedenfalls am Anfang – in der Akquise bestehen. Die proaktive Ansprache von Arbeitgebenden ist ein Aufgabenbereich der EAA, es wird jedoch vermutet, dass sich die Akquise hier im Laufe der Zeit, mit zunehmender Bekanntheit der EAA, eher in den reaktiven Bereich verschiebt. Das bedeutet, dass die Arbeitgebenden den Weg zur EAA im Laufe der Zeit von sich aus suchen und die EAA auf die Anfragen reagieren. Das Tagesgeschäft der EAA wird vermutlich zunehmend von eingehenden Anfragen dominiert werden (Arbeitgebende suchen die EAA auf). Infolgedessen könnte es sinnvoll sein, die „Kaltakquise“ und Sensibilisierung in einem anderen Format zu fokussieren, beispielsweise über Jobmessen oder ähnliche Veranstaltungsformate.

Abb. 13: Semantisches Kontinuum Beispiel Erfahrung Netzwerkarbeit

Vorgängerstrukturen wirken sich auf die Netzwerkarbeit der EAA aus:
Wir waren hier von Beginn an in ein Netzwerk eingebunden und daher war die Zusammenarbeit von Anfang an eingeübt.

Arbeitgebendennähe	nah	fern
Erfahrung in der Netzwerkarbeit	viel	wenig
Freiheiten der EAA	viele	wenige
Trägerhausinterne Aufgaben	viele	wenige

In Hinblick auf die **Erfahrung in der Netzwerkarbeit** zeigt sich bei Trägern, die eine historisch gewachsene Vorgängerstruktur haben (z. B. Kammern), dass tendenziell weniger proaktive Akquise erforderlich ist.

Abb. 14: Semantisches Kontinuum Beispiel Freiheiten der EAA

Die EAA arbeiten grundsätzlich sehr eigenständig.

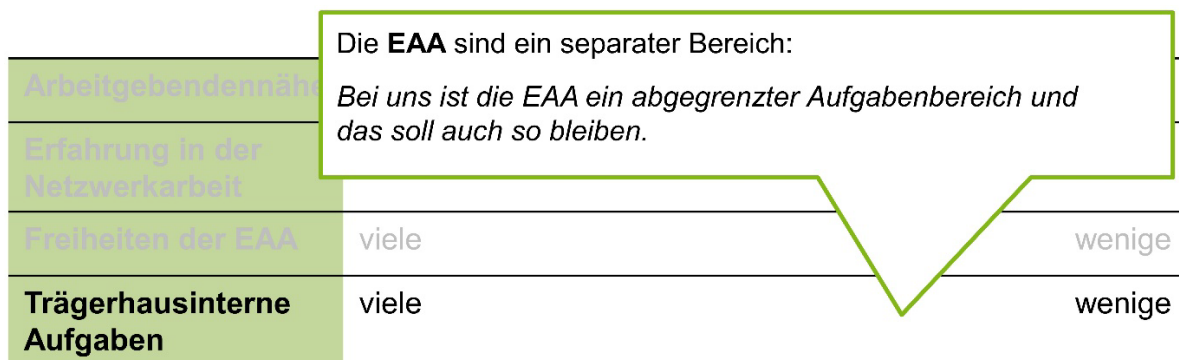
Arbeitgebendennähe	nah	fern
Erfahrung in der Netzwerkarbeit	viel	wenig
Freiheiten der EAA	viele	wenige
Trägerhausinterne Aufgaben	viele	wenige

Trotz hohem Grad an Autonomie:
*Am Anfang ist es wichtig, ein **gemeinsames Prozedere** zu entwickeln. Vor allen Dingen, wenn es in einer Region auch Überschneidungen der Aufgaben gibt.*

Was das Merkmal **Freiheiten der EAA** betrifft zeigt sich, dass sie bei allen Trägern sehr eigenständig arbeiten. Trotz des hohen Grades an Autonomie, sind die EAA keine Einzelgänger*innen. Für die Netzwerkarbeit ist es wichtig, dass zwischen den Netzwerkpartner*innen von Anfang an ein gemeinsames Prozedere entwickelt und Aufgaben

sowie Zuständigkeiten geklärt werden. Diese Aushandlungsprozesse sollten auf Personenebene – also direkt zwischen den einzelnen „Familienmitgliedern“ – stattfinden. In Netzwerken, in denen die Zusammenarbeit besonders positiv beschrieben wird, zeigt sich zudem, dass es neben den gemeinsamen Abläufen auch (besonders) effektive Dienstwege gibt: „Immer dann, wenn es darum geht, den Arbeitgebern ein Komplettpaket darzustellen, hole ich die EAA dazu. Wir telefonieren regelmäßig und sprechen auch die Fälle konkret durch“. Dabei wird auch beschrieben, dass sich die Personen hier als ein Team mit einem gemeinsamen Ziel sehen. An diesem Beispiel wird deutlich, auf welche Weise die Rahmenbedingungen bei den Trägern einen Einfluss auf die Arbeitsweise der EAA haben können. Trotzdem muss die Zusammenarbeit im Netzwerk von allen Seiten unterstützt werden. Dazu trägt auch bei, dass die EAA als separater Bereich betrachtet werden (Abb. 15). Dies passt zu ihrem gesetzlichen Auftrag als neutrale Lots*innen.

Abb. 15: Semantisches Kontinuum Beispiel Trägerhausinterne Aufgaben



Die Aussagen zu den Rahmenbedingungen deuten an einigen Stellen bereits darauf hin, dass diese sich auf die Tätigkeiten der EAA auswirken, etwa wenn keine Listen mit Kontakten zu Arbeitgebenden vorliegen und die EAA-Tätigkeit mit der Kaltakquise beginnt.

Wir möchten den Blick nun genauer auf die Tätigkeiten und Arbeitsweisen der EAA richten. Hier hat sich gezeigt, dass die **Identifikation als EAA** über alle Träger hinweg hoch und durch das gemeinsame Ziel begründet ist (Abb. 16).

Abb. 16: Semantisches Kontinuum Beispiel Identifikation als EAA

Identifikation als EAA hoch und zielbezogen: <i>Das Ziel ist bei allen gleich aber die Herangehensweise ist unterschiedlich. Das betrifft die Kontakte, aber auch die Arbeitsweise.</i>		
Identifikation als EAA	hoch	niedrig
Akquise	proaktiv	reaktiv
Betriebsbesuche	wenige	viele
Intensität der Betreuung	niedrig	hoch

Die **Akquise** unterscheidet sich zwischen den EAA. Bei einigen ist die Akquise proaktiver, bei anderen reaktiver. Hier besteht die Vermutung, dass die EAA zunächst einen gewissen Bekanntheitsgrad erlangen muss und dass sich die Akquise auf lange Sicht bei allen EAA eher im reaktiven Bereich ansiedeln wird.

Abb. 17: Semantisches Kontinuum Beispiel Akquise

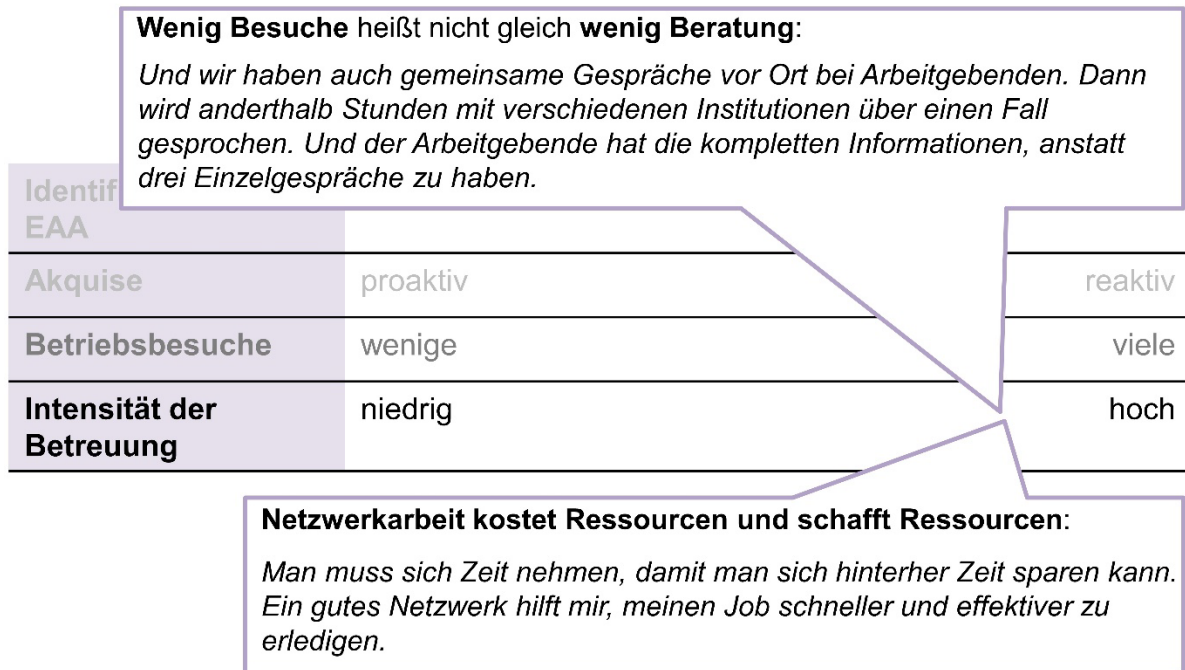
Die Akquise unterscheidet sich in Abhängigkeit von Erfahrung und Implementation: <i>Zunächst muss viel proaktive Arbeit geleistet werden, um das Angebot prominent zu machen. Anschließend werden, die Arbeitgeber von alleine auf die EAA zukommen. Auf lange Sicht wird sich die Arbeit eher im reaktiven Bereich ansiedeln.</i>		
Identif EAA		
Akquise	proaktiv	reaktiv
Betriebsbesuche	wenige	viele
Intensität der Betreuung	niedrig	hoch

Die **Anzahl der Betriebsbesuche** unterscheidet sich zwischen den EAA. Wichtig ist jedoch, dass das nicht bedeutet, dass *mehr* immer auch *besser* ist. Das verdeutlichen die Ergebnisse zur **Betreuungsintensität**. Diese variiert zwischen den EAA und prinzipiell hängt dies häufig mit der Ressourcenfrage zusammen. Die Fallzahlen und auch die

Netzwerkarbeit schafft Ressourcen für eine intensive Betreuung!

Größe des Zuständigkeitsgebiets sind hier wichtige Faktoren. So wurde z.B. berichtet: „Aufgrund der noch nicht hohen Fallanzahl kann ich die Betriebe intensiver betreuen. Ich bin zurzeit nicht gescheut, mehrfach dort hinzufahren, und das, obwohl mein Gebiet sehr groß ist“. Viele Betriebsbesuche sind aber keine hinreichende Bedingung für eine intensive Begleitung. An dieser Stelle kann die Zusammenarbeit des Netzwerks eine wichtige Ressource darstellen, die sich auch auf die Intensität der Betreuung auswirkt.

Abb. 18: Semantisches Kontinuum Beispiel Betreuungsintensität



Wenn die Zusammenarbeit im Netzwerk eingeübt ist, kann die Betreuung auch mit weniger Betriebsbesuchen einhergehen. Zum Beispiel, wenn die Netzwerkpartner*innen gemeinsame Gespräche mit den Arbeitgebenden führen.

3.3 Anregungen und Empfehlungen

Das vorige Kapitel hat gezeigt, dass die Netzwerke der EAA auch innerhalb einer Region sehr unterschiedlich aussehen können. Die Merkmale der EAA selbst, der Trägerinstitution aber auch regionale Besonderheiten wirken sich auf das Netzwerk der EAA und ihre Netzwerkarbeit aus. Sofern Sie Aufgabe 6 bearbeitet haben, haben Sie sich mit Ihren eigenen Rahmenbedingungen und Arbeitsweisen befasst. Vielleicht konnten Sie Zusammenhänge zwischen beidem identifizieren. Vielleicht konnten Sie sich aber auch in den Ergebnissen der Evaluation wiederfinden.

Im vorigen Kapitel sehen wir noch einmal, welchen Stellenwert die Netzwerkarbeit für die EAA hat und dass sie eine wichtige Ressource darstellt. Ein Netzwerk muss zunächst aufgebaut werden. Dies ist ein wichtiger Schritt, wenn eine Person neu mit der Tätigkeit als EAA beginnt. Wenn Sie Berufsanfänger*in sind, stellt sich die Frage, wie das Netzwerk aufgebaut werden kann oder ob es bestehende Netzwerke gibt, in die Sie eintreten können. Dann kann es hilfreich sein, wenn die vorangegangene oder bestehende EAA ihre wichtigsten Netzwerkkontakte offenlegt. Welches sind auf Personenebene die wichtigsten Kontakte? Wie wird das Netzwerk gepflegt? Welche regelmäßigen Treffen gibt es? Welche Kommunikationswege werden genutzt? Gibt es typische oder wiederkehrende Abläufe, die bekannt sein sollten?

Scheiden Sie hingegen aus dem Beruf aus, stellt sich umgekehrt die Frage, wie Sie Ihr bestehendes Netzwerk übergeben können.

Gleichzeitig gibt es keinen Konsens darüber, wie ein Netzwerk aussehen muss, da je nach Region auch ganz bestimmte Netzwerkstrukturen (z.B. mit einer größeren Anzahl an Netzwerkkontakten) förderlich sein können. Für die eigene Netzwerkarbeit kann es jedoch hilfreich sein, sich den eigenen Anforderungen, den Rahmenbedingungen und dem eigenen Netzwerk bewusst zu werden. Vergleichen Sie dazu gerne noch einmal Ihre Antworten aus Aufgabe 6 mit unseren Ergebnissen.

4 Wie gestaltet sich das Gesamtnetzwerk im Rheinland?

In diesem Kapitel wird nicht mehr die Ebene der Personen, sondern die Ebene des Rheinlands und seiner Regionen in den Blick genommen. Das Rheinland ist in acht Regionen unterteilt, in denen EAA jedes Bereichs vertreten sind, um ein flächendeckendes Beratungsangebot bereit zu stellen. Die Bereiche sind nach Branchen (Handwerk, Industrie und Handel, Landwirtschaft und „weitere Arbeitgeber“) aufgeteilt. In der Evaluation haben wir uns nicht nur die Netzwerke der einzelnen EAA-Fachberater*innen angeschaut, sondern auch

- a) das Gesamtnetzwerk im Rheinland und
- b) die regionalen Netzwerke.

Im Folgenden gehen wir darauf ein, wie sich die Netzwerke auf den beiden Ebenen gestalten und wie sich die einzelnen Akteur*innen positionieren. Auch wenn die EAA auf unterschiedliche Rahmenbedingungen treffen, unterschiedlich viele Regionen bespielen und bei verschiedenen Trägern angestellt sind, zeigen sich hier neben den Unterschieden auch wieder Gemeinsamkeiten.

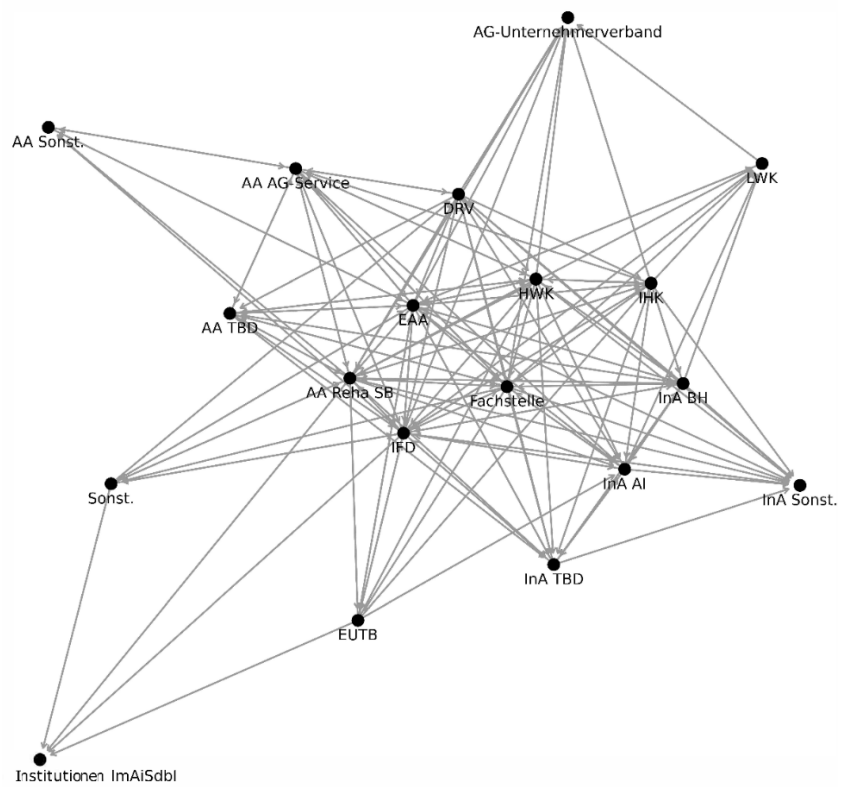
4.1 Gesamtnetzwerk und Netzwerke in den acht Regionen des Rheinlands

Das Gesamtnetzwerk der EAA im Rheinland zeigt, wie sich wesentliche Netzwerkpartner*innen sowie die Big Five der EAA im Netzwerk positionieren (Abb. 19).

Das Gesamtnetzwerk und die regionalen Netzwerke wurden anhand verschiedener Fragen analysiert.

- Wer ist im Kern des Netzwerks verortet?
- Welche Netzwerkpartner*innen befinden sich in den Randbereichen?
- Gibt es Gruppen von Netzwerkpartner*innen, die besonders eng zusammenarbeiten (Cluster)?
- Wenn ja, welche Netzwerkpartner*innen befinden sich in diesen Clustern?

Abb. 19: Das Gesamtnetzwerk der EAA im Rheinland



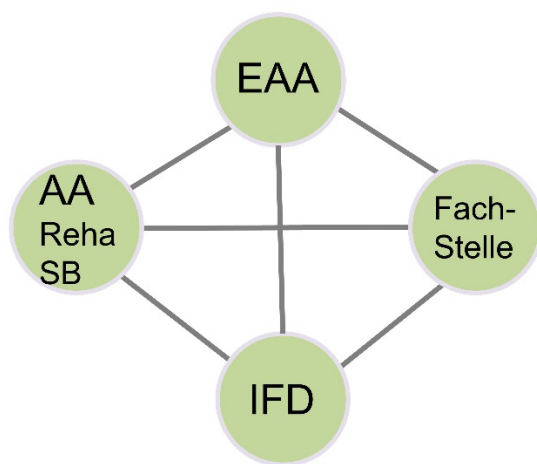
Anmerkungen: IFD = Integrationsfachdienst; EAA = Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber*innen; InA = LVR-Inklusionsamt (3 Abteilungen); Fachstelle = Fachstelle für Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben; AA = Agentur für Arbeit (2 Abteilungen)

Auch wenn Netzwerke der einzelnen EAA viele Unterschiede aufweisen, sehen wir, dass die Netzwerkstrukturen in den acht Regionen des Rheinlands sowie im Gesamtnetzwerk sehr ähnlich sind. Es gibt **fünf Muster, die in allen Regionen sowie im Gesamtnetzwerk im Rheinland erkennbar** sind:

In allen acht Regionen des Rheinlands gibt es ein Cluster, das aus EAA – IFD – Fachstelle – AA besteht.

1) Die **Verbindung zwischen den Netzwerkpartner*innen EAA – IFD – Fachstelle – AA** (Abb. 20) ist in allen Regionen erkennbar. In Abb. 20 ist das Cluster vereinfacht dargestellt. Andere Netzwerkpartner*innen, wie EUTB, HWK, LWK usw. positionieren sich stets um das zentrale Cluster.

Abb. 20: Cluster zwischen den Netzwerkpartner*innen EAA – IFD – Fachstelle – AA



IFD = Integrationsfachdienst
EAA = Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber*innen
Fachstelle = Fachstelle für Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben
AA Reha SB = Agentur für Arbeit Abteilung Reha SB

IFD und Fachstelle nehmen in den Regionen jeweils **zentrale Positionen im Netzwerk** ein. Ein Grund dafür kann darin bestehen, dass IFD und Fachstelle große Institutionen sind und viele Mitarbeiter*innen haben. Zudem sind in diesem Cluster wieder die zentralen Netzwerkpartner*innen (Big Five) vertreten, die als Kostenträger fungieren, in Entscheidungsprozesse involviert oder an der Antragstellung beteiligt sind. Zum Beispiel werden bestimmte Anträge bei den Fachstellen als Leistungsträger gestellt. Netzwerkpartner*innen aus den verschiedenen Institutionen formulieren, dass die Zusammenarbeit hier nichts Neues ist.

So wird exemplarisch berichtet:

„...wir kennen [uns] schon sehr lange, arbeiten eng zusammen und die EAA sind ja eigentlich für uns nichts Neues. Wir haben schon die Inklusionsberater gehabt bei den Kammern.... Von daher haben wir [eine] relativ lange Tradition in der Zusammenarbeit. Und wir haben eben auch diese Koordinierungskreise und Netzwerktreffen und so weiter“

Die AA ist in diesem Netzwerk eher für die „Anbahnung in Arbeit“ zuständig, wohingegen die EAA für die Betreuung zuständig sind. Das Netzwerk scheint von einer

klaren Aufgabenverteilung und vom niedrigschwelligen Austausch zu profitieren. Die Zusammenarbeit wird als positiv beschrieben, wenn die Netzwerkpartner*innen sich gegenseitig miteinbeziehen und sich die Bälle zuspielen. Auch die AA berät Arbeitgebende und immer, wenn diesen „ein Komplettpaket“ dargestellt werden soll, wird die EAA mit einbezogen. Diese Zusammenarbeit funktioniert, wenn die Netzwerkpartner*innen sich als Kolleg*innen (und nicht als Konkurrent*innen) ansehen und sich regelmäßig austauschen.

Vor allem, wenn die Aufgaben und das Wissen sich zwischen Netzwerkpartner*innen ähneln, ist es förderlich, wenn die Zuständigkeiten geklärt werden. In Kapitel 3 haben wir bereits darauf eingegangen, dass die EAA trotz des sehr eigenständigen Arbeitens innerhalb der Trägerinstitution keine Einzelgänger*innen sind. Bei der Entwicklung von gemeinsamen Abläufen ist es wichtig, dass Aufgaben und Zuständigkeiten auf der Personenebene geklärt werden. Folgendes Zitat beschreibt diese Aushandlungsprozesse beispielhaft:

„Ich musste alle einzeln kennenlernen und nochmal Gespräche führen, dass die mir nicht unbedingt alle Arbeitgeber-Fälle weitergeben müssen. Wenn gezielt nach mir gefragt wird, wäre es schön, wenn ich mit einbezogen werde, dass wir auch in Fällen kooperieren können. Das musste ich erklären. Die meisten wussten von den Förderleistungen nicht, zu denen wir beraten, und mittlerweile muss ich sagen, läuft das“

Aus Sicht der Fachstelle werden die EAA auch als „Bindeglieder“ zwischen AA und Fachstelle beschrieben. So kontaktieren die Arbeitgebenden zunächst die AA, welche im nächsten Schritt auf die Fachstelle verweist. Die Fachstelle schaltet wiederum „automatisch die EAA ein“, die die Arbeitgebenden als eine Art „Pfadfinder“ bei allen möglichen Schwierigkeiten unterstützt sowie bei der konkreten Antragstellung bei der AA, der Rentenversicherung, dem Inklusionsamt oder der Fachstelle selbst. Es besteht die Möglichkeit, dass sich dieser Dominoeffekt zwischen **AA**, **Fachstelle** und **EAA** zeigt, da die AA über einen hohen Bekanntheitsgrad verfügt. Ändern könnte sich dies, wenn die EAA unter Arbeitgebenden bekannter geworden sind.

2) Dass die **LWK weiter außen positioniert** ist als die IHK und HWK und zudem weniger vernetzt ist, kann wieder durch die historisch gewachsenen Vorgängerstrukturen erklärt werden. So war die LWK zwar seit 2017 Teil der Vorgängerstruktur, allerdings nur mit einer halben Stelle für das Rheinland (andere Hälfte LWL) und dem Dienstsitz in Münster.

3) Auch das Muster, dass die **HWK und IHK ein breiteres Netzwerk haben als die LWK**, lässt sich dadurch erklären. Die EAA der IHK haben zudem einen anderen Zugang zu den Betrieben und können (möglicherweise) „direkter an den Bedürfnissen und Besonderheiten der Arbeitgebenden ansetzen“. Dies hat aber nicht nur Vorteile, da so möglicherweise weniger neue Zugänge und Kontakte zu Arbeitgebenden entstehen. Die

LWK unterscheidet sich jedoch auch insofern, als dass hier eine Beraterin für ein großes Gebiet zuständig ist. Für die Berater*innen ist der räumlich große Zuständigkeitsbereich mit langen Wegstrecken verbunden, die sich auf die Netzwerkarbeit auswirken können.

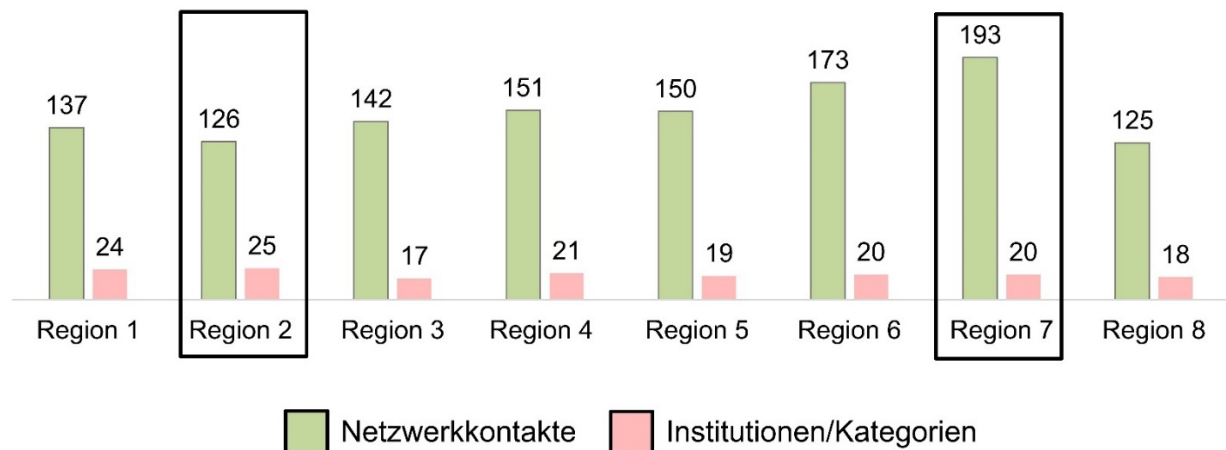
4) Die **Abteilung Reha SB der Agentur für Arbeit (AA) ist näher im Kern des Netzwerks** positioniert als die Abteilung Arbeitgeber-Service. Ein Grund für dieses Muster besteht möglicherweise darin, dass die Abteilung Reha-SB deutlich größer und bekannter ist als die Abteilung Arbeitgeber-Service. Hier sind also mehr Mitarbeiter*innen beschäftigt, was tendenziell mit mehr Kontakten einhergeht.

5) Die **Interessensverbände der Arbeitgebenden sind weit außen** positioniert. Das passt zu dem Befund, dass weniger als die Hälfte der befragten EAA diese als wichtig für die eigene Arbeit einschätzten. Es lässt sich zudem erkennen, dass Interessensverbände der Arbeitgebenden häufiger über die LWK kontaktiert werden, möglicherweise fungiert die LWK hier als Gatekeeper. Bisher haben vor allem EAA, die bei den Kammern angestellt sind, Interessensverbände der Arbeitgebenden als Netzwerkpartner*innen genannt. Da es seitens der Interessensverbände in den letzten Jahrzehnten vermehrt die Forderung gab, „Inklusionsbeauftragte“ (Interview Ergebnis) einzurichten, ist davon auszugehen, dass der Kontakt erwünscht ist und zur weiteren Vernetzung der EAA beitragen kann. Zudem kann hier eine andere Klientel angesprochen werden als bei den Kammern, da Unternehmen hier freiwillig organisiert (und vernetzt) sind.

Doch warum gibt es zwischen den Regionen viele Gemeinsamkeiten, wenn die Netzwerke der einzelnen EAA sich unterscheiden? Alle Regionen bedienen die gleichen Branchen und die EAA sowie die Netzwerkpartner*innen arbeiten in mehreren Regionen. So beeinflusst die Tätigkeit einer EAA die Netzwerke gleich mehrerer Regionen. Zudem wirken sich die historisch gewachsenen Vorgängerstrukturen in allen Regionen aus. Und schließlich sind die EAA zum Zeitpunkt der Untersuchungen am stärksten mit Partner*innen des politischen Sektors verknüpft, also mit Leistungsträgern und Institutionen, die einen (gesetzlichen) Auftrag im System der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe haben. Diese Strukturen gelten wiederum überregional, sodass es plausibel ist, dass sich bestimmte Muster in allen Regionen abbilden. In den Interviews aus der Evaluation brachten die befragten EAA dies auf den Punkt, denn: „Das Ziel ist bei allen gleich aber die Herangehensweise ist unterschiedlich“.

In Abbildung 21 sehen wir, dass es auch Unterschiede zwischen den Netzwerken in den acht Regionen gibt. So sind die Netzwerke a) unterschiedlich groß und b) unterschiedlich heterogen.

Abb. 21: Unterschiede in den Netzwerkkontakten zwischen den acht Regionen des Rheinlands



In Region 7 finden sich die meisten Netzwerkkontakte (Größe des Netzwerks) wobei diese sich auf 20 Institutionen bzw. Kategorien verteilen (Heterogenität des Netzwerks). Im Gegensatz dazu weist Region 2 die größte Heterogenität auf, bei gleichzeitig weniger Netzwerkkontakten.

4.2 Zentrale Netzwerkpartner*innen der Big Five

Zwischen den einzelnen EAA zeigen sich die Big Five als wesentliche Schnittmenge. Im Rahmen der Evaluation wurden jedoch nicht nur die EAA zu ihren wichtigsten Netzwerkpartner*innen befragt, sondern auch die Netzwerkpartner*innen selbst. Sie beantworteten – ebenso wie die EAA – Fragen zur Zusammenarbeit, Kommunikation und zum Informationsaustausch. Die Antworten beider Perspektiven wurden zusammengebracht. Insgesamt zeigt sich in den Antworten, dass **drei Akteure für alle Big Five sehr wichtig sind**, nicht nur für die EAA:

- 1) IFD
- 2) Fachstelle für Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben
- 3) Inklusionsamt mit der Abteilung: Aktion Inklusion – Budget für Arbeit

Dass besonders die Abteilung *Aktion Inklusion* des Inklusionsamts als sehr wichtig eingeschätzt wurde, kann daran liegen, dass hier besonders attraktive Leistungen bereitgestellt werden können. Hierunter fällt zum Beispiel die *Einstellungsprämie*, die Arbeitgebende erhalten können, die eine schwerbehinderte Person auf einen Arbeitsplatz mit

Wichtig für alle Big Five sind:

- 1) IFD
- 2) Fachstelle für Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben
- 3) Inklusionsamt mit der Abteilung: Aktion Inklusion – Budget für Arbeit (AI)

voller Sozialversicherungspflicht einstellen. Auch die *Ausbildungsprämie* ist für die Unternehmen – und somit für die EAA – von hoher Relevanz. Durch sie können Ausbildungsbetriebe, die eine schwerbehinderte Person zum Zweck einer betrieblichen Ausbildung einstellen, finanzielle Leistungen erhalten (LVR, 2024).

4.3 Netzwerkarbeit: Kommunikation, Informationsaustausch, Zusammenarbeit

Wir haben gesehen, dass die Netzwerkarbeit Zeit und Ressourcen kostet, aber auch selbst eine Ressource darstellt. Sie wissen nun, welche Netzwerkpartner*innen für die EAA wichtig sind, welche Netzwerkpartner*innen für alle Big Five sehr wichtig sind und wie sich die Netzwerke auf Ebene der Regionen sowie auf der Gesamtebene gestalten. Da die Netzwerkarbeit eine wichtige Ressource sein kann, stellt sich die Frage, wie sich der Informationsaustausch mit den Netzwerkpartner*innen gestaltet und welche Gelingensbedingungen es für die Zusammenarbeit gibt. Bevor wir näher auf weitere Erkenntnisse zur Kommunikation, Informationsaustausch und zur Zusammenarbeit eingehen, haben Sie in Aufgabe 7 die Gelegenheit die Kommunikation innerhalb Ihres eigenen Netzwerks zu analysieren.

Sie sind dran: Aufgabe 7 – Kommunikation, Informationsaustausch, Zusammenarbeit im Netzwerk

- Zu welchen Netzwerkpartner*innen haben Sie eine gute und gefestigte Arbeitsbeziehung? Was trägt zum Erfolg dieser Zusammenarbeit bei?
- Inwiefern ist die Aufgabenteilung zwischen den Netzwerkpartner*innen geklärt?
- Inwiefern ist ein niedrigschwelliger Informationsaustausch möglich?
- Wie häufig kommunizieren Sie mit Ihren wichtigsten Netzwerkpartner*innen?
- Welche Treffen und Austauschmöglichkeiten nutzen Sie, um Ihr Netzwerk zu pflegen?

Im Folgenden fassen wir die wesentlichen Erkenntnisse aus der Evaluation zusammen:

1) Die **Arbeitsbeziehung zwischen den EAA und den Big Five wurde aus beiden Perspektiven als eher gefestigt** und effizient eingeschätzt (Ergebnis der Befragung), insbesondere zwischen den EAA und dem LVR-Inklusionsamt sowie der Fachstelle. Dieses Ergebnis passt in das bisherige Bild und wird durch die langjährige Zusammenarbeit erklärt. In Interviews mit den Netzwerkpartner*innen wurde betont, dass die EAA eigentlich nichts Neues sind. Die Erfahrungen in der Zusammenarbeit gibt es jedoch nicht zwischen allen Netzwerkpartner*innen, somit müssen Arbeitsbeziehungen zwischen anderen Akteur*innen zunächst aufgebaut werden.

2) Die **EAA und die Big Five versorgen sich gegenseitig und schnell mit Informationen**. Die Netzwerkpartner*innen beschreiben die Zusammenarbeit als positiv, wenn der Informationsaustausch niedrigschwellig ist. Begünstigt wird das durch regelmäßige Netzwerktreffen und kurze Dienstwege. Dies wird sogar als notwendige Bedingung beschrieben, damit die Zusammenarbeit funktioniert, „dass man sich einfach zusammensetzt und sich regelmäßig trifft und die Informationen austauscht, ist die Basis, damit das überhaupt richtig funktioniert.“

3) Die **Informationen der Big Five sind für EAA exklusiver als andersherum**. Dies deutet daraufhin, dass die EAA von den Informationen ihrer Netzwerkpartner*innen abhängig sind. Das ist insofern nicht überraschend, als dass die EAA diverse Informationen von ihren Netzwerkpartner*innen einholen müssen, um die Arbeitgebenden zu beraten und bei Antragstellungen zu unterstützen.

4) Eine **Ausnahme stellt der Informationsaustausch mit dem IFD dar**. Der IFD gehört zu den Big Five der EAA und nimmt somit eine ganz zentrale Position ein. Trotzdem geht aus den Befragungen hervor, dass die Informationen für die EAA nicht exklusiv sind. Das kann daran liegen, dass die beiden Netzwerkpartner*innen trotz divergierender Beratungsschwerpunkte (EAA = Arbeitgebendenberatung und IFD = Arbeitgebenden- und Arbeitnehmendenberatung) ein ähnliches Wissen, z.B. über Behinderungen und Leistungen haben.

Für die Kommunikation und die Zusammenarbeit im Netzwerk zeigt sich insgesamt, dass es wichtig ist, dass die Zuständigkeiten und die Funktionen der Netzwerkpartner*innen geklärt werden. Vor allem, wenn die Netzwerkpartner*innen sich in ihrem Wissen ähneln. Auch in der Trägerinstitution sollten die Funktionen und der Aufgabenbereich der EAA geklärt sein:

Förderliche Faktoren für die Zusammenarbeit im Netzwerk:

- klare Zuständigkeiten
- niedrigschwelliger Austausch
- regelmäßige Treffen
- gemeinsame Abläufe

„Es ist aber so, dass ich ganz eindeutig hier die Rolle der EAA habe. Man freut sich über mich und die EAA, und man respektiert mich. Ich habe das Gefühl, dass ich hier auf ganzer Linie meine Tätigkeit als EAA bestreiten kann. Ich muss keine Fragen beantworten, die nicht in meinem Bereich fallen“

Wir haben gesehen, dass die Arbeitsbeziehung durch langjährige Zusammenarbeit gefestigt ist. Dort wo es diese Vorerfahrungen nicht gibt, müssen die Ressourcen zuerst in den Aufbau des Netzwerks fließen. Netzwerkpartner*innen mit Erfahrung beschreiben, dass der Aufbau eines solchen Netzwerkes zunächst Ressourcen kostet, zum Beispiel indem Personen dazu bereit sein müssen, sich zu treffen und Zeit in Netzwerktreffen zu investieren. Die Zeit, die hier anfangs aufgebracht wird, kann jedoch perspektivisch wieder eingespart werden, denn:

„ein gutes Netzwerk hilft mir, meinen Job schneller und effektiver zu erledigen. Das heißt also, wenn ich da einmal Arbeit investiere, habe ich anderswo wirklich Zeitersparnis“

Anschließend ist es wichtig, dass im Netzwerk gemeinsame Abläufe eingeführt werden. So wird berichtet:

„anschließend ist es wichtig ein gemeinsames Prozedere zu entwickeln. Vor allen Dingen, wenn es in einer Region auch Überschneidungen der Aufgaben gibt“

Schnelle Kommunikationswege und gemeinsamen Abläufe können sich dann als besonders effizient erweisen. So wird von den Netzwerkpartner*innen berichtet:

„Immer dann, wenn es darum geht, den Arbeitgebern ein Komplettpaket darzustellen, hole ich die EAA dazu. Wir telefonieren regelmäßig und sprechen auch die Fälle konkret durch“

Dort wo die Zusammenarbeit im Netzwerk als besonders gelungen beschrieben wird, werden gemeinsame Betriebsbesuche durchgeführt. Konkret sieht das so aus, dass Arbeitgebende einen Termin mit Personen verschiedener Institutionen haben. Dann wird „konzentriert über einen Fall gesprochen und der Arbeitgeber hat die kompletten Informationen, anstatt drei Einzelgespräche zu haben“

4.4 Anregungen und Empfehlungen

Aus den Erkenntnissen zu den Netzwerken der EAA im (gesamten) Rheinland lassen sich weitere Anregungen und Empfehlungen ableiten. Es könnte für das individuelle Netzwerk förderlich sein, den Kontakt zu Akteur*innen zu suchen, die bisher eher außen im Netzwerk positioniert sind, wie etwa Interessensverbände der Arbeitgebenden. So können etwa neue Kontakte zu Arbeitgebenden erschlossen werden.

Um die Zusammenarbeit in Ihrem Netzwerk zu stärken, gibt es verschiedene Stellschrauben. An welcher dieser Schrauben Sie drehen, hängt von Ihrem aktuellen Netzwerk ab. Haben Sie bereits ein gefestigtes Netzwerk, die Funktionen und Zuständigkeiten sind aber noch nicht klar kommuniziert, dann könnte dies ein erster Ansatzpunkt sein. Es könnte auch sinnvoll sein, dass Thema Netzwerkarbeit gemeinsam mit Ihren Netzwerkpartner*innen zu besprechen. An dieser Stelle können Sie sich noch einmal die Ergebnisse aus Aufgabe 7 ansehen und überlegen, welche (weiteren) Maßnahmen Sie gemeinsam mit Ihren Netzwerkpartner*innen ergreifen könnten, um Ihr Netzwerk zu pflegen? Könnten Sie weitere Maßnahmen ergreifen, um den Informationsaustausch noch effektiver zu gestalten? Auch der Austausch mit anderen EAA kann Ihnen dabei helfen, diese Fragen für sich zu beantworten und Ihr Netzwerk weiterzuentwickeln.

5 Mein zukünftiges Netzwerk: Wo stehe ich und wo möchte ich hin?

Die EAA sind Netzwerker*innen, das ist Konsens zwischen verschiedenen Akteur*innen. Daher stehen die Netzwerke der EAA und Ihr Netzwerken im Fokus dieses Handbuchs. Vor dem Hintergrund, dass wir die EAA aus Sicht der sozialen Innovationsforschung betrachten, haben wir bis hierhin gesehen,

- mit wem die EAA im Rheinland vernetzt sind,
- welches ihre wichtigsten Netzwerkpartner*innen sind,
- zu welchem Sektor die wichtigsten Netzwerkpartner*innen gehören,
- welche Unterschiede es zwischen den Netzwerken der EAA gibt und
- welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede die EAA in Ihren Rahmenbedingungen und Arbeitsweisen aufweisen.

Ausgehend von dem Netzwerk, dass Sie in Aufgabe 1 erarbeiten konnten, hatten Sie in den einzelnen Kapiteln die Gelegenheiten, Ihr eigenes Netzwerk weiter zu analysieren und mit den Ergebnissen aus der Evaluation zu vergleichen. Dabei ist wichtig: Die Befunde müssen immer vor dem Hintergrund ihrer Entstehung betrachtet werden. Im Falle der Netzwerkkarten, die mit den EAA erarbeitet wurden, bedeutet das z.B., dass der Implementationsstand der EAA zum Zeitpunkt der Erarbeitung (Sommer 2023) noch nicht sehr weit fortgeschritten war. Gerade bei Berufseinsteiger*innen ist davon auszugehen, dass die Netzwerke sich weiterentwickeln und zum jetzigen Zeitpunkt bereits anders aussehen.

Darüber hinaus lassen sich die Ergebnisse nicht auf jede Situation und auf jede EAA übertragen. Als EAA sind Sie in gewisser Weise auch Expert*in für Ihr eigenes Netzwerk und mit Sicherheit wissen Sie selbst sehr gut über die Anforderungen sowie über die Bedarfe Bescheid. Die Aufgaben, die Sie im vorliegenden Handbuch erarbeiten konnten, sollen daher als Reflexionsanlass betrachtet werden. In den letzten beiden Aufgaben haben Sie abschließend noch einmal die Gelegenheit, zu resümieren, wo Sie aktuell stehen und wie Sie sich selbst und Ihr Netzwerk weiterentwickeln möchten.

Sie sind dran: Aufgabe 8 – Resümee: Wo stehe ich und was möchte ich beibehalten?

Stellen Sie sich vor, dass Sie eine neue Kollegin bekommen. Was hat sich für Sie selbst bei Ihrer Arbeit besonders bewährt? Welche Tipps können Sie Ihrer neuen Kollegin geben? Denken Sie an...

- Netzwerkaufbau,
- Netzwerkarbeit und
- Netzwerkpflge.

Das Ergebnis aus Aufgabe 8 kann einen Anlass schaffen, um sich mit Ihren Kolleg*innen (EAA oder andere Netzwerkpartner*innen) auszutauschen. Die Tipps können im Sinne eines kollegialen Austauschs genutzt werden. Eine solche Liste könnte etwa so aussehen:

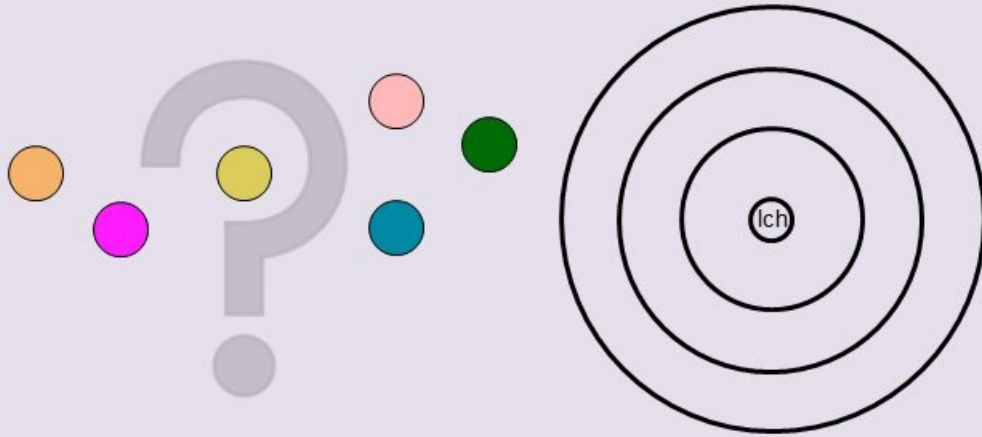
Meine Tipps:

- Suche proaktiv Kontakt, um den Austausch zu intensivieren und Kontakte zu stärken.
- Nimm formell organisierte Netzwerktreffen wahr! Oder organisiere diese.
- Tauscht euch über Zuständigkeiten/Funktionen und die ganz konkrete Zusammenarbeit aus! Entwickelt gemeinsame Abläufe.
- Sei dir bewusst, welches Fachwissen du hast und welches Wissen dir noch fehlt.
- Greife zum Hörer. Telefonate bieten eine direkte, persönliche Ansprache, die für Absprachen und kurzfristige Klärungen vorteilhaft ist.

Im Rahmen unserer Evaluation zeigte sich zudem, dass die EAA durch ihre vielfältigen beruflichen Hintergründe auch eine Vielfalt an unterschiedlichen Kompetenzen besitzen. Diese Vielfalt stellt eine Chance dar, die genutzt werden kann! Zum Beispiel können Sie zusammen mit anderen EAA einen Netzwerkpool erarbeiten, in dem alle Partner*innen Ihre individuellen Kompetenzen sowie Kontaktmöglichkeiten ablegen. Auch der überregionale Austausch kann hier gewinnbringend sein. Besonders der Bereich der Öffentlichkeitsarbeit kann von einem überregionalen Austausch profitieren. Die regionalen Besonderheiten haben hier weniger Einfluss und die EAA könnte durch überregionale Netzwerke als eine (bundesweite) Marke aufgebaut werden.

Sie sind dran: Aufgabe 9 – Mein (zukünftiges) Netzwerk: Wo möchte ich hin?

Zuletzt stellen Sie sich vor, wo Sie mit Ihrem persönlichen Netzwerk hinmöchten. Wie soll Ihr zukünftiges Netzwerk aussehen? Zeichnen Sie dazu wie in Aufgabe 1 Ihre zukünftige Netzwerkkarte. In **welchem Bereich** wünschen Sie sich **wie viele** und **welche** Kontakte?



Schließlich können Sie Ihre aktuelle Netzwerkkarte mit Ihrer Netzwerkkarte der Zukunft vergleichen. Überlegen Sie, welche Unterschiede zwischen den Karten bestehen und wie der Weg zu Ihrem Wunsch-Netzwerk aussehen könnte. Welche Veränderungen können Sie selbst anstoßen und wo benötigen Sie noch Wissen oder Unterstützung durch andere Personen oder durch Fort- und Weiterbildungsangebote?

Beim Weg vom aktuellen Ist-Zustand Ihres Netzwerks zum gewünschten Soll-Zustand, kann die Checkliste in Tab. 2 nützliche Hinweise liefern. Hier werden die Punkte adressiert, die Sie bereits in den Aufgaben 1 bis 9 erarbeitet und analysiert haben.

Tabelle 2:
Checkliste – Wo stehe ich und was wünsche ich mir?

	Ja	Nein	Ich wünsche mir...
Ich habe Erfahrungen in der Netzwerkarbeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ich habe genug Netzwerkpartner*innen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ich kenne meine wichtigsten Netzwerkpartner*innen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ich bin mit den Big Five vernetzt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ich habe Kontakte in alle Helix-Bereiche (Politik, Bildung/Wissenschaft, Wirtschaft, Zivilgesellschaft).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ich habe ein stabiles Netzwerk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
In meinem Netzwerk gibt es regelmäßige Treffen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
In meinem Netzwerk gibt es gemeinsame Abläufe und eine klare Aufgabenverteilung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ich weiß, wie ich meine Netzwerkpartner*innen schnell erreichen kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ich habe genügend Kontakte zu Arbeitgebenden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ich habe Kontakte, die mich bei der Öffentlichkeitsarbeit unterstützen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ich verfüge über notwendiges Fachwissen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Im Verlauf dieses Vernetzungshandbuchs hatten Sie die Möglichkeit, Ihr eigenes Netzwerk zu analysieren und zu reflektieren. Somit dient das Handbuch als Werkzeug zur reflektierten Beschreibung und Weiterentwicklung Ihres eigenen Netzwerkes, das eine zentrale Ressource für die Arbeit der EAA darstellt. Wir hoffen, dass Sie Ihre Ergebnisse für Ihre eigene Weiterentwicklung und für die Gestaltung Ihres Netzwerk(en)s nutzen können.

Literaturverzeichnis

- BAG WfbM. (2013). *Was sind eigentlich „Werkstätten für behinderte Menschen“?* Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. (BAG WfbM). <https://www.bagwfbm.de/page/29>
- BMAS. (2020). *Bundesteilhabegesetz (BTHG)*.
- Bundesagentur für Arbeit. (2024a). *Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung (Jahreszahlen). Deutschland 2022*. https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202212/analyse/analyse-arbeitsmarkt-schwerbehinderte/analyse-arbeitsmarkt-schwerbehinderte-d-0-202212-pdf.pdf?__blob=publicationFile
- Bundesagentur für Arbeit. (2024b). *Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX) - Deutschland, West/Ost und Länder (Jahreszahlen)*.
- Carayannis, E. G. & Campbell, D. F. J. (2012). *Mode 3 Knowledge Production in Quadruple Helix Innovation Systems: 21st-Century Democracy, Innovation, and Entrepreneurship for Development*. Springer.
- Howaldt, J. & Schwarz, M. (2010). *Social Innovation: Concepts, Research Fields and International Trends*. https://sfs.sowi.tu-dortmund.de/storages/sfs-sowi/r/Publikationen/Soziale_Innovation_Publikationen/Social_Innovation_Concepts_Research_Fields_and_Trends.pdf
- Lamb, S., Sartor, T., Jochmaring, J., Pelka, B., Kuhn, J.-T. & York, J. (2024a). Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (§ 185a SGB IX) im Rheinland – Netzwerkkarten: Teil I: Einführung und Forschungsgerüst. *Diskussions-Forum Rehabilitations- und Teilhaberecht*, Artikel D13-2024. https://www.reha-recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum_D/2024/D13-2024_Die_Einheitlichen_Ansprechstellen_f%C3%BCr_Arbeitgeber_Teil_I.pdf
- Lamb, S., Sartor, T., Jochmaring, J., Pelka, B., Kuhn, J.-T. & York, J. (2024b). Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (§ 185a SGB IX) im Rheinland – Netzwerkkarten: Teil II: Ergebnisse der Netzwerkanalyse. *Diskussions-Forum Rehabilitations- und Teilhaberecht*, Artikel D14-2024. https://www.reha-recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum_D/2024/D13-2024_Die_Einheitlichen_Ansprechstellen_f%C3%BCr_Arbeitgeber_Teil_I.pdf
- Lamb, S., Sartor, T., Jochmaring, J., Pelka, B., Kuhn, J.-T. & York, J. (2024c). Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (§ 185a SGB IX) im Rheinland – Netzwerkkarten: Teil III: Ergänzende Ergebnisse einer Fragebogenerhebung. *Diskussions-Forum Rehabilitations- und Teilhaberecht*, Artikel D15-2024. https://www.reha-recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum_D/2024/D15-2024_Die_Einheitlichen_Ansprechstellen_f%C3%BCr_Arbeitgeber_Teil_III.pdf
- Landschaftsverband Rheinland. (2024). *LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion*. LVR-Inklusionsamt. https://www.lvr.de/media/wwwlvrde/soziales/menschenmitbehinderung/1_dokumente/arbeitundausbildung/dokumente_229/lvr_budget_fuer_arbeit_/24_2438_FactSheet_Budget_fuer_Arbeit_barrierefrei.pdf
- Mattern, L., Rambauser-Haß, T., Wansing, G. & Peters, U. (2022). *Das Budget für Arbeit. Eine explorative Studie zur Umsetzung von § 61 SGB IX in Berlin*. Humboldt-Universität zu Berlin. <https://doi.org/10.18452/25039>
- Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. (2024). *Fachstellen Behinderte Menschen im Beruf*. <https://www.mags.nrw/landkarte-beratungsstellen-behinderung-und-arbeit-fachstellen>
- United Nations. (2006). *United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convention_accessible_pdf.pdf

York, J., Sartor, T., Lamb, S., Schulze, S., Jochmaring, J., Kuhn, J.-T. & Pelka, B. (in Begutachtung). *Innovationsbiographie der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA)*.

York, J., Sartor, T., Lamb, S., Jochmaring, J., Schulze, S., Kuhn, J.-T. & Pelka, B. (im Erscheinen). Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber*innen im Ökosystem der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe. WSI Mitteilungen.