Verbesserung der Integrationschancen von Rehabilitandinnen und Rehabilitanden in Berufsförderungswerken

Torsten Alles, Thorsten Flach, Christian Hetzel, Christof Schmidt

Gefördert durch:

Köln, Juli 2011

Impressum

Verbesserung der Integrationschancen von Rehabilitandinnen und Rehabilitanden in Berufsförderungswerken

Autoren:
Torsten Alles, Thorsten Flach, Christian Hetzel, Christof Schmidt

Gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Köln, Juli 2011

Herausgeber:
Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation GmbH an der Deutschen Sporthochschule Köln
Eupener Str. 70
50933 Köln
Tel.: 0221/277599-0
Fax: 0221/277599-10
E-Mail: info@iqpr.de

iqpr im Internet:
www.iqpr.de

Rechte:
Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des iqpr

Abschlussbericht des BMAS geförderten Forschungsprojekts

Verbesserung der Integrationschancen von Rehabilitandinnen und Rehabilitanden in Berufsförderungswerken

Projektleitung und Konzeption:

- **Christof Schmidt**

Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen:

- **Torsten Alles, Ph.D. (Evaluation JobTrain)**
- **Thorsten Flach (Personenbezogene Einflussfaktoren)**
- **Christian Hetzel (Arbeitsmarktanalyse)**
- **Dr. Bettina Begerow (Treatmentintegrität JobTrain)**
- **Tina Klügel (Treatmentintegrität JobTrain, Gesundheitswirtschaft)**

Vorwort

Als die vorliegende Studie 2006 entstand, wurde die Diskussion zur Weiterentwicklung der beruflichen Rehabilitation bereits sehr intensiv geführt. Im Anschluss an eine Tagung (Erkner, Januar 2006) der Spitzenvertreter der Rehabilitationsträger mit der Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke stellte der damalige Vorsitzender der ARGE, Manfred Thrun fest: „Die BFW werden sich endgültig weg von reinen Bildungseinrichtungen für behinderte Menschen hin zu Integrationszentren für Menschen mit Behinderung entwickeln“ (Rehavision, Mai 2006). Als Rahmenkonzept für diesen Entwicklungsprozess ist in der Folge der Beschlüsse in Erkner das Neue Reha-Modell entwickelt worden.

Im Neuen Reha-Modell sind Integrationsorientierung und Individualisierung die tragenden Säulen. „Integrationsorientierung beschreibt die Ausrichtung aller Angebote und Prozesse eines Berufsförderungswerkes am Ziel der dauerhaften Eingliederung eines behinderten oder von Behinderung bedrohten Menschen in den Arbeitsmarkt. Dabei werden die Selbstbestimmung des Menschen und seine persönlichen und fachlichen Potenziale unter Beachtung der Unternehmensbedarfe auf dem jeweiligen Arbeitsmarkt berücksichtigt. Die Ausrichtung am Ziel der Integration erfordert das enge Zusammenspiel und ein abgestimmtes Vorgehen aller am Prozess Beteiligten: des behinderten Menschen mit seinen Wunsch- und Wahlrechten, der Reha-Träger, der Arbeitgeber und der Berufsförderungswerke“ (Rehavision, Herbst 2008). Die vorliegende Studie versteht sich in diesem Sinne als ein Beitrag zur Weiterentwicklung der beruflichen Rehabilitation im Rahmen des Neuen Reha-Modells.

Mit der 2007 gestarteten Implementierungsphase des Modells war u.a. die Herausforderung verbunden, die Konzeption in die bestehenden Prozesse und Strukturen der einzelnen Berufsförderungswerke einzufügen sowie falls notwendig, entsprechende Anpassungen in der jeweiligen Organisation vorzunehmen. Im Unterschied dazu standen in der vorliegenden Studie nicht Prozesse und Strukturen im Mittelpunkt, sondern jene Instrumente, die zur Umsetzung der geforderten Integrationsorientierung beitragen können. Eingebettet wurde die Instrumentenentwicklung dabei in das Konzept „Übergangsmanagement“. Wie bei der Entwicklung des Neuen Reha-Modells stand der Gedanke im Zentrum, berufliche Rehabilitation stärker als bisher integrationsorientiert zu organisieren.

Dass die vorliegende Studie zustande gekommen ist und erfolgreich durchgeführt werden konnte, ist das Verdienst verschiedener Organisationen und Personen.

Unser Dank gilt dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dessen Bereitschaft, die Studie zu fördern. Begleitet wurde die Projektarbeit durch die Gruppe Rehabilitation bzw. das Referat Va4.

In Zusammenarbeit mit dem Vorstand der Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke und dem ARGE-Ausschuss Integration konnten sieben Berufsförderungswerke (Birkenfeld, Dortmund, Franfurt/M, Hamburg, Heidelberg, Köln, Stralsund) für die Beteiligung an der Studie gewonnen werden. In der begleitenden Steuerungsgruppe waren die jeweiligen Geschäftsführer/Stellvertreter der sieben Berufsförderungswerke und Vertreter des BMAS aktiv. Die Durchführung der Erhebungen wurde von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den verschiedenen Häusern engagiert vorbereitet und unterstützt.

Allen Beteiligten sei an dieser Stelle für ihre Unterstützung und Kooperationsbereitschaft ganz herzlich gedankt.

Christof Schmidt Torsten Alles, Ph.D. Thorsten Flach Christian Hetzel

Köln, Juli 2011

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung **1**

Hintergrund und Zielsetzung **5**

Teil A 1 Arbeitsmarktanalyse in der beruflichen Rehabilitationam Beispiel des BFW Dortmund **11**

1 Einführung: Arbeitsmarktorientierung in der beruflichen Rehabilitation 14

2 Ausgangslage 17

3 Methode 23

4 Ergebnisse und Diskussion der Arbeitsmarktanalyse 27

5 Schlussfolgerungen für die Arbeitsmarktorientierung des BFW Dortmund 56

Teil A 2 Die regionale Wirtschaftsförderung: Beispiel Gesundheitswirtschaft in NRW **71**

1 Was ist Gesundheitswirtschaft? 73

2 Beschäftigungspotenzial der Gesundheitswirtschaft 76

3 Gesundheitswirtschaft in NRW 78

4 Tätigkeitswandel: vom Gesundheitswesen zur Gesundheitswirtschaft 80

5 Beispiel Medizintechnik 81

6 Fazit und Folgerungen für Berufsförderungswerke 82

7 Literatur 83

Teil A 3 Typisierung von Regionen für den beruflichen Teilarbeitsmarkt der Büro-fachkräfte zur Anwendung in Berufs-förderungswerken – Kurzfassung **85**

1 Hintergrund und Ziel 87

2 Methode 88

3 Ergebnis 89

4 Implikationen für BFW 91

5 Grenzen der Typisierung 93

6 Anhang 95

Teil A 4 Bestimmungsgründe des Arbeitsmarktes für die Wiedereingliederung von Rehabilitanden aus Berufsförderungswerken: eine Untersuchung auf Ebene der Agenturbezirke **99**

Teil B Personenbezogene Einflussfaktoren im Übergangsprozess 103
1 Einleitung und Ziel der Untersuchung 106
2 Theoretischer Hintergrund 109
3 Vorbereitung und Durchführung der Untersuchung 115
4 Ergebnisse 136
5 Zusammenfassung und Diskussion der Ergebnisse 152
6 Instrumentenentwicklung 157
7 Überlegungen zu Interventionen 162

Teil C Evaluation JobTrain 229
1 Gegenstand der Untersuchung: JobTrain 232
2 Methode 236
3 Ergebnisse 244
4 Diskussion 269
5 Fazit 276

Die Studie im Kontext aktueller Entwicklungen der beruflichen Rehabilitation 315

Zusammenfassung

Das vorliegende, vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderte, zwischen Januar 2006 und Mai 2010 durchgeführte Forschungsprojekt entwickelte und evaluierte Instrumente für Integrations- bzw. Übergangsmanagement. Im Zuge der Weiterentwicklung der beruflichen Rehabilitation intendiert Integrations- bzw. Übergangsmanagement, dass neben dem Zertifikatserwerb in abschlussorientierten Qualifizierungen auch der Übergang in Arbeit zeitnah zum Ende der Hauptmaßnahme erfolgt. Im Zentrum des Vorhabens standen die Themen:

- **Regionale Arbeitsmarktanalyse** (Teilprojekt A)
- **Personenbezogene Einflussfaktoren im Übergangsprozess** (Teilprojekt B)
- **Evaluation der Nachsorgeintervention "JobTrain"** (Teilprojekt C)

Kooperationspartner waren die Berufsförderungswerke Birkenfeld, Dortmund, Franfurt/M, Hamburg, Heidelberg, Köln, Stralsund. Vonseiten der Arbeitsgemeinschaft der Berufsförderungswerke war neben dem Vorstand auch der ARGE-Ausschuss Integration involviert.

Arbeitsmarktanalyse

Zielsetzung und Ansatz: Die Anforderungen des Arbeitsmarktes systematisch bei der Gestaltung von Rehabilitationsprozessen zu berücksichtigen, ist ein zentraler Aspekt von Integrationsorientierung. Auf Basis welcher Daten und Auswertungsmethoden Arbeitsmarktentwicklungen systematisch in Planungs- und Umsetzungsprozesse der beruflichen Rehabilitation einfließen können, wurde in Teilprojekt A bearbeitet. Da Rehabilitandinnen und Rehabilitanden in der Regel ihren neuen Arbeitsplatz in einem regionalen Umfeld suchen, ist es für die berufliche Rehabilitation besonders wichtig, regionale Beschäftigungspotenziale frühzeitig zu erkennen. Die Datenaufbereitung sollte strategische und operative Schlussfolgerungen zur Verbesserung der Integrationschancen von Rehabilitandinnen und Rehabilitanden ermöglichen.

Am Beispiel des Berufsförderungswerkes Dortmund wurde ein Konzept für die regionale Arbeitsmarktanalyse entwickelt und erprobt. Als Daten- und Informationsquellen sind die Beschäftigten- und Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit einbezogen worden sowie Veröffentlichungen der regionalen Wirtschaftsförderungen zu ihren jeweiligen Förderschwerpunkten und Ergebnisse der ARGE/BFW-Nachbefragung.

Ergebnisse: Mit dem *Steckbrief Beruf* und einem *Berufeportfolio* wurden zwei Auswertungsformate entwickelt. Im *Steckbrief Beruf* sind Arbeitsmarktdaten zu einem Beruf verdichtet worden. Diese Daten lassen sich insbesondere bei der Planung des Integrationsprozesses

im Dialog mit der Rehabilitandin/dem Rehabilitanden nutzen. Das *Berufeportfolio* vergleicht mehrere Berufsgruppen im Einzugsbereich eines Berufsförderungswerkes miteinander. Handlungsbedarfe für einzelne Berufsgruppen lassen sich ableiten. Darüber hinaus wurde eine Branchenanalyse zur Gesundheitswirtschaft auf der Ebene des Bundeslandes NRW durchgeführt und das Potenzial dieser Branche für die berufliche Rehabilitation aufgezeigt. Für die Berufsgruppe Bürofachkräfte wurde beispielhaft der regionale Analyseansatz auf alle Bezirke der Agentur für Arbeit ausgeweitet. Ferner wurde empirisch gezeigt, dass die Wiedereingliederung von Rehabilitandinnen und Rehabilitanden weniger von Arbeitsmarktbedingungen abhängt als im SGB III Arbeitslosenkontext.

Nachhaltigkeit: Die im Rahmen des Vorhabens erarbeiteten Analysen zu Arbeitsmarktentwicklungen sind besonders intensiv bei den Berufsförderungswerken in NRW diskutiert worden. 2010 haben sich die Geschäftsführer der Berufsförderungswerke Dortmund, Hamm, Köln und Oberhausen entschlossen, den Analyseansatz weiterzuentwickeln, die Daten zu aktualisieren und die Ergebnisse noch stärker für die operativen Planungsprozesse zu nutzen. Dazu wurde eine Arbeitsgruppe gebildet, in der Integrations- und Vermittlungsexperten den Transfer der Arbeitsmarktanalysen in die Routineabläufe erarbeiten. Das Berufsförderungswerk Hamburg will in Zukunft den Analyseansatz mit Unterstützung des iqpr ebenfalls nutzen.

Personenbezogene Einflussfaktoren

Zielsetzung und Ansatz: Die im Rahmen von Teilprojekt B durchgeführte Studie diente der Entwicklung eines Screeningverfahrens zur Einschätzung übergangsrelevanter Fähigkeiten, Einstellungen und sozialer Ressourcen. Bei Berücksichtigung determinierender soziodemografischer Merkmale und der regionalen Arbeitsmarktsituation wurden personale Einflussfaktoren auf die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt nach 2-jähriger abschlussorientierter Qualifizierung identifiziert. Dabei sind gesundheitsbezogene Faktoren, wie die erlebte Arbeitsfähigkeit und körperliches Befinden, ebenso wie berufs- und bewerbungsbezogene Erwartungen und Bewertungen (Selbstwirksamkeit, Kontrollerwartung, Optimismus, Zufriedenheit mit der Rehabilitation) untersucht worden. Es wurde eine Längsschnittuntersuchung mit zwei Befragungszeitpunkten durchgeführt. 316 Teilnehmer nahmen am ersten Erhebungszeitpunkt teil, 115 Teilnehmer an beiden Zeitpunkten.

Ergebnisse: 11 statistisch signifikante Einflussfaktoren auf die Wiedereingliederung wurden identifiziert. Auf Basis der Einflussfaktoren wurde ein Screeninginstrument entwickelt und an der Untersuchungsstichprobe validiert. Bei 23% der Gesamtstichprobe wurde ein Betreuungsbedarf ermittelt, da in dieser Gruppe rund 85% der befragten Rehabilitandinnen und Rehabilitanden acht Monate nach Ende der beruflichen Rehabilitation nicht wiedereingegliedert waren. Die Ergebnisse der Befragung unterstreichen die Notwendigkeit frühzeitiger,

zielorientierter Bewerbungsaktivitäten. Coachingorientierte Interventionsansätze, wie die kompetenzorientierte Laufbahnberatung oder Selbstmanagement-Trainings, können entsprechende Aktivitäten unterstützen.

Nachhaltigkeit: Zum Screeninginstrument wird auf Basis des Abschlussberichtes eine Handanweisung für die Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte in den Berufsförderungswerken erstellt.

Evaluation Job Train

Zielsetzung und Ansatz: Als Nachsorgeangebot haben die Berufsförderungswerke 2006 JobTrain flächendeckend eingeführt. JobTrain richtet sich an Absolventen/-innen von Umschulungen, die nach erfolgreicher Abschlussprüfung noch keine Arbeitsstelle gefunden haben. JobTrain unterstützt die aktive und zielorientierte Stellensuche.

Im Rahmen von Teilprojekt C wurde JobTrain evaluiert und untersucht, inwieweit sich die Teilnahme an JobTrain qualitativ und quantitativ auf die Wiedereingliederung auswirkt. Es wurden Befragungen von Absolventen in vier Berufsförderungswerken durchgeführt und die Effekte und Wirksamkeit der Teilnahme an JobTrain analysiert. Im Mittelpunkt der Analyse stand insbesondere der Gruppenvergleich jener Absolventinnen und Absolventen, die im Anschluss an den erfolgreichen Abschluss der Hauptmaßnahme mit bzw. ohne Unterstützung von JobTrain einen Arbeitsplatz gesucht haben.

Ergebnisse: Ein Nachsorgebedarf ergibt sich dann, wenn Absolventinnen und Absolventen nach Bestehen der Kammerprüfung über keine Beschäftigungszusage verfügen. Dies ist einen Monat nach Abschluss der Hauptmaßnahme bei 75% der befragten Absolventinnen und Absolventen der Fall.

Weitere Hinweise auf Nachsorgebedarf ergeben sich, wenn man die Zahl jener Absolventinnen und Absolventen heranzieht, die im ersten Jahr nach Abschluss der Hauptmaßnahme eine befristete Tätigkeit aufnehmen (31%) bzw. mehrfach einen neuen Arbeitsplatz suchen (13%), sowie überhaupt keine Beschäftigung aufnehmen (ca. 25% aller Absolventinnen und Absolventen) bzw. dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen (ca. 11% aller Absolventinnen und Absolventen).

Die Daten der Studie ergeben keine Hinweise, dass arbeitslose Absolventinnen und Absolventen, die nicht an JobTrain teilnehmen, grundsätzlich weniger bewerbungsaktiv sind. JobTrain Teilnehmerinnen und Teilnehmer geben jedoch häufiger als Nichtteilnehmerinnen und Nichtteilnehmer an, ausbildungsadäquat beschäftigt zu sein.

In Bezug auf die Wiedereingliederung ein Jahr nach Abschluss der Hauptmaßnahme ergeben sich keine signifikanten Unterschiede bei den Eingliederungsquoten zwischen Teilneh-

merinnen und Teilnehmern an JobTrain und Nichtteilnehmerinnen und Nichtteilnehmern (53% vs. 45%). Auch bei der Zeit bis zur Aufnahme einer Beschäftigung ergeben sich bei den Gruppen keine signifikanten Unterschiede (mittlere Dauer: 5,3 Monate vs. 5,2 Monate).

Notwendig ist die konzeptionelle Weiterentwicklung der Nachsorge in der beruflichen Rehabilitation, da sich aufgrund der Datenlage der Bedarf für ein zielgruppendifferenziertes Nachsorgeangebot belegen lässt. Die bisherigen Erfahrungen im Rahmen von JobTrain bieten dazu eine gute konzeptionelle Ausgangsbasis.

Nachhaltigkeit: Die Ergebnisse der Evaluationsstudie werden in dem ARGE/BFW-Ausschuss Integration präsentiert und sollen dann für die Weiterentwicklung der Nachsorgekonzeption der Berufsförderungswerke genutzt werden.

Hintergrund und Zielsetzung

Die berufliche Rehabilitation in Berufsförderungswerken befindet sich gegenwärtig in einem Prozess der konzeptionellen und strukturellen Neuorientierung. In diesem Prozess können sich die Berufsförderungswerke auf ein national wie international einmaliges Kompetenzspektrum der beruflichen Bildung in Kombination mit medizinischen, psychologischen und sozialen Leistungen stützen. Die Rahmenbedingungen in den Berufsförderungswerken ermöglichen heute selbst schwierigen Teilnehmergruppen wie z.B. Menschen mit psychischer Vorerkrankung eine erfolgreiche berufliche Qualifizierung mit IHK- oder Handwerkskammerprüfung. Ein Meilenstein auf diesem Weg war die Einführung der handlungsorientierten Ausbildung in den 90er Jahren, deren Weiterentwicklung aktuell unter der Überschrift Individualisierung forciert wird.

Die Herausforderungen, vor denen die berufliche Rehabilitation derzeit[1] steht (Schmidt u.a. 2006; Schian u. Schmidt 2007), werden u.a. von folgenden Faktoren bestimmt:

- Der ursprüngliche Konsens aller sozial- und rehapolitisch verantwortlichen Akteure über die Ausgestaltung der beruflichen Rehabilitation ist „brüchig“ geworden.[2]
- Die Investition in das Humankapital der Versicherten ist aus Trägersicht nur dann gerechtfertigt, wenn dadurch eine nachhaltige Integration auf dem ersten Arbeitsmarkt zustande kommt.
- Die Verlagerung der Vermittlungsverantwortung von der Bundesagentur für Arbeit auf den einzelnen Leistungserbringer.
- Zeitaufwendige, zertifikatsorientierte Qualifizierungen werden zunehmend als Ultima Ratio-Lösung angesehen. Bevorzugt werden hingegen kürzere, betriebsnahe Qualifizierungs- und Integrationsmaßnahmen.[3]
- In der neu justierten aktiven Arbeitsmarktpolitik spielt Qualifizierung als Instrument der Wiedereingliederung eine eher untergeordnete Rolle.[4]
- Drastische Rückgänge der Anmeldezahlen bei einzelnen Berufsförderungswerken.

Die gegenwärtige Situation lässt sich dahingehend zusammenfassen, dass von der beruflichen Rehabilitation zunehmend stärker gefordert wird, ihre Ressourcen darauf auszurichten, den erfolgreichen Übergang in den sogenannten „ersten Arbeitsmarkt“ in den Mittelpunkt der beruflichen Rehabilitation zu stellen. Berufliche Bildung muss sich in diesem Prozess als

[1] Die Projektkonzeption wurde in der ersten Hälfte 2006 entwickelt.
[2] Der im Herbst 2007 vom BMAS eingeleitete Reha-Futur-Prozess versucht dieser Tendenz entgegenzuwirken.
[3] Die Arbeitsmarktreformen Hartz I bis IV waren von der Idee geprägt, direkte Vermittlungsaktivitäten und betriebsnahe Integrationsansätze stärker in den Vordergrund zu stellen.
[4] Die Bildungskomponente ist für das Leitkonzept der Hartz-Reformen „Fördern und Fordern“ eher ein Randthema gewesen.

funktional für die erfolgreiche Vermittlung erweisen. Gelingt es, die Beschäftigungsfähigkeit der/des einzelnen Rehabilidantin/Rehabilitanden zu steigern, ist damit eine zentrale Voraussetzung für eine erfolgreiche Integration erfüllt. Im Vordergrund steht hierbei die Orientierung an der individuellen Lebenslage der Leistungsberechtigten. Dieser soll nicht an vorhandene Angebotsstrukturen angepasst werden, sondern die Organisation BFW stellt einen Ressourcenpool dar, der individualisierte Rehabilitationsverläufe ermöglicht.

Im Rahmen der Umsetzung des Neuen Reha-Modells werden hierfür die internen Prozesse und Strukturen der Berufsförderungswerke entsprechend weiterentwickelt (siehe hierzu die Veröffentlichungen der ARGE/BFW in der Zeitschrift Rehavision, sowie die Internetseiten der ARGE/BFW und der wissenschaftlichen Begleitung durch die Universität Hamburg).

Das vorliegende Projekt setzt sich mit der Entwicklung und Evaluation verschiedener Instrumente für Integrations- bzw. Übergangsmanagement auseinander. Im Zuge der Weiterentwicklung der beruflichen Rehabilitation wird mit Integrations- bzw. Übergangsmanagement inbesondere intendiert, dass neben dem Zertifikatserwerb in abschlussorientierten Qualifizierungen auch der Übergang in Arbeit zeitnah zum Ende der Hauptmaßnahme erfolgt. Im Zentrum des Vorhabens stehen folgende Themen:

- **Regionale Arbeitsmarktanalyse** (Schwerpunkt Teilprojekt A).
- **Personenbezogene Einflussfaktoren im Übergangsprozess** (Schwerpunkt Teilprojekt B).
- **Evaluation des Nachsorgeangebotes Job Train** (Schwerpunkt Teilprojekt C).

Mit dieser Schwerpunktsetzung stehen Instrumente und Interventionen im Vordergrund, die zu einer methodischen Fundierung der Integrationsorientierung und damit zu einer Verbesserung der Integrationschancen der Rehabilitandinnen und Rehabilitanden beitragen.

Eckpunkte des Rahmenkonzeptes Übergangsmanagements

Die Instrumentenentwicklung und Evaluation in den drei o.g. Themenfeldern ist eingebunden in das Rahmenkonzept Übergangsmanagement.

Übergangsmanagement hat sich insbesondere dort bewährt, wo Personen von einem organisationalen bzw. institutionellen Kontext in einen anderen wechseln müssen. Der Übergang von der neunten in die zehnte Klasse einer Hauptschule bedarf nicht des Übergangsmanagements, wohl aber der Übergang von der zehnten Klasse in die Erstausbildung. Der Erfolg des Übergangs in eine Erstausbildung ist dabei u.a. von einer Vielzahl von Akteuren abhängig. Neben der Schule, dem Elternhaus und den Unternehmen in der Region sind die Arbeitsagentur, die Träger der Grundsicherung, die kommunale Wirtschafts- und Beschäfti-

gungsförderung, das Jugendamt sowie gemeinnützige Organisationen an einem erfolgreichen Übergang beteiligt (Leitfaden lokales Übergangsmanagement, Bertelsmann Stiftung 2007; Individuelles Übergangsmanagement, Paritätischer Wohlfahrtsverband 2006, siehe insbesondere auch: Forschungsschwerpunkt Übergänge im Jugendalter, Deutsches Jugendinstitut http://www.dji.de/abt_fsp1).

Im Rahmen des BMBF Programms „Lernende Regionen - Förderung von Netzwerken" wird Übergangsmanagement als zentrale regionale Gestaltungsaufgabe und als Lebensphasen umspannendes Konzept betrachtet. Der Übergang Kindergarten - Schule kann dabei ebenso thematisiert werden, wie der bereits angesprochene Übergang Schule - Ausbildung - Erwerbsleben oder der Wiedereinstieg in das Bildungs- und Beschäftigungssystem nach einer Familienphase bzw. nach längerer Arbeitslosigkeit (vgl. mit Übergangsmanagement Bildungsgrenzen überschreiten, PT-DLR 2008 sowie Emminghaus u. Tippelt 2009; Tippelt et.al. 2009).

Für den Bereich Bildung hat das Thema „Übergänge gestalten" eine grundlegende Bedeutung. Hinweise hierzu finden sich z.B. im Bildungsbericht 2008 (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008). Dort war das Thema Übergänge im Anschluss an den Sekundarbereich I das Schwerpunktthema der Berichterstattung.

Geht es darum, eine möglichst nahtlose Gestaltung zwischen verschiedenen Versorgungsbereichen (z.B. Übergang stationäre/ambulante Versorgung) zu organisieren, wird im Gesundheitswesen auf Überleitungsmanagement zurückgegriffen.

Das im arbeitsmarktpolitischen Kontext entwickelte Konzept der Übergangsarbeitsmärkte als Institution des Risikomanagements (siehe hierzu Schmid 2002) besitzt ebenfalls eine Verwandtschaft zu dem im vorliegenden Projekt verfolgten Ansatz.

Hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang auch auf das Konzept des Absolventenmanagements der Bundesagentur für Arbeit. Intendiert wird hier eine gezielte Begleitung des Absolventen über die Schnittstellen Maßnahmeabschluss, die sich anschließende Vermittlungsphase und die Beschäftigungsaufnahme.

Festzuhalten bleibt, dass ein entscheidender Aspekt von Übergangsmanagement ist, nicht nur die Person in das Zentrum der Aktivitäten zu stellen (im Sinne von Case-Management), sondern auch organisationale bzw. institutionelle Schnittstellen zu bearbeiten. Im Sinne der ICF stehen somit Barrieren und Förderfaktoren der Umwelt im Mittelpunkt. Letztlich geht es darum, institutionelle Barrieren durch Kooperation und Vernetzung zu verringern.

Da sich Übergangsmanagement bereits in sehr unterschiedlichen Versorgungsbereichen wie z.B. Bildung, Arbeitsmarkt und Gesundheit als produktives Konzept erwiesen hat, dient es in dem vorliegenden Vorhaben als Grundlage der verschiedenen Teilprojekte. Damit soll u.a.

verdeutlicht werden, warum es sinnvoll ist, bestimmte Instrumente und Methoden prioritär zu entwickeln, zu erproben bzw. zu evaluieren. Weitere Argumente, die für das Konzept Übergangsmanagement sprechen, sind auf der folgenden Abbildung zusammengefasst:

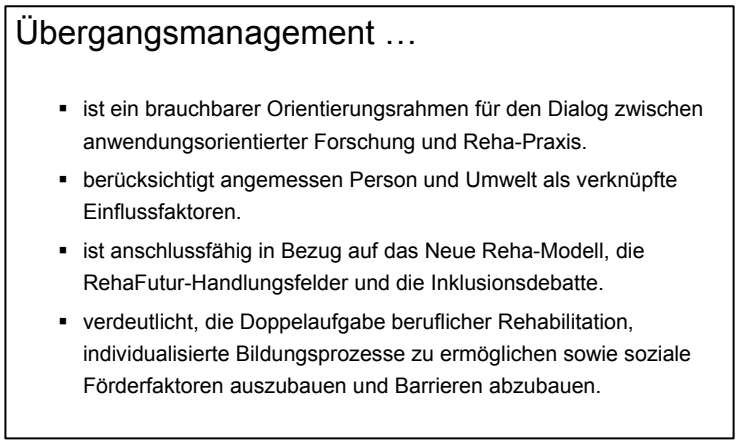


Abbildung 1: Übergangsmanagement

Zur weiteren Klärung des Konzeptes Übergangsmanagement lassen sich drei handlungsrelevante Managementebenen unterscheiden[5].

Die erste Ebene thematisiert die normative Orientierung. Die normative Orientierung verdeutlicht die Werte und Einstellungen sowie die langfristigen Ziele, denen sich der Managementansatz verpflichtet fühlt. Die Eckpunkte hierzu sind:

- Der Inklusionsgedanke der Behindertenrechtskonvention (BRK).
- Die Zielsetzung „Förderung der Teilhabe und Selbstbestimmung“, wie sie im SGB IX verankert ist.
- Behinderung wird als Ergebnis eines Interaktions- und Kommunikationsprozesses im Zusammenspiel von Gesundheitsproblemen sowie personbezogenen Faktoren und Umweltfaktoren angesehen (vgl. Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit der Weltgesundheitsorganisation).
- Leistungen müssen effektiv und effizient erbracht werden.

Die zweite Ebene thematisiert die strategische Orientierung von Übergangsmanagement. Auf dieser Ebene werden die „Richtlinien“ thematisiert, die die praktische Umsetzung anleiten sollen. Die Eckpunkte hierzu lauten:

- Übergangsorientierung: Vorbereitung und Organisation des Übergangs Reha-Einrichtung/Unternehmen ist neben Kompetenzentwicklung der zentrale Gegenstand beruflicher Rehabilitation. Enge Verknüpfung von „place and train“.

[5] Die Logik des folgenden Strukturierungsvorschlages ist in Anlehnung an das St. Galler Management-Modell erarbeitet worden, siehe dazu: J. Rüegg-Stürm (2003): Das neue St. Galler Management-Modell. Bern

- Individualisierung: Vom Bedarf zum Angebot. Individuelle Ausgangssituation und Teilhabezielsetzung bestimmen Umfang und Inhalt der Leistungen. Selbstbestimmung und Eigeninitiative prägen den Prozess.
- Kontextorientierung: Arbeiten mit den regionalen Potenzialen und Ressourcen. Ausbau sozialer Förderfaktoren.
- Wirkungsorientierung: Evidenz- bzw. datenbasierte Steuerung der Übergangsinterventionen bzw. der Leistungen.

Auf der dritten Ebene stehen die operativen Prozesse im Mittelpunkt. Diese werden durch Abbildung 2 verdeutlicht. Kernprozess beruflicher Rehabilitation ist die berufliche Kompetenzentwicklung in Verbindung mit der Förderung der Selbstbestimmung und Eigeninitiative der Rehabilitandin/des Rehabilitanden sowie der Anleitung entsprechender Platzierungsaktivitäten. Im Idealfall mündet der Prozess in den direkten Übergang in Arbeit. Dieser Kernprozess wird durch analyse- und umsetzungsorientierte Unterstützungsprozesse abgesichert.

Analyseorientierte Unterstützungsprozesse stellen die Basisinformationen über die Person und die Anforderungen des Arbeitsmarktes zur Verfügung. Umsetzungsorientierte Unterstützungsprozesse führen zu Strukturen, die für eine Individualisierung und die frühzeitige Einbindung potenzieller Arbeitgeber in den Rehabilitationsprozess notwendig sind. Das Modell reflektiert somit vor dem Hintergrund der ICF die Notwendigkeit, dass für die Förderung der Teilhabe der Blick sowohl auf die Person als auch auf die Umwelt zu richten ist.

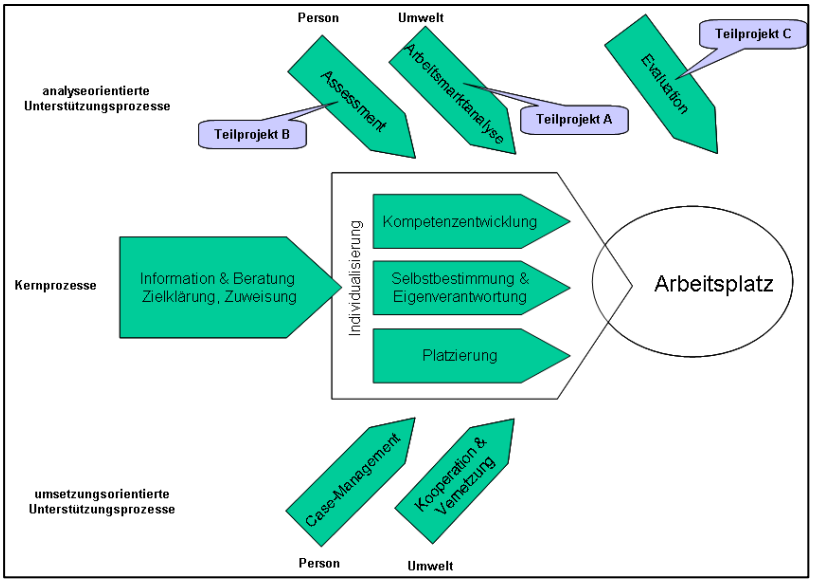


Abbildung 2: Operative Prozesse Übergangsmanagement

Aus der Abbildung wird auch deutlich, an welchen Stellen der Konzeption die Teilprojekte A, B und C des vorliegenden Vorhabens ansetzen. Im Mittelpunkt des Projektes stehen damit analyseorientierte Unterstützungsprozesse.

- Im Teilprojekt A steht die regionale Arbeitsmarktanalyse im Vordergrund.
- Im Teilprojekt B stehen übergangsrelevante Personenfaktoren im Mittelpunkt und
- in Teilprojekt C geht es um die Evaluation des Nachsorgeangebots JobTrain.

Teil A 1

Arbeitsmarktanalyse in der beruflichen Rehabilitation am Beispiel des BFW Dortmund

Christian Hetzel, Christof Schmidt

Inhaltsverzeichnis

1 Einführung: Arbeitsmarktorientierung in der beruflichen Rehabilitation 14

2 Ausgangslage 17
2.1 Regionale Arbeitsmarktanalyse 17
2.2 Das Berufsförderungswerk Dortmund 20
2.3 Fragestellungen 22

3 Methode 23
3.1 Literaturanalyse 23
3.2 Sekundärdaten 24
3.3 Expertengespräche 25
3.4 Primärdatenerhebung 25

4 Ergebnisse und Diskussion der Arbeitsmarktanalyse 27
4.1 Nationale und überregionale Basistrends 27
4.1.1 Tertiarisierung 27
4.1.2 Entstandardisierung der Beschäftigung 29
4.1.3 Beschäftigungspotenzial KMU 30
4.1.4 Nachfrage nach Qualifikation 31
4.1.5 Verrentungen und alternde Belegschaften 32
4.2 Entwicklungen in den BFW-Berufen im Einzugsgebiet 33
4.2.1 Vorbemerkungen 33
4.2.2 Beschäftigung 36
4.2.3 Arbeitslosigkeit und offene Stellen 39
4.2.4 Vergleichende Darstellung der Berufe 43
4.2.5 Detailanalyse Bürofachkräfte 45
4.2.6 Anwendungsorientierte Aufbereitung der Daten 47
4.2.7 Kritische Würdigung der Sekundärdatenauswertung 53
4.3 Primärdatenerhebung im Einzugsgebiet 54
4.3.1 Die befragten Unternehmen: Grundgesamtheit und Rücklauf 54
4.3.2 Befunde 55

5 Schlussfolgerungen für die Arbeitsmarktorientierung des BFW Dortmund .56
5.1 Wie dicht am Arbeitsmarkt ist das Spektrum der bestehenden Qualifizierungsangebote? 56
5.2 Wie kann der verdeckte Stellenmarkt über direkte Vermittlung oder über Qualifizierungskooperationen erschlossen werden? 58
5.3 Wie kann die Eigenverantwortung der RehabilitandInnen bezüglich Übergangsorientierung gefördert werden? 60

Literatur 62
Anhang 65

1 Einführung: Arbeitsmarktorientierung in der beruflichen Rehabilitation

Berufsförderungswerke (BFW) sind Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation gem. § 35 SGB IX, die auf regionalen und beruflichen Teilarbeitsmärkten agieren. Sie bieten Beratung, Diagnostik, Qualifizierung und Integration für erwachsene Menschen an, die aufgrund einer erworbenen Behinderung ihren bisherigen Beruf nicht mehr ausüben können (RehabilitandInnen). Wichtigstes Ziel für die BFW, für die Sozialleistungsträger und nicht zuletzt für die RehabilitandInnen ist die Wiedereingliederung in nicht geförderte Beschäftigung[6].

Der Übergangsprozess von der beruflichen Rehabilitation in nicht geförderte Beschäftigung lässt sich aus funktionaler Sicht in die Teilprozesse Zuweisung, Kompetenzentwicklung, Förderung der Eigenverantwortung und Platzierung differenzieren. In Abbildung 3: Akteure/Systeme im Übergangsprozess.

sind diesen Teilprozessen die relevanten Akteure bzw. Systeme zugeordnet. Der Leistungserbringer (hier: BFW) kann die Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt über die Ebene des Teilnehmers und/oder über Platzierungsaktivitäten auf der Ebene des Unternehmens beeinflussen. Dabei ist jeweils der Bedarf des Arbeitsmarktes zu antizipieren.

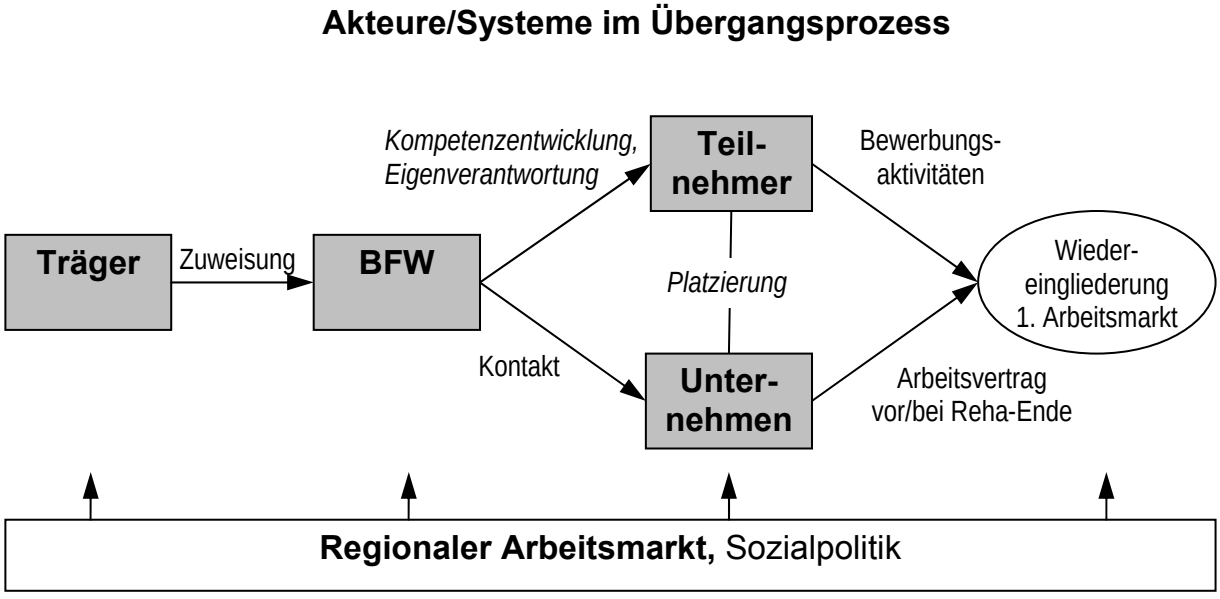


Abbildung 3: Akteure/Systeme im Übergangsprozess.

[6] Zum Kontext siehe Schröder, Knerr & Wagner (2009); Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2009); Schmidt, Froböse & Schian (2006).

Grundsätzlich treffen sich auf einem Arbeitsmarkt das Arbeitsangebot der ArbeitnehmerInnen und die Arbeitsnachfrage der Unternehmen. Bislang haben sich die BFW vor allem auf die Angebotsseite des Arbeitsmarktes konzentriert (Kompetenzentwicklung der Teilnehmer). Zur Steigerung der Effektivität und Effizienz der Wiedereingliederung wird eine stärkere Arbeitsmarktorientierung der beruflichen Rehabilitation gefordert und zunehmend mehr praktiziert (vgl. „Neues Reha-Modell“, Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke 2009). Das bedeutet, auf die Bedürfnisse der Unternehmen bzw. des Arbeitsmarktes einzugehen und das Matching von Angebot und Nachfrage zu verbessern.

Was bedeutet Arbeitsmarktorientierung für ein BFW im Hinblick auf die oben skizzierten Teilprozesse?

1. Zuweisung von RehabilitandInnen
   Ein BFW kann Art, Umfang und Anzahl der Qualifizierungsangebote strategisch so ausrichten, dass diese möglichst dicht am Bedarf des Arbeitsmarktes bzw. eines/einer konkreten Arbeitgebers/-in ausgerichtet sind. Die Zuweisung der RehabilitandInnen zu diesen Qualifizierungsangeboten wird jedoch im Wesentlichen durch die Sozialleistungsträger bestimmt.
2. Kompetenzentwicklung
   Die Inhalte der Qualifizierungen sollen markt- und betriebsnah sein. Ergänzend wird der Lernort Betrieb über Praktika, Projektarbeiten, Praxisphasen etc. erschlossen und ArbeitgeberInnen werden am Lernort BFW eingebunden, z.B. über Auftragsarbeiten, Diskussionsrunden. Ferner werden Schlüsselqualifikationen, Gesundheits- sowie Bewerbungskompetenzen vermittelt.
3. Förderung der Eigenverantwortung
   Die Eigenverantwortung der RehabilitandInnen für frühzeitiges und zielgerichtetes Bewerbungshandeln wird gefördert, in dem Chancen und Risiken des Arbeitsmarktes kommuniziert werden. Stellenangebote werden zur Verfügung gestellt.
4. Platzierung
   Die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes, d.h. die Unternehmen, stehen hier im Mittelpunkt. Der verdeckte Stellenmarkt wird erschlossen, in dem Kontakte zu und Kooperationen mit Unternehmen und Arbeitgebervereinigungen geknüpft werden. Über die Erschließung des Lernorts Betrieb sowie die Einbindung von Arbeitgebern am Lernort BFW (siehe Punkt 2) werden „Klebeeffekte“ provoziert. Potenziellen Arbeitgebern werden Serviceleistungen geboten werden (z.B. individuelle Qualifizierungen, Fördermittelberatung, Nachsorge). Unabhängig von konkreten Arbeitsplätzen wird Öffentlichkeitsarbeit bei Arbeitgebern betrieben.

Letztlich gilt es, durch Kompetenzentwicklung, Förderung der Eigenverantwortung und Platzierung ein optimales Matching von Angebot und Nachfrage zu erreichen. Für einen effektiven und effizienten Prozess der beruflichen Rehabilitation muss sich das BFW-System am Bedarf des Rehabilitanden/der Rehabilitandin UND am Bedarf des Arbeitsmarktes orientieren.

Ziel der vorliegenden Arbeit ist es,

- **Methoden einer regionalen Arbeitsmarktanalyse für die Zielinstanz BFW zu erschließen,**
- **exemplarisch für das BFW Dortmund eine regionale Arbeitsmarktanalyse zu erstellen und**
- **daraus strategische und operative Schlussfolgerungen zur Steigerung der Effektivität und Effizienz der Wiedereingliederung zu ziehen.**

Für letztere Zielsetzung soll auf folgende Fragestellungen Bezug genommen werden:

- Wie dicht am Arbeitsmarkt ist das Spektrum der bestehenden Qualifizierungsangebote?
- Wie kann der verdeckte (=nicht öffentlich ausgeschriebene) Stellenmarkt über Vermittlung oder über Qualifizierungskooperationen erschlossen werden?
- Wie kann die Eigenverantwortung der RehabilitandInnen bezüglich Übergangsorientierung gefördert werden?

2 Ausgangslage

2.1 Regionale Arbeitsmarktanalyse

Grundsätzlich treffen sich auf einem Arbeitsmarkt das Arbeitsangebot der ArbeitnehmerInnen und die Arbeitsnachfrage der Unternehmen. Das Zusammenspiel dieser beiden Marktseiten nennt man „Matching-Prozess“. Die wesentlichen Arbeitsmarktindikatoren sind in Abbildung 4 schematisch dargestellt. Dabei wird überwiegend auf die Definitionen der Bundesagentur für Arbeit[7] zurückgegriffen, weil die vorliegende Untersuchung auf deren Statistiken aufbaut[8]. Die statistische Erfassung dieser Arbeitsmarktindikatoren ist teilweise problematisch bzw. an Schätzungen gebunden. Darauf wird an den entsprechenden Stellen eingegangen.

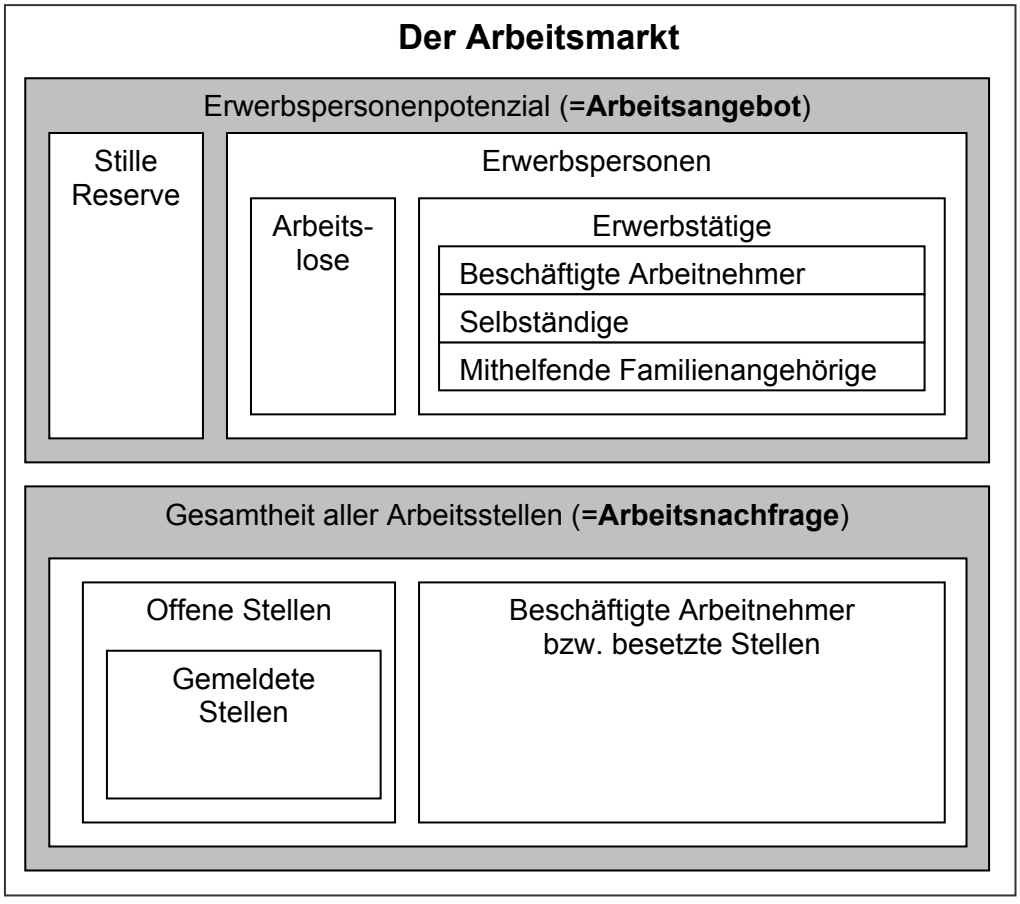


Abbildung 4: Arbeitsmarktindikatoren, Definitionen der Bundesagentur für Arbeit, eigene Darstellung.

Arbeitslosigkeit resultiert zum einen aus einem Überangebot an Arbeitskräften. Zum anderen weist die Anzahl der offenen Stellen auf einen „Mismatch“ von Angebot und Nachfrage hin.

[7] vgl. Bundesagentur für Arbeit (2009a, 2009b).

[8] Arbeitsmarktindikatoren werden je nach zu Grunde liegender Definition unterschiedlich gemessen. So verwendet z.B. die International Labour Organization (ILO) andere Definitionen und andere Erhebungsverfahren. Daraus resultieren quantitativ und qualitativ unterschiedliche Arbeitsmarktstatistiken.

Es werden u.a. folgende Arbeitslosigkeitstypen unterschieden[9]:

- friktionelle Arbeitslosigkeit oder Sucharbeitslosigkeit (z.B. Arbeitslosigkeit zwischen zwei Jobs)
- strukturelle Arbeitslosigkeit (z.B. weil Arbeitssuchende Qualifikationen besitzen, die nicht zu den Qualifikationserfordernissen der Unternehmen passen)
- saisonale Arbeitslosigkeit (z.B. wegen Nachfragefluktuation im Tourismus, im Baugewerbe etc.)
- zyklische Arbeitslosigkeit (wegen der Konjunkturschwankungen)

Eine verwandte Differenzierung erfolgt nach der Art des Mismatches[10]

- qualifikatorisches Mismatch (hier passen die Anforderungen der Unternehmen an die zu vergebenden Arbeitsplätze nicht mit den Qualifikationen der ArbeitnehmerInnen zusammen)
- regionales Mismatch (Hier sind die ArbeitnehmerInnen zu immobil, um für sie passende Arbeitsplätze in anderen Regionen anzunehmen. Diese mangelnde Mobilität der Arbeitskräfte einer Volkswirtschaft geht einher mit der Existenz sogenannter strukturschwacher Gebiete, in denen ein Angebotsüberhang auf dem Arbeitsmarkt besteht.)
- lohnbedingtes oder motivationales Mismatch: (Hier kann es für die Arbeitslosen unattraktiv sein, eine offene Stelle anzunehmen, d.h. der gebotene und der erwartete Lohn für eine Arbeit fallen auseinander[11].)

Mismatch wird anhand von Mismatch-Indikatoren, mit dem grafischen Verfahren der Beveridge-Kurve oder analytisch anhand von Matching-Funktionen analysiert. Allerdings stoßen diese Verfahren auf disaggregierten Arbeitsmärkten an ihre Grenzen – disaggregiert z.B. nach Region oder Beruf.

Bei der Beveridge-Kurve werden die Vakanzquote (Anteil der gemeldeten offenen Stellen an allen Erwerbspersonen) und die Arbeitslosenquote für einen Zeitraum gegeneinander abgetragen. Beveridge-Kurven wurden u.a. nach Qualifikationsgruppen[12] und nach ausgewählten Berufsgruppen[13] differenziert. Allerdings bestehen Schwierigkeiten bei der Schätzung und

[9] vgl. z.B. Franz 1987, S. 512; Buttler & Cramer 1991, S. 487.
[10] Seit Ende der 80er Jahre wurde der Begriff „Mismatch-Arbeitslosigkeit“ in der beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischen Diskussion zunehmend gebräuchlich und ersetzte dabei oft die älteren Konzepte von „friktioneller“ und „struktureller“ Arbeitslosigkeit als deren inhaltliche Zusammenfassung (vgl. zu weiteren Mismatch-Formen z.B. Faik 2006, S. 310-312; Layard, Nickell & Jackman 1991, S. 297-300).
[11] Motivationales mismatch wurde insbesondere für die Gruppe der Geringqualifizierten nachgewiesen (vgl. Christensen 2001, S. 506ff.)
[12] vgl. Christensen 2001, S. 506ff.
[13] vgl. Entorf 1996; Zimmermann 2002, S. 86ff..

Interpretation der Kurven. Hauptkritikpunkte sind die zur Verfügung stehende Datenqualität[14] und die trendbehaftete Entwicklung von Arbeitslosenzahlen.

Komplexere Analysen werden anhand von Matching-Funktionen vorgenommen. Ein internationaler Überblick und Schätzungen gesamtwirtschaftlicher Matchingfunktionen finden sich in Petrongolo & Pissarides (2001), Rogerson, Shimer & Wright (2005) und Yashiy (2006). Analysen mit regionaler Ausrichtung bieten Burda (1994), Anderson & Burgess (2000) und Kangasharju, Pehkonen & Pekkala (2005). Eine brachenspezifische Ausrichtung wurde bei Broersma & Ours (1999) vorgenommen, zu unterschiedlichen Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen siehe Fahr & Sunde (2004) sowie Stops & Mazzoni (2010). In diesen Studien wurden jeweils Disparitäten zwischen den Teilarbeitsmärkten nachgewiesen.

Für den Ausgleich des Mismatches werden u.a. Maßnahmen der Qualifizierung und Vermittlung eingesetzt[15].

Aus den bisherigen Ausführungen wird deutlich, dass eine Bedarfsermittlung das Arbeitsangebot der Erwerbspersonen, die Arbeitsnachfrage der Unternehmen und

das Matching durch Qualifizierung und Vermittlung integrieren muss[16.] Für den methodischen Zugang zu einer Arbeitsmarktanalyse existiert kein Königsweg. Jedes Verfahren hat seine Stärken und Schwächen[17]. Zwar kann ein Methodenmix einzelne Schwächen kompensieren, aber insbesondere bei Regionalanalysen müssen Kompromisse bezüglich Aktualität, Auswertungstiefe und -breite eingegangen werden. Neben methodischen existieren auch konzeptionelle Schwierigkeiten:

- Können angesichts der schnellen technisch-organisatorischen Veränderung in der Arbeitswelt und der zeitlich hinterherhinkenden öffentlichen Statistik die Entwicklungen überhaupt zeitnah erfasst werden?
- Können die Unternehmen überhaupt mittel- und langfristige Personalbedarfe artikulieren? Sind die kurzfristigen Personalbedarfe der Unternehmen identisch mit dem prospektiven Bedarf an Qualifikationen?

[14] So reflektieren die zur Verfügung stehenden amtlichen Statistiken über offene Stellen und Arbeitslose das in einem Arbeitsmart zur Verfügung stehende Arbeitskräfteangebot und Nachfragepotenzial nur unzureichend. Mögliche Verfahren zur Korrektur der offenen Stellen über den Einschaltungsgrad des Arbeitsamtes liefern Zimmermann et al. 2002, Franz 1999.

[15] Die beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitische Dimension der Arbeitslosigkeit ist nicht Gegenstand der vorliegenden Arbeit (z.B. Qualifizierungsstrategien, arbeitnehmerseitige Kombilöhne, geringfügige Beschäftigung, Mobilitäts- und Investitionsfördermaßnahmen in strukturell schwachen Regionen, Kündigungsschutz, gezielte Zuwanderungspolitik).

[16] vgl. PROSPECT-Methode in Richter-Witzgall et al. 1998; Mertens 1999.

[17] Für eine Darstellung siehe z.B. Richter-Witzgall et al. 1998.

- Wie kann erreicht werden, dass für die ermittelten Bedarfe möglichst „just-in-time“ die geeigneten Maßnahmen entwickelt und umgesetzt werden (Problem der „Schweinezyklen“)?

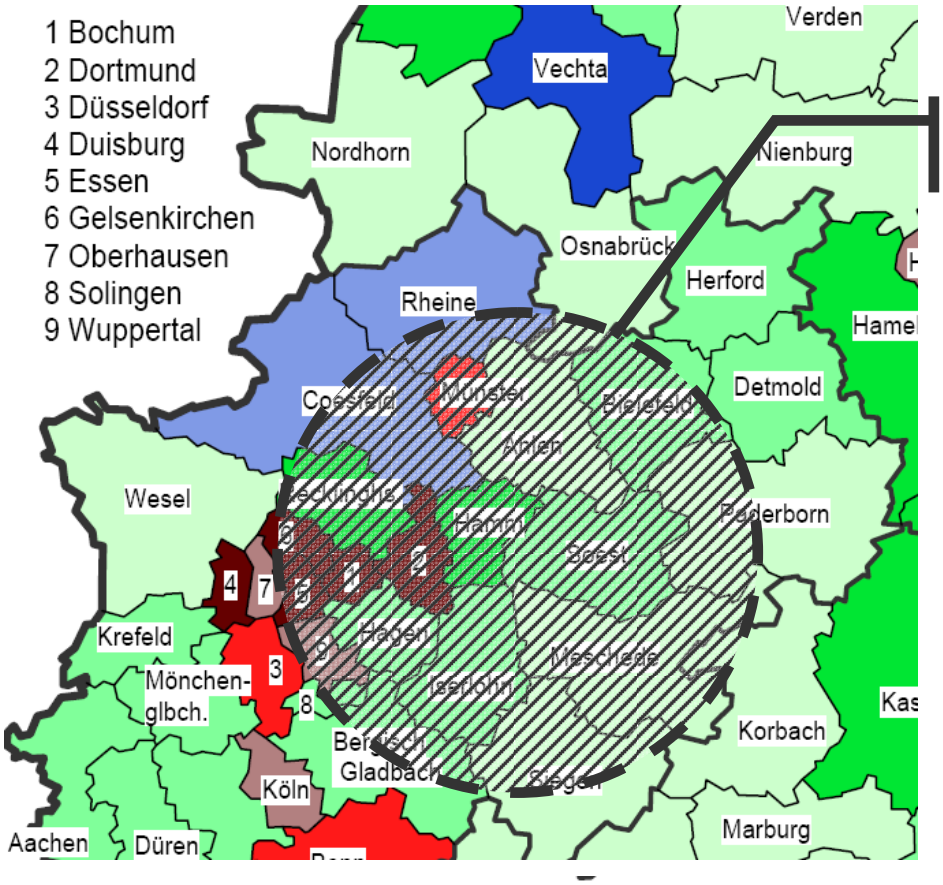
Bundesweite Trendstudien und Prognosen können wichtige Orientierungen liefern und regionale Suchräume definieren helfen, sind aber für die regionale Bedarfsermittlung nicht unmittelbar verwendungsfähig. Denn in ihren globalen Aussagen sind sie für die regionale Praxis zu unscharf und zu hoch aggregiert[18].

Bevor angesichts dieser Herausforderungen die Fragestellungen und das Vorgehen herausgearbeitet werden, wird im Folgenden der handelnde Akteur und damit die Zielinstanz der Arbeitsmarktanalyse vorgestellt.

2.2 Das Berufsförderungswerk Dortmund

Das BFW Dortmund hat etwa 950 Ausbildungsplätze. Die Berufspalette des BFW Dortmund umfasst u.a. kaufmännisch verwaltende Berufe, IT-Berufe/Medientechnik, Elektrotechnik/Elektronik und Technischer Zeichner[19]. Prozessverantwortlich ist die für BFW typische Personalstruktur mit Ausbildern und begleitenden Diensten. Das Kerneinzugsgebiet des BFW Dortmund umfasst eine Region mit einem Durchmesser von etwa 150 km. Das Kerneinzugsgebiet ist durch folgende Disparitäten charakterisiert: Im östlichen Teil dominieren Bezirke mit durchschnittlicher bzw. unterdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit, der westliche Teil ist großstädtisch und von hoher Arbeitslosigkeit geprägt und der Norden weist eine günstige Arbeitsmarktlage auf (vgl. Abbildung 5)[20].

[18] vgl. Mertens 1999, S. 14.
[19] Eine vollständige Auflistung incl. BKZ siehe Anhang (Metallberufe wurden angesichts des gegenwärtigen „Metall-Booms“ aus der Analyse zunächst herausgenommen).
[20] Blien et al. (2005) typisieren Agenturbezirke nach ähnlichen Arbeitsmarktbedingungen anhand folgender Merkmale: Unterbeschäftigungsquote 9/03-8/04 (%), Einstellungsrate 1/03-12/03 (%), Quote der offenen Stellen 9/03-8/04 (%), Korrigierte Bevölkerungsdichte am 31.12.2003 (E/qkm), Saisonspanne 3/03-2/04 (%-Punkte), Quote der erwerbsfähigen Empfänger von Hilfen zum Lebensunterhalt am 31.12.2003 (%), Tertiarisierungsgrad am 30.6.2003 (%).



Typ Ia (8):	Bezirke in Ostdeutschland mit schlechtesten Arbeitsmarktbedingungen	Typ IIIb (21):	Bezirke mit durchschnittlicher Arbeitslosigkeit
Typ Ib (18):	Bezirke in Ostdeutschland mit schlechten Arbeitsmarktbedingungen	Typ IIIc (30):	Bezirke mit unterdurchschnittlicher Arbeitslosikeit und wenig Dynamik
Typ Ic (9):	Bezirke i. d. R. in Ostdeutschland mit hoher Arbeitslosigkeit, z. T. Grenzlage zum Westen	Typ IV (8):	Zentren mit günstiger Arbeitsmarktlage und hoher Dynamik
Typ IIa (6):	Großstädtisch geprägte Bezirke mit hoher Arbeitslosigkeit	Typ Va (7):	Ländliche Bezirke mit günstiger Arbeitsmarkt-lage und hoher saisonbedingter Dynamik
Typ IIb (6):	Vorwiegend großstädtisch geprägte Bezirke mit mäßig hoher Arbeitslosigkeit	Typ Vb (29):	Mittelstandsstrukturierte Bezirke mit günstiger Arbeitsmarktlage
Typ IIIa (20):	Bezirke mit überdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit, aber mäßiger Dynamik	Typ Vc (14):	Bezirke mit günstigster Arbeitsmarktlage und hoher Dynamik

Abbildung 5: Arbeitsmarktstruktur im Einzugsgebiet des BFW Dortmund.

2.3 Fragestellungen

Für das BFW Dortmund soll eine Arbeitsmarktanalyse insbesondere im Hinblick auf das Spektrum der Qualifizierungsangebote erstellt und daraus Schlussfolgerungen für die Arbeitsmarktorientierung des BFW gezogen werden. Es geht also um die Passung von Bildungs-/Vermittlungssystem des BFW und dem Arbeitsmarktsystem. Vor dem Hintergrund der eingangs skizzierten Grundlagen wurde gemeinsam mit den Verantwortlichen des BFW das Suchfeld folgendermaßen strukturiert:

- Kernindikatoren sind Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und offene Stellen insbesondere im Hinblick auf die Qualifizierungsangebote des BFW,
- Wachstumsbranchen und -regionen sollen identifiziert werden,
- atypische Beschäftigung ist zunächst sekundär,
- es sollen Handlungsmöglichkeiten bezüglich der Arbeitsmarktorientierung des BFW abgeleitet werden,
- es sollen zunächst bestehende Daten und Literatur analysiert werden, die durch Expertengespräche ergänzt werden und
- bei Bedarf werden Primärdaten erhoben, die neben der Analyse gleichzeitig Interventionen vorbereiten sollen.

Daraus resultieren zwei Hauptgruppen von Fragen:

1. Arbeitsmarktanalyse für das Einzugsgebiet des BFW Dortmund:
    - Wie ist die Beschäftigungsstruktur?
    - Welches Qualifikationsniveau wird nachgefragt?
    - Wo wird Beschäftigungsaufbau stattfinden?
    - Wo sind überdurchschnittlich viele Abgänge in den Ruhestand zu verzeichnen?
    - Wie entwickeln sich Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und offene Stellen in den derzeitigen Qualifizierungsangeboten des BFW?
2. Schlussfolgerungen für die Arbeitsmarktorientierung des BFW Dortmund:
    - Wie dicht am Arbeitsmarkt sind die bestehenden Qualifizierungsangebote?
    - Wo sind Chancen für Qualifizierungskooperationen mit Unternehmen bzw. direkte Vermittlung von RehabilitandInnen in den verdeckten Stellenmarkt?
    - Wie kann die Eigenverantwortung der RehabilitandInnen bezüglich Übergangsorientierung gefördert werden?

3 Methode

Es wird ein iteratives Vorgehen gewählt. Die Fragestellungen werden zunächst anhand von Literaturanalysen und sekundärstatistischen Auswertungen erschlossen. Darauf aufbauend werden über eine dialogorientierte Verdichtung und Zuspitzung von empirisch gewonnenen Erkenntnissen Schlussfolgerungen für die Arbeitsmarktorientierung des BFW Dortmund gezogen. Daraus resultierende neue oder weiterführende Fragen werden für weitere Analysen aufgegriffen. Das zentrale Bindeglied zwischen Analyse und operativer Umsetzung ist die Online-Befragung von KMU zum kurzfristigen Personalbedarf. Insgesamt werden die Schritte Analyse, Dialog und Schlussfolgerungen mehrfach durchlaufen, um einen konkreten Handlungsbezug herstellen zu können (vgl. Abbildung 6)

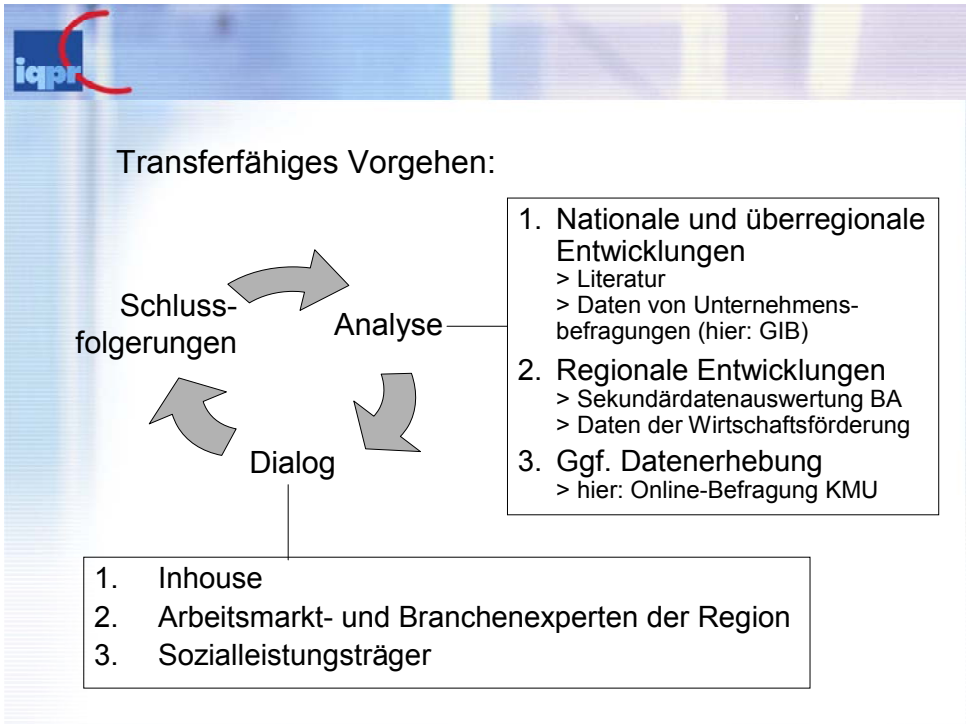


Abbildung 6: Methodischer Zugang

Nachfolgend werden die verschiedenen methodischen Zugänge vorgestellt.

3.1 Literaturanalyse

Einen kompakten Überblick über die generelle Arbeitsmarktentwicklung im östlichen Ruhrgebiet gibt Boeckmann (2006), speziell für Dortmund siehe Beerheide und Howaldt (2008). Für Branchenreporte im (östlichen) Ruhrgebiet sei auf die hochwertigen, aber schon etwas

zurückliegende Arbeit im Rahmen des Projektes Prospect verwiesen[21]. Überregionale Trends in der Personalentwicklung können über die jahresaktuell veröffentlichten Ergebnisse der Gesellschaft für innovative Beschäftigung (GIB) erschlossen werden. Trends in Bezug auf Beschäftigungsaufbau und Wirtschaftsclusterpolitik veröffentlicht die regionale Wirtschaftsförderung. Weitere regionale Analysen publiziert die Sozialforschungsstelle Dortmund sowie die Industrie- und Handelskammer.

3.2 Sekundärdaten

Sekundärdatenanalysen ermöglichen individuelle, auf die Fragestellung zugespitzte Auswertungen. Die Auswahl sekundärstatistischer Quellen unterliegt dem Zielkonflikt zwischen Aktualität, regionale Tiefe und Berufsdifferenzierung. Handlungsleitend für die Auswahl der sekundärstatistischen Quellen war,

- dass nationale Datensätze mit der Möglichkeit zur regionalen Auswertung ausgewählt werden sollen, um transferfähig für andere Regionen zu sein,
- dass bei der Analyse von Beschäftigung, offenen Stellen und Arbeitslosen eine Differenzierung mindestens nach Berufen möglich ist,
- dass die Datensätze höchstens ein Jahr alt sind.

Von den insgesamt verfügbaren sekundärstatistischen Quellen (vgl. Tabelle 1, Synopse im Anhang) erwiesen sich nur wenige für die beschriebenen Anforderungen als geeignet, die umgekehrt damit einen normativen Charakter für die Auswahl der Arbeitsmarktindikatoren erlangen. Ausgewählt wurden die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsstatistiken der Bundesagentur für Arbeit, die auf folgenden Aggregationsebenen verfügbar sind:

- Beschäftigung nach BKZ-3 und nach Agenturbezirk
- Offene Stellen nach BKZ-3[22] und nach Agenturbezirk
- Arbeitslosigkeit nach BKZ-7 und nach Agenturbezirk

Die GIB–Betriebsbefragung kann nur im Rahmen der publizierten Ergebnisse verwendet werden, individuelle Sekundärdatenanalysen sind nicht möglich.

[21] Siehe dazu http://www.gib.nrw.de/arbeitsbereiche/monitoring/arbeitsmarktmonitoring/prospect?darstellungsart=themen Abruf 01.03.2010.

[22] Offene Stellen wären auch als BKZ-4-Steller verfügbar. Darauf wurde verzichtet wegen der sonst entstehenden Inkongruenz zur Beschäftigung, die höchstens als BKZ-3-Steller verfügbar ist.

Tabelle 1: Sekundärstatistische Quellen

Anbieter von Arbeitskraft (Beschäftigte)	**Nachfrage** von Arbeitskraft (Betrieb)
- BA – Beschäftigtenpanel - Mikrozensus - IAB - Beschäftigtenstichprobe - IAB - Integrierte Erwerbsbiografien (IEBS) - Sozioökonomische Panel (SOEP) - ALLBUS - ARGE-Nachbefragung - BIBB/BAuA – Erwerbstätigen-befragung 2005/2006 - Lokales Informationssystem Arbeits-markt (LISA), Kreise in NRW	- IAB – Betriebspanel - GIB – Betriebsbefragung, NRW
- Linked-Employer-Employee-Daten des IAB (LIAB) - GIB – Prospect-Methode, NRW, u.a. westfälisches Ruhrgebiet - BA – Arbeitsmarkt- und Beschäftigtenstatistiken	

3.3 Expertengespräche

Expertengespräche sind das verbindende Element zwischen Analyse und Schlussfolgerung. Zum einen sind Experten eine Analysequelle, zum anderen werden über eine dialogorientierte Verdichtung und Zuspitzung von empirisch gewonnenen Erkenntnissen Schlussfolgerungen für die Arbeitsmarktorientierung des BFW Dortmund gezogen. Im Prozess der Arbeitsmarktanalyse werden Einzel- und Gruppengespräche geführt mit

- Verantwortlichen des BFW auf operativer und strategischer Ebene,
- Sozialleistungsträgern auf operativer und strategischer Ebene,
- regionaler Wirtschaftsförderung.

3.4 Primärdatenerhebung

Es wird eine Unternehmensbefragung durchgeführt mit folgender Zielsetzung:

- Ermittlung des Fachkräftebedarfs bei Unternehmen im Einzugsgebiet des BFW Dortmund und damit Ergänzung der auf Literatur, Sekundärdaten und Expertengesprächen basierenden regionalen Arbeitsmarktanalyse;
- Vorbereitung der telefonischen Kontaktaufnahme mit Unternehmen mit Fachkräftebedarf, um RehabilitandInnen direkt zu vermitteln oder eine Kooperation zu entwickeln.

Dazu wird eine Online-Befragung konzipiert und durchgeführt. Es wird der Adresspool des BFW Dortmund genutzt (ca. 1500 Adressen)23. Die Ausfülldauer der Online-Befragung beträgt je nach Bedarfssituation maximal fünf Minuten.

Zu erwartende Ergebnisse sind

- aggregierte Auswertung des Personalbedarfs und
- eine Datenbank mit Sortier- und Editierfunktionen als Arbeitsplattform für das BFW Dortmund.

Damit ist die Unternehmensbefragung ein Bindeglied zwischen Analyse und Intervention.

[23] Ursprünglich war eine Kooperation mit dem Bundesverband der mittelständischen Wirtschaft (BVMW) geplant (etwa 3000 Adressen, BVMW der Absender). Dies konnte nicht realisiert werden.

4 Ergebnisse und Diskussion der Arbeitsmarktanalyse

4.1 Nationale und überregionale Basistrends

In diesem Kapitel werden allgemeine Entwicklungen auf nationaler bzw. überregionaler Ebene, d.h. hier NRW24, skizziert. Auf eine ausführliche Diskussion wird verzichtet, da diese Entwicklungen zwar Orientierungen aber wenig unmittelbar verwendungsfähige Handlungsansätze für ein BFW liefern. Diese allgemeinen Entwicklungen werden wie folgt strukturiert:

- Tertiarisierung
- Entstandardisierung der Beschäftigung
- Nachfrage nach Qualifikation
- Verrentung und alternde Belegschaften
- Stellenpotenzial KMU

4.1.1 Tertiarisierung

Im Jahr 2005 waren in Deutschland im Sektor Dienstleistungen bereits 70,7% der Erwerbstätigen tätig, im Jahr 2020 wird der Anteil auf 77,2% steigen25. In NRW ist die Tendenz vergleichbar, der Anteil ist aber etwas geringer. Insbesondere der Bereich unternehmensnahe Dienstleistungen gewinnt zunehmend an Bedeutung. Im Ruhrgebiet wurde Industrie massiv abgebaut und Dienstleistungen in erheblichem Maße aufgebaut (Industrie-Dienstleistungsverbund).

NRW (2008):

Zwei Drittel des Beschäftigungssaldos in Höhe von 75.000 zusätzlichen Arbeitsplätzen entfallen auf drei Wirtschaftszweige: die unternehmensnahen Dienstleistungen, das Metall- und Elektrogewerbe sowie den Handel. Diese drei Branchen beschäftigen zusammen etwa 43% der nordrhein-westfälischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

[24] Die Daten für NRW einschließlich Kommentierung sind zum Großteil der repräsentativen Unternehmensbefragung der G.I.B. entnommen (vgl. Mertens & Beer 2008).
[25] vgl. Schnur & Zika 2007.

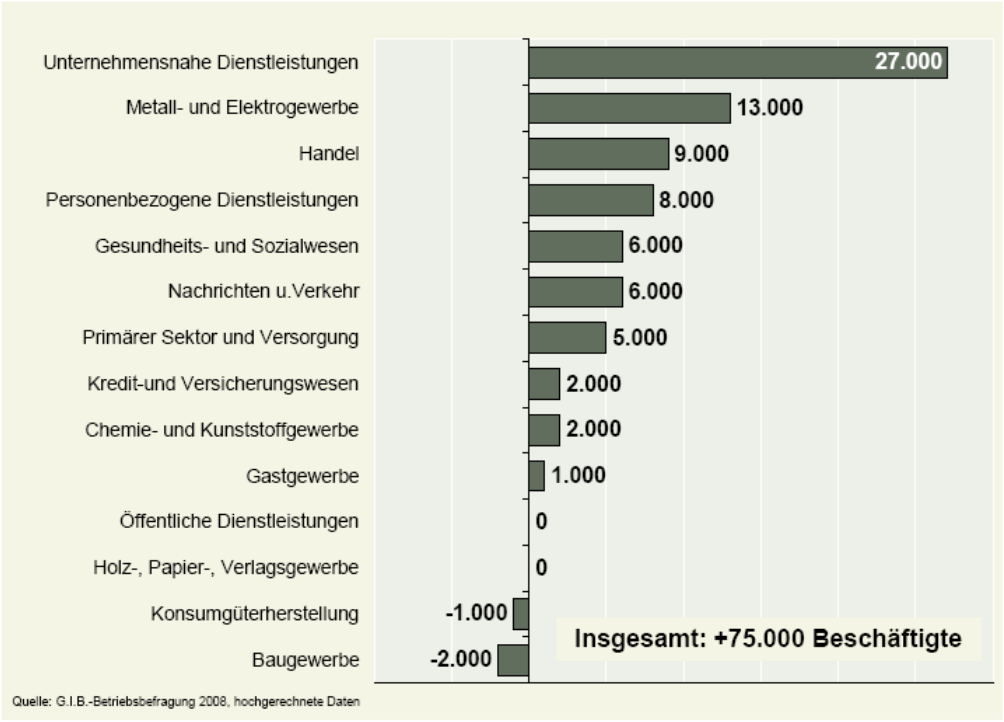


Abbildung 7: Saldo der Beschäftigungserwartungen nach Wirtschaftszweigen (aus Mertens & Beer 2008).

Im Sommer 2008 waren insgesamt 185.000 Stellen zu besetzen: rd. 60% des hochgerechneten aktuellen Stellenangebotes entfallen auf die unternehmensnahen Dienstleistungen, den Handel sowie das Metall- und Elektrogewerbe.

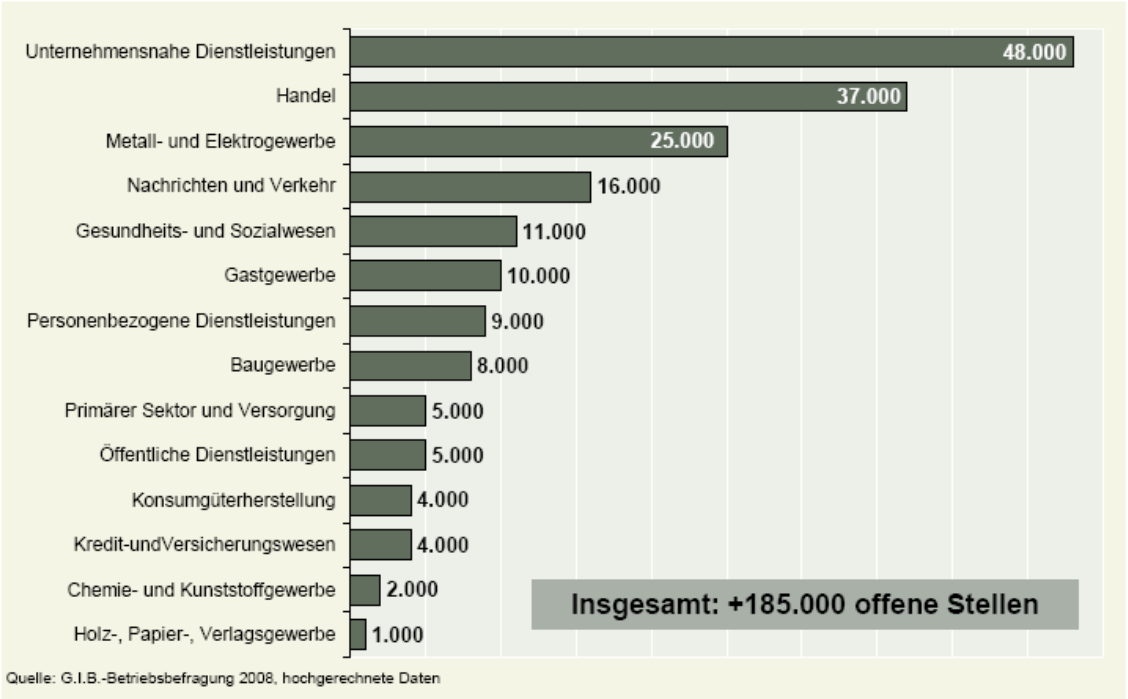


Abbildung 8: Offene Stellen nach Wirtschaftszweigen (aus Mertens & Beer 2008).

4.1.2 Entstandardisierung der Beschäftigung

Die Zunahme neuer Beschäftigungsformen hat die Beschäftigungsentwicklung der vergangenen zehn Jahre in Deutschland maßgeblich geprägt. Zu diesen neuen oder häufig auch als atypisch bezeichneten Beschäftigungsformen gehören befristete oder geringfügige Beschäftigung, Teilzeitarbeit sowie Zeitarbeit. Während laut Statisches Bundesamt die Zahl der Erwerbstätigen in sogenannten Normalarbeitsverhältnissen von 1997 bis 2007 um 1,5 Millionen gesunken ist, stieg die Anzahl der Personen in neuen oder atypischen Beschäftigungsformen in diesem Zeitraum um 2,6 Millionen an. Insgesamt ergibt sich für alle abhängig Beschäftigten eine Zunahme um 1,1 Millionen.

NRW (2008):

Rund ein Viertel aller Beschäftigten arbeitet in Teilzeit. Kleinere Betriebe greifen stärker auf Teilzeitformen zurück. Die Teilzeitquoten spiegeln einen nach Geschlechtern getrennten Arbeitsmarkt wider, denn Teilzeitarbeit wird überwiegend von Frauen geleistet. Wirtschaftszweige mit einem geringen Frauenanteil an der Beschäftigung haben auch einen geringen Teilzeitanteil. Mit einer Quote von fast 50% setzen das Gastgewerbe und das Gesundheits- und Sozialwesen in starkem Maße auf Teilzeitbeschäftigung. Dabei sind im Gastgewerbe rund 65% der Teilzeitarbeitsplätze Minijobs, im Gesundheitswesen nur 27%. Die personenbezogenen und die öffentlichen Dienstleistungen haben mit über 35% bzw. 30% ebenfalls einen überdurchschnittlichen Teilzeitanteil. Davon sind bei den personenbezogenen Dienstleistungen 41% Minijobs, bei den öffentlichen Dienstleistungen 17%. Am unteren Ende der Skala liegen das Verarbeitende Gewerbe sowie das Baugewerbe. Dort ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten sehr niedrig und besteht in überdurchschnittlichem Maße aus Minijobs.26

[26] Siehe dazu u.a. Stackelbeck 2004; Kock et al. 2006.

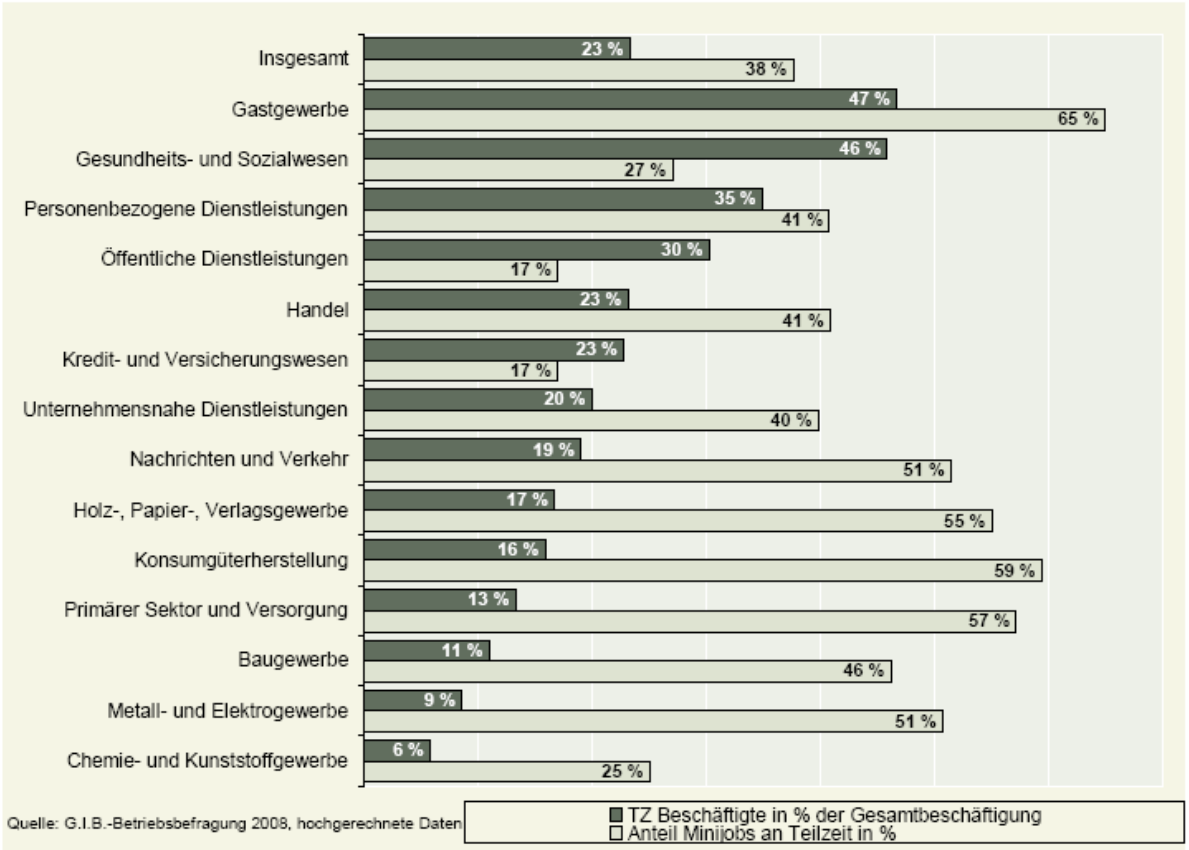


Abbildung 9: Teilzeitquote nach Wirtschaftszweigen (aus Mertens & Beer 2008).

4.1.3 Beschäftigungspotenzial KMU

NRW (2008):

Betrachtet nach der Betriebsgröße sind die meisten Stellengesuche in den Kleinstbetrieben zu finden (70.000), gefolgt von den Großbetrieben (42.000). Dies hängt damit zusammen, dass es eine hohe Zahl von Kleinstbetrieben gibt (rd. 330.000 in NRW), deren im Einzelfall geringe Anzahl von offenen Stellen sich sehr schnell zu einem hohen Stellenpotenzial addiert. Zum Vergleich der Größenunterschiede hinsichtlich absoluter und relativer Anzahl von Personal suchenden Betriebe: Bei den Kleinstbetrieben haben 14% (entspricht rd. 50.000 Betrieben) und bei den Großbetrieben 58% der Betriebe (entspricht rd. 1.800 Betrieben) offene Stellen zu besetzen. Ab einer Größe von 20 Mitarbeitern ist zurzeit in jedem dritten Betrieb mit einer Vakanz zu rechnen.

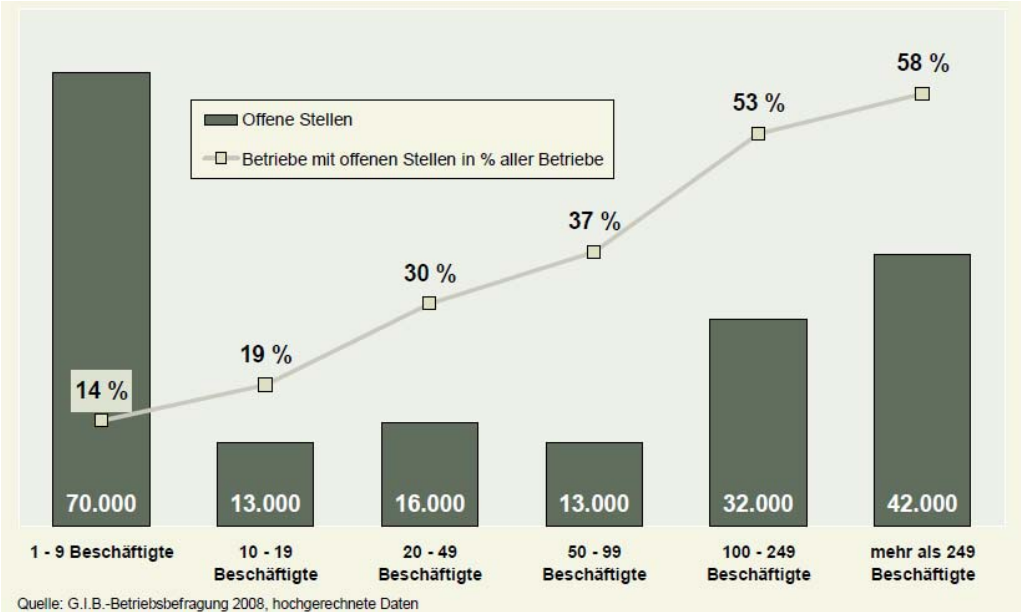


Abbildung 10: Offene Stellen nach Betriebsgröße (aus Mertens & Beer 2008).

4.1.4 Nachfrage nach Qualifikation

NRW (2008):

Die Beschäftigungsgewinne entfallen dabei hauptsächlich auf die mittlere Qualifikationsebene (Facharbeiter und Fachangestellte +77.000). Aber auch bei den höher Qualifizierten fällt die prognostizierte Zunahme wieder deutlich aus (+31.000 gegenüber +40.000 in 2007). Im Unterschied zu den letzten beiden Jahren werden diesmal Beschäftigungsrückgänge bei an- und ungelernten Arbeitnehmern erwartet (-15.000), insbesondere in den Kleinstbetrieben (weniger als zehn Beschäftigte).

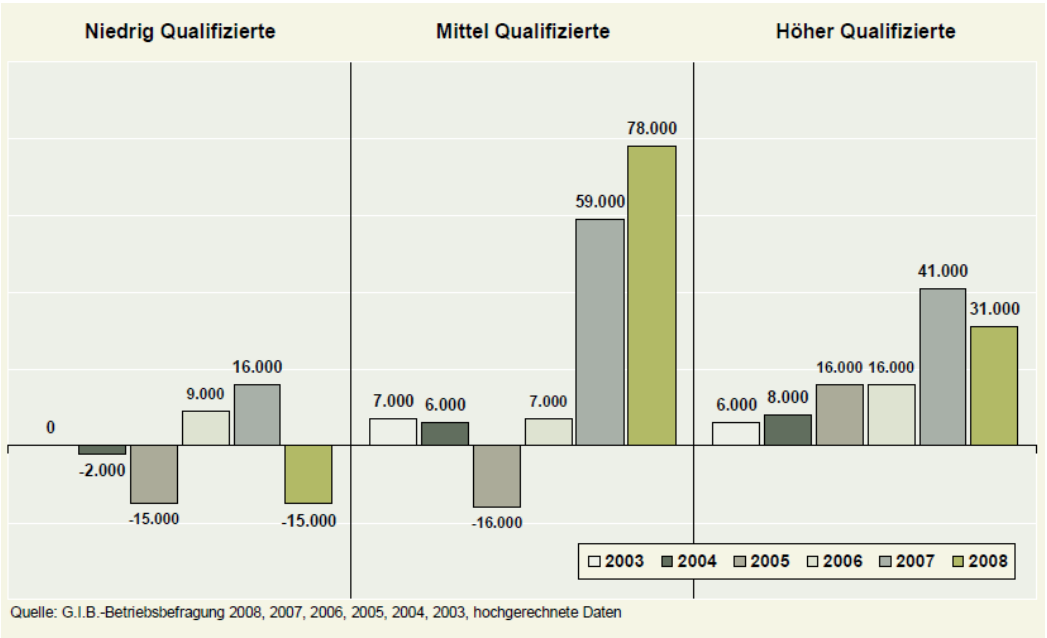


Abbildung 11: Beschäftigungssaldo nach Qualifikation (aus Mertens & Beer 2008).

4.1.5 Verrentungen und alternde Belegschaften

NRW (2008):

Insgesamt nimmt die Erwerbsbevölkerung ab und wird im Durchschnitt älter.

In den kommenden drei Jahren werden hochgerechnet 233.000 Beschäftigte in den Ruhestand gehen. Die größten Gruppen kommen aus den beschäftigungsintensiven Wirtschaftszweigen des Handels (57.000), der Metall- und Elektroindustrie (32.000) sowie der unternehmensnahen Dienstleistungen (28.000) (siehe Abbildung 27). Im Durchschnitt gehen 3,6% der gesamten Beschäftigten in den Ruhestand. Gemessen daran stehen im Handel und im Kredit- und Versicherungswesen mit jeweils 5,1% der Beschäftigten besonders viele Verrentungen an. Überdurchschnittlich viele Abgänge in Rente erwarten außerdem die Konsumgüterherstellung, die öffentlichen Dienstleistungen sowie das Metall- und Elektrogewerbe: hochgerechnet werden in diesen Branchen etwa 4% der Beschäftigten in den Ruhestand gehen.

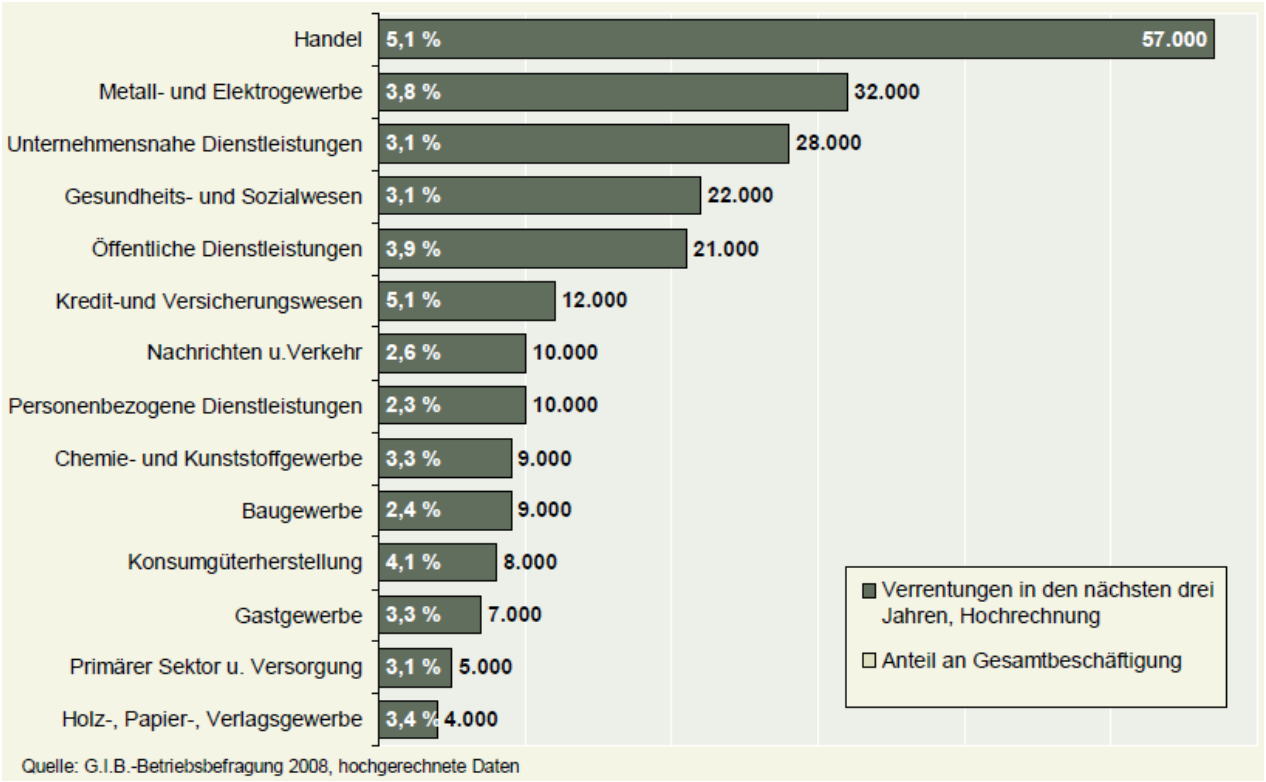


Abbildung 12: In den nächsten drei Jahren erwartete Verrentungen nach Wirtschaftszweig (aus Mertens & Beer 2008).

4.2 Entwicklungen in den BFW-Berufen im Einzugsgebiet

4.2.1 Vorbemerkungen

Die Entwicklungen in den BFW-Berufen im Einzugsgebiet des BFW Dortmund werden anhand von Sekundärdatenanalysen erschlossen. Datengrundlage sind die Statistiken der Bundesagentur für Arbeit. Für die berufliche Gliederung ist die "Klassifizierung der Berufe, Stand September 1988" maßgebend. Die Grundlage für die wirtschaftsfachliche Gliederung ist die "Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ93/BA) für die Statistik der Bundesanstalt für Arbeit". Über die Betrachtung von zwei Zeitpunkten werden Gewinne und Verluste dargestellt. Dies ist kritisch zu würdigen.

Vorteile:

- Übersichtliche Darstellung von Gewinnen und Verlusten.
- Aufwand für die Aufbereitung der Sekundärdaten ist überschaubar.
- Juni-Daten kommen den Jahresdurchschnittswerten relativ nahe.

Nachteil:

- Ausmaß der Veränderungen ist abhängig von der Wahl der Messzeitpunkte. Dies kann dazu führen, dass Überlagerungen von Zeitreihentrends (z.B. mittelfristige Schwankungen) nicht erkannt werden.

Zur Minimierung des Nachteils ist die Wahl der Messzeitpunkte zu hinterfragen, hier Juni 2004 und Juni 2007. Zu diesem Zweck werden zentrale Indikatoren des Arbeitsmarktes und der Wirtschaft herangezogen. In Abbildung 13 sind die Zeitreihen der allgemeinen Arbeitslosenquote und des BIP für die Region NRW dargestellt und der Beobachtungszeitraum für die Sekundärdatenanalyse ist markiert. Es wird deutlich, dass die Wirtschaft in NRW seit 1991 wächst, jedoch in unterschiedlichem Ausmaß. Die Arbeitslosenquote ist schwankend etwa im Mittel um einen Wert von 10%. Es ist zu erkennen, dass der Arbeitsmarkt der wirtschaftlichen Entwicklung zeitlich „hinterherhinkt“. Im Beobachtungszeitraum zeigt sich ein überproportional steigendes Wirtschaftswachstum, das mit einem dynamischen Arbeitsmarkt einhergeht. Zunächst steigt die Arbeitslosenquote, um dann deutlich über mehrere Jahre zu sinken bis unter das Ausgangsniveau von 2004.

Die Zeitreihen legen für den Beobachtungszeitraum eine prosperierende Wirtschaft und einen positiven Arbeitsmarkt nahe. Unter der Annahme, dass sich Wirtschaft und Arbeitsmarkt in der Teilregion des BFW Dortmund für die ausgewählten Berufe „ähnlich“ verhalten, bleibt festzuhalten,

- dass die Dynamik der Teilarbeitsmärkte, d.h. Maximum und Minimum, nicht abgebildet wird,
- wohl aber, dass der Trend der Teilarbeitsmärkte skizziert wird.

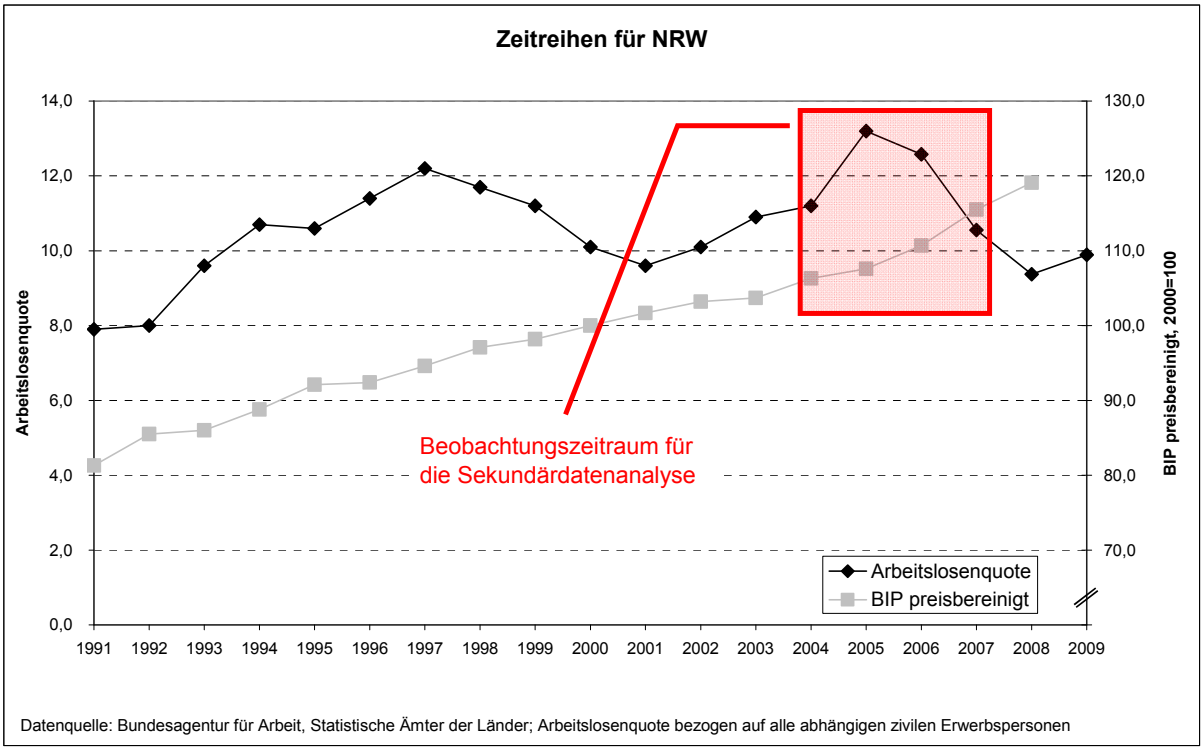


Abbildung 13: Entwicklungen des Arbeitsmarktes und der Wirtschaft in NRW.

Grundsätzlich können weitere Zeitreihen dargestellt werden (z.B. branchenspezifisches BIP) und statistische Methoden der Zeitreihenanalyse eingesetzt werden. Der Mehrwert für die vorliegende Arbeit wird jedoch als gering bewertet und es wird daher darauf verzichtet27. Für die Bewertung der beiden Messzeitpunkte ist die Deskription ausreichend, dass der beobachtete Zeitraum eine Phase der positiven Entwicklung des allgemeinen Arbeitsmarkts und der Wirtschaft ist – mit einer Anspannung des Arbeitsmarktes im ersten Jahr.

Jenseits der Zeitreihenthematik existiert ein grundsätzliches Problem durch Unangepasstheit von Bildungs- und Arbeitsmarktsystem, das unter dem Begriff „Schweinezyklen“ bekannt ist. Bildungsentscheidungen richten sich nach der Vergangenheit oder bestenfalls nach der unmittelbaren Zukunft, und wenn die Bildungsinvestitionen getätigt sind, ist der Arbeitsmarktbedarf schon wieder ein Stück weiter. Kurz: es gibt nach wie vor zyklische Überschüsse und zyklische Mängel. Zur Milderung solcher Zyklen gibt es plausible Lösungen: z.B. geringere

[27] Zeitreihenanalysen erfordern deutlich komplexere Analysen und Methodenwissen in der Interpretation. Dies ist bei der hier vorliegenden Zielinstanz (RehabilitandInnen, BFW-Experten) in der Regel nicht vorhanden. Außerdem stehen operativ nur allgemeine Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsindikatoren als Zeitreihe zur Verfügung. Daten für regionale und berufliche Teilarbeitsmärkte erfordern dagegen aufwendige Vorarbeiten.

berufliche Orientierung der Bildung, kürzere Primärbildungszeiten, mehr und längere Weiterbildungszeiten im Erwerbsverlauf. Diese Grundsatzfragen sind nicht Gegenstand der vorliegenden Arbeit, die Problematik ist aber erkannt und wird durch Expertendiskurs abzumildern versucht.

Für die Analyse und die Darstellung der Ergebnisse sind neben inhaltlichen vor allem methodische Aspekte handlungsleitend:

- Welcher Aggregationsgrad der Datenbasis steht zur Verfügung?
- Wie können Ergebnisse dargestellt werden, so dass die wissenschaftlich notwendige Differenziertheit gewährleistet ist, ohne die Übersichtlichkeit für die Zielinstanz (BFW-Experten, RehabilitandInnen) zu verlieren?

4.2.2 Beschäftigung

Beschäftigte ArbeitnehmerInnen wurden oben als Teilmenge der Erwerbstätigen definiert. Im Fall mehrerer gleichzeitiger Tätigkeiten ist die zeitlich überwiegende Tätigkeit zugrunde gelegt[28]. Bei den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen sind dagegen Mehrfacherfassungen von Beschäftigten möglich[29]. Daraus resultieren quantitative Unterschiede in Abhängigkeit davon, ob Personen oder Stellen betrachtet werden. Die quantitative Erfassung der Erwerbstätigkeit ist dahingehend problematisch, weil die amtliche Statistik keine Auskunft darüber gibt, ob die Unternehmen die bei ihr beschäftigten Personen tatsächlich einzusetzen wünscht – aber z.B. wegen Kündigungsschutz nicht freisetzen darf[30].

Folgendes Aggregationsniveau ist Gegenstand der vorliegenden Analyse:

- Vollzeitbeschäftigung nach Agenturbezirk und nach BKZ-3-Steller (Juni 2004 und Juni 2007, Arbeitsortsprinzip)

Weitere Möglichkeiten der Disaggregierung, sofern ausreichend hohe Fallzahl :

- nach Wirtschaftsabschnitten
- nach Geschlecht
- nach Alter

Alternativen und Ergänzungen:

- sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (= Vollzeitbeschäftigte + Teilzeitbeschäftigte)
- geringfügig Beschäftigte
- begonnene Beschäftigungsverhältnisse

[28] vgl. Bundesagentur für Arbeit 2009b, S. 5.
[29] vgl. Bundesagentur für Arbeit 2009b, S. 2.
[30] vgl. Franz 2006, S. 104.

Nachfolgend werden Vollzeitbeschäftigte am Arbeitsort betrachtet, Beobachtungszeitpunkt ist zunächst Juni 2007. Im Einzugsgebiet des BFW Dortmund sind insgesamt gut 2 Mio Menschen in Vollzeit beschäftigt. Etwa ¼ davon – knapp 500.000 – arbeiten in den ausgewählten Berufen. Davon sind mit Abstand die Bürofachkräfte die größte Gruppe.

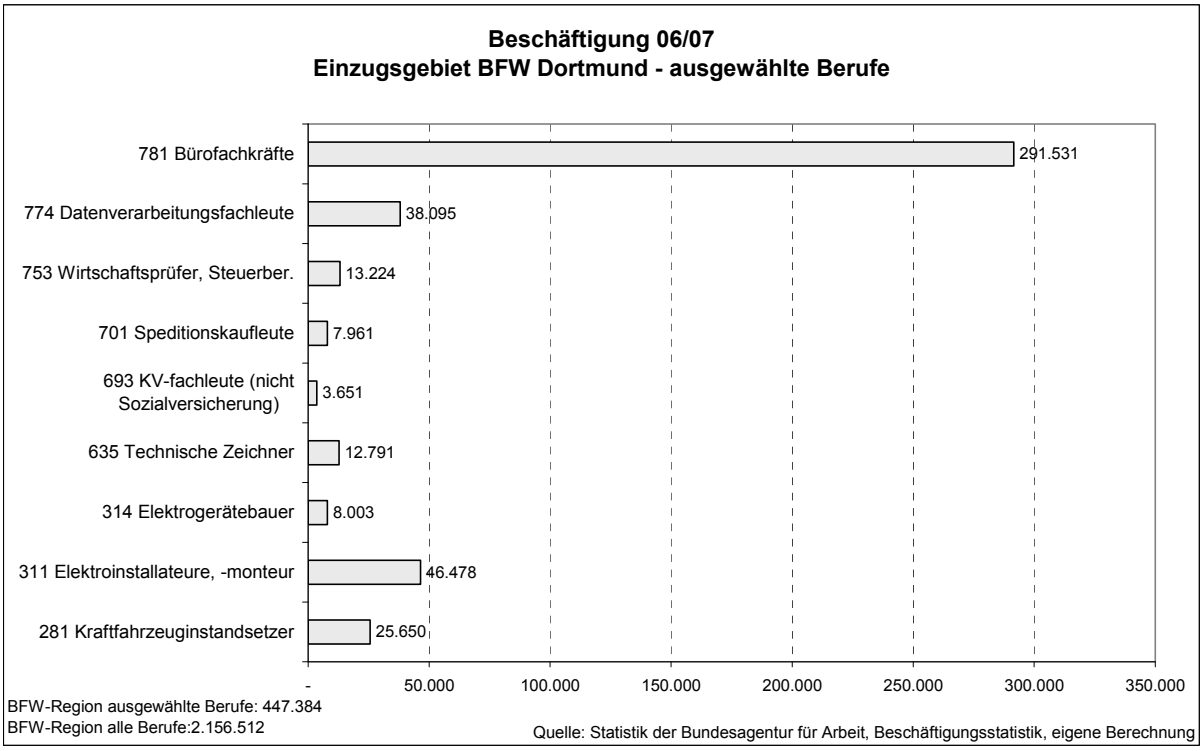


Abbildung 14: Beschäftigung im Einzugsgebiet des BFW Dortmund.

In Abbildung 14 ist die Gewinn- und Verlustrechnung über die zwei Messzeitpunkte 2004 und 2007 (jeweils Juni-Werte) dargestellt. Unter dem Strich sind sowohl für alle Beschäftigten im Einzugsgebiet des BFW (-18.523) als auch in der ausgewählten Berufeteilgruppe (-115) Beschäftigungsrückgänge zu erkennen. Relativ gesehen ist der Rückgang in der Berufeteilgruppe geringer als in der Gesamtgruppe. Beide Rückgänge sind jedoch gering (jeweils unter 1%).

Beschäftigungsgewinner sind absolut gesehen die Elektrogerätebauer. Bemerkenswert ist, dass der Gewinn ein regionales Phänomen im Einzugsgebiet des BFW ist. Auf NRW-Ebene kommen nur unwesentlich mehr Beschäftigungsgewinne hinzu (siehe Anhang). Weitere Beschäftigungsgewinner sind Datenverarbeitungsfachleute und Speditionskaufleute. Der Saldo der Bürofachkräfte ist nahezu Null. Bei allen anderen betrachteten Berufen sind Beschäftigungsrückgänge zu beobachten, die jedoch relative gering sind.

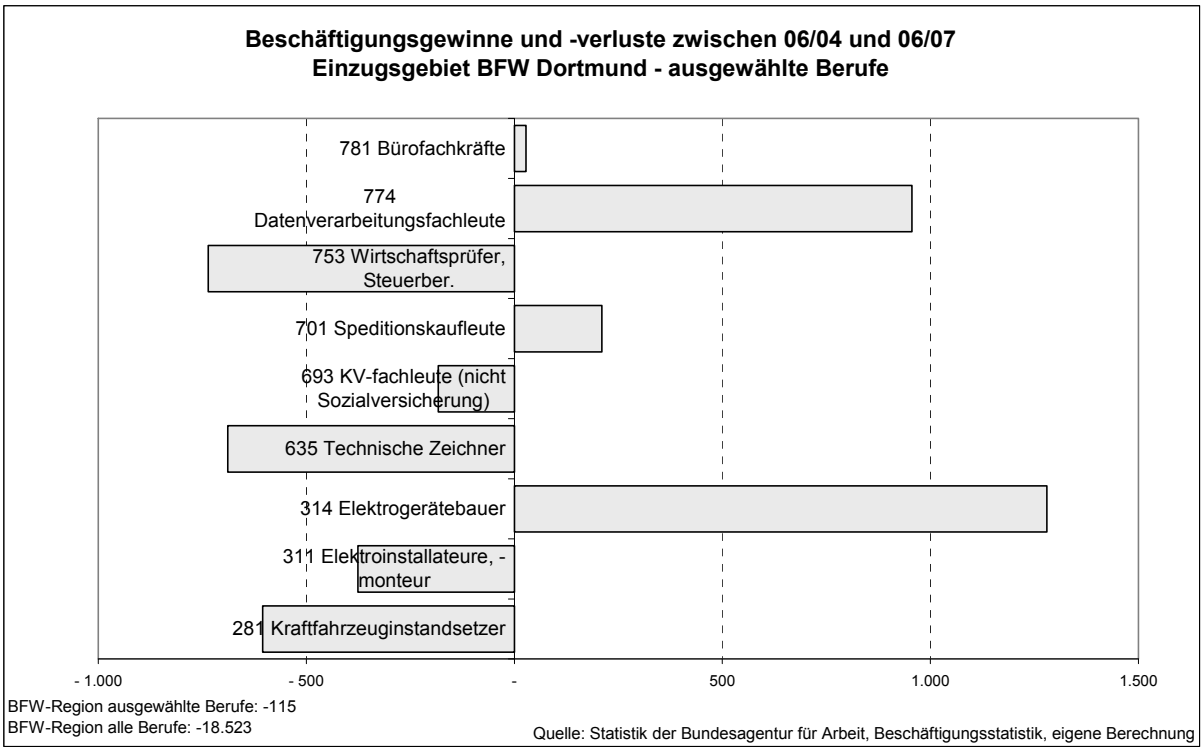


Abbildung 15: Beschäftigungsgewinne und -verluste im Einzugsgebiet des BFW Dortmund.

Die Betrachtung der Beschäftigung und der Beschäftigungsentwicklung ist auf den Saldo der Arbeitskraftnachfrage der Unternehmen beschränkt. Unberücksichtigt bleibt dabei die Dynamik des Beginns und des Endes von Beschäftigungsverhältnissen („Turn-Over“). So wäre denkbar, dass zwar im Saldo keine Veränderungen für die Bürofachkräfte zu beobachten sind, aber ein hoher Turn-Over vorliegt - mit Blick auf das Bewerbungshandeln der RehabilitandInnen eine wichtige Größe. Zur Analyse des Turn-Overs müssten daher weitere Parameter analysiert werden. Für das hier gewählte Disaggregationsniveau könnten die begonnenen Beschäftigungsverhältnisse ausgewertet werden (hier nicht dargestellt).

4.2.3 Arbeitslosigkeit und offene Stellen

Im Folgenden sollen die Arbeitslosigkeit und die offenen Stellen im Fokus stehen. Je höher die Arbeitslosigkeit, umso schwieriger ist die Jobsuche für RehabilitandInnen. Umgekehrt ist die Beziehung für die offenen Stellen. Problematisch ist es, wenn viele offene Stellen gleichzeitig mit hoher Arbeitslosigkeit einhergehen – in der Literatur wird dies als „Mismatch" bezeichnet (zu qualifikatorischem, regionalen und lohnbedingtem Mismatch siehe Kap. 2.1). Die Analyse des Mismatches erfolgt hier anhand von Verhältniszahlen von Arbeitslosigkeit und offenen Stellen[31].

Zunächst sind folgende Erfassungsprobleme der Datenbasis zu beachten. Problematisch ist zum einen die Zahl der offenen Stellen. Die der Bundesagentur gemeldeten Stellen sind nur eine Teilmenge am gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot (offene Stellen), weil die Unternehmen nicht jede offene Stelle der Arbeitsagentur melden. Das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot wird quartalsweise durch eine repräsentative Betriebsbefragung des IAB ermittelt und als sogenannte Meldequote ausgewiesen[32]. Der Anteil der den Arbeitsagenturen gemeldeten Stellen für nicht geförderte Beschäftigung schwankt in Abhängigkeit von der Konjunktur[33] und lag in Westdeutschland im Jahr 2007 bei 39% (vgl. Kettner & Spitznagel, 2008, S. 3.). Zum anderen müsste aufseiten der Arbeitslosen die Stille Reserve berücksichtigt werden. Darüber hinaus wären beide Werte auch nach unten zu korrigieren: In der registrierten Zahl der offenen Stellen wird ein nicht unbeträchtlicher Teil an Vakanzen erfasst, die gar nicht, nicht mehr oder nicht unmittelbar zu besetzen sind; auf der anderen Seite müsste die Zahl der Arbeitslosen um jene Personen bereinigt werden, die zwar arbeitslos gemeldet, an einer Rückkehr in das Erwerbsleben jedoch nicht (mehr) interessiert sind (vgl. Brixy, Gilberg, Hess & Schröder, 2002). Der Aussagewert von Mismatch-Indikatoren wird jedoch durch die Erfassungsprobleme kaum beeinträchtigt: Der Vergleich einer aus den gemeldeten offenen Stellen und der registrierten Arbeitslosenquote abgeleiteten Kurve mit einer Beveridge-Kurve, die entsprechende Korrekturen der Werte berücksichtigt, zeigt, dass beide Kurven

[31] Komplexere Analysen erfolgen grafisch (z.B. Beveridge-Kurve) oder analytisch (z.B. Matching-Funktionen). Die Beveridge-Kurve stellt für einen bestimmten Beobachtungszeitraum das Verhältnis von registrierten Arbeitslosen und offenen Stellen, jeweils bezogen auf die (abhängigen) Erwerbspersonen, dar. Die Beveridge-Kurve kann einen Hinweis darauf geben, in welchem Ausmaß Arbeitslosigkeit durch strukturelle Probleme zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage verursacht wird: Je weiter eine Beveridge-Kurve vom Ursprung entfernt ist, desto größer ist die Mismatch-Problematik am Arbeitsmarkt. Dabei ist eine konvexe Gestalt der Kurve zu erwarten, da bei zunehmendem Nachfragedruck eine wachsende Zahl freier Arbeitsplätze immer schwieriger bzw. mit größerer zeitlicher Verzögerung durch den geringer werdenden Bestand an Arbeitslosen besetzt werden kann (berufsgruppenspezifische Beverdige-Kurven bei Entorf 1998, S. 133; Buch 2007).

[32] vgl. Bundesagentur für Arbeit 2009a, S. 10.

[33] Auf Grund des teilweise antizyklischen Verlaufs des Einschaltungsgrades kommen die konjunkturellen Schwankungen in den offenen Stellen insgesamt deutlicher zum Ausdruck als in den gemeldeten offenen Stellen.

ein weitgehend identisches Muster aufweisen (vgl. EZB 2002, S. 36). Daher wird auch hier auf die operativen Daten der Bundesagentur für Arbeit abgestellt.

Ein weiteres Problem in der Datenerfassung hängt mit den zugelassenen kommunalen Trägern (zkT) zusammen. Das am 1. Januar 2005 eingeführte SGB II sieht vor, dass Personen, die diesem Rechtskreis unterliegen, von sogenannten SGB II-Trägern betreut werden. Diese lassen sich anhand ihrer Organisationsform in Arbeitsgemeinschaften, Getrennte Trägerschaften und zkT unterteilen. Die Daten zur Arbeitslosigkeit nach Berufen beruhen allein auf dem IT-Fachverfahren der Bundesagentur für Arbeit. Dieses Verfahren nutzen die Agenturen für Arbeit, die Arbeitsgemeinschaften und die Getrennten Trägerschaften, nicht aber die zkT. Das bedeutet, dass die Daten zur Arbeitslosigkeit für Bezirke, die von zkT betroffen sind, untererfasst sind[34]. Im Bundesgebiet sind etwa 1/3 der Agenturbezirke (64 von 178, Stand Juni 2008) von zkT betroffen. Die von zkT betroffenen Agenturbezirke werden hier bezüglich der Arbeitslosigkeit ausgeschlossen[35].

Zusammenfassend werden nachfolgend die Bestandsdaten der Arbeitslosigkeit in den Agenturbezirken, die nicht von zkT betroffen sind, analysiert. Bei den offenen Stellen werden die der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Stellen betrachtet.

Folgendes Aggregationsniveau ist Gegenstand der vorliegenden Analyse:

- gemeldete Stellen nach Agenturbezirk und nach BKZ-3-Steller (Juni 2004 und Juni 2007)
- Arbeitslose nach Agenturbezirk und nach BKZ-3-Steller (Juni 2004 und Juni 2007)

Weitere Möglichkeiten der Disaggregierung, sofern ausreichend hohe Fallzahl :

- Arbeitslose nach Geschlecht oder nach Alter (alternativ als BKZ-7-Steller)
- gemeldete Stellen nach BKZ-4-Steller

[34] Daten zu Beschäftigung und offenen Stellen sind davon unberührt.

[35] Das Ausmaß, wie stark die Daten der globalen (nicht der berufsspezifischen!) Arbeitslosigkeit der von zkT betroffenen Agenturen untererfasst sind, ist unterschiedlich und wird in den Arbeitslosenstatistiken der Bundesagentur für Arbeit ausgewiesen. Denn bis auf Kreisebene führt die Bundesagentur für Arbeit u.a. Plausibilitätskontrollen mithilfe linearer Regressionsmodelle durch und korrigiert die Werte. Unter bestimmten Voraussetzungen könnten die Korrekturwerte der globalen Arbeitslosigkeit linear auf die berufsspezifische Arbeitslosigkeit übertragen werden.

Zunächst werden Arbeitslosigkeit und offene Stellen für die beiden Messzeitpunkte 2004 und 2007 isoliert betrachtet. Die Arbeitslosigkeit ist in allen Berufen rückläufig (Ausnahme Krankenversicherungsfachleute). Der Rückgang ist im Vergleich zu allen Beschäftigten in der BFW-Region deutlicher ausgeprägt. Gleichzeitig waren in fast allen Berufen im Juni 2007 überdurchschnittlich mehr offene Stellen gemeldet, lediglich bei den Bürofachkräften blieb die positive Entwicklung hinter der allgemeinen Entwicklung zurück.

Tabelle 2: Beschäftigung, offene Stellen und Arbeitslose nach Berufen im Einzugsgebiet des BFW Dortmund.

Einzugsgebiet BFW	Beschäftigung				Offene Stelle				ALO			
	Jun07	Jun04	△	△%	Jun07	Jun04	△	△%	Jun07	2004	△	△%
281 Kraftfahrzeug-instandsetzer	25.650	26.255	-605	-2,3	816	176	640	363,6	1841	2.698	-857	-31,8
311 Elektro-installateure, -monteur	46.478	46.854	-376	-0,8	1.722	375	1.347	359,2	2429	4.606	-2.177	-47,3
314 Elektrogerätebauer	8.003	6.723	1.280	19,0	297	57	240	421,1	1106	1.874	-768	-41,0
635 Technische Zeichner	12.791	13.480	-689	-5,1	223	67	156	232,8	798	1.504	-706	-46,9
693 KV-fachleute (nicht Sozialvers.)	3.651	3.834	-183	-4,8	3	*	3	*	88	9	79	877,8
701 Speditionskaufleute	7.961	7.751	210	2,7	175	61	114	186,9	429	684	-255	-37,3
753 Wirtschaftsprüfer, Steuerber.	13.224	13.960	-736	-5,3	182	68	114	167,6	421	599	-178	-29,7
774 Datenver-arbeitungsfachleute	38.095	37.139	956	2,6	495	175	320	182,9	2915	4.964	-2.049	-41,3
781 Bürofachkräfte	291.531	291.503	28	0,0	1.369	718	651	90,7	14949	19.575	-4.626	-23,6
BKZ-Auswahl BFW-Region	447.384	447.499	-115	0,0	5.282	1.697	3.585	211,3	24976	36.513	-11.537	-31,6
Alle Beschäftigte BFW-Region	2.156.512	2.175.035	-18.523	-0,9	41.836	18.276	23.560	128,9	301159	318.422	-17.263	-5,4

Als Mismatch-Indikator wird das Verhältnis von offenen Stellen und Arbeitslosigkeit berechnet. In Tabelle 2 sind die Daten für Arbeitslosigkeit und offene Stellen jeweils in Bezug zu 100 Beschäftigten gesetzt und gemeinsam für jede Berufskennziffer dargestellt. Je größer der Abstand zwischen Arbeitslosigkeit und offene Stellen, umso „schwieriger“ ist der Arbeitsmarkt. Als Referenz sind die Daten für alle Beschäftigten - also auch jenseits der gewählten Berufskennziffern – angegeben. Von 2004 bis 2007 hat sich das Verhältnis der offenen Stellen zur Arbeitslosigkeit in allen Berufen deutlich verbessert. In 2007 ist in fast allen analysierten Berufen das Verhältnis von offenen Stellen und Arbeitslosigkeit überdurchschnittlich besser, Ausnahmen sind die Bürofachkräfte und die Krankenversicherungsfachleute.

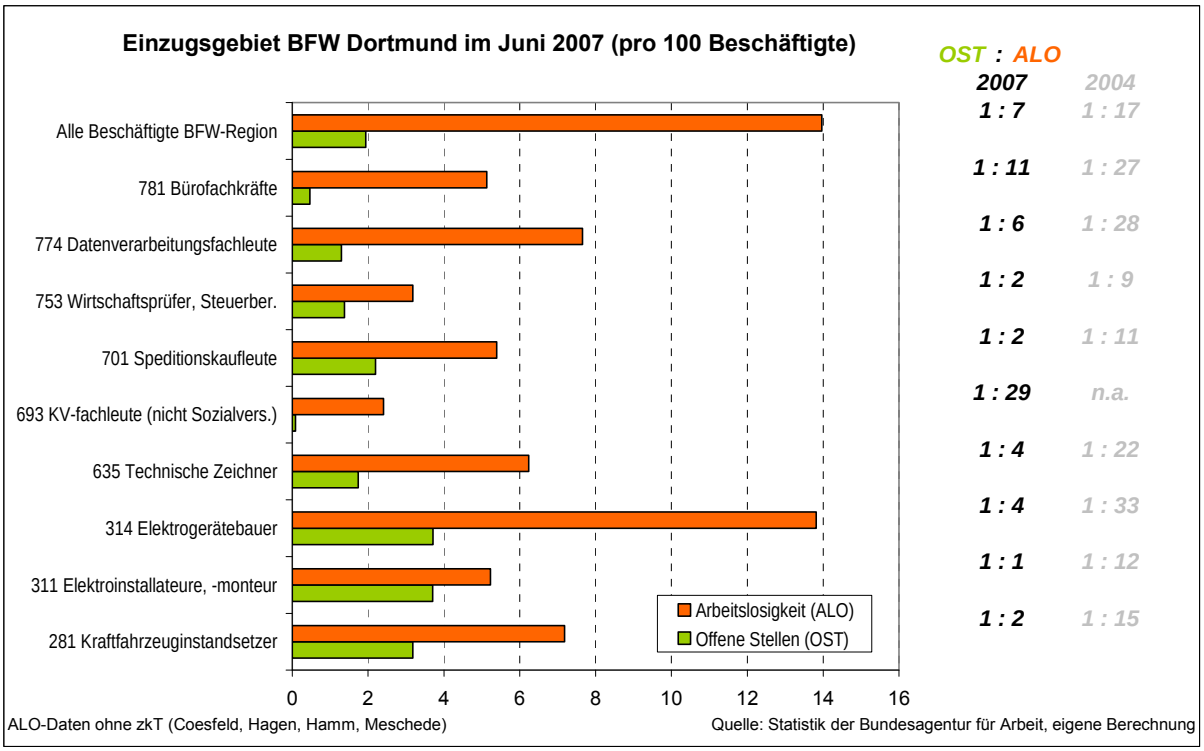


Abbildung 16: Mismatch im Einzugsgebiet des BFW Dortmund.

Die Daten zur Arbeitslosigkeit liegen auf Agenturbezirksebene nicht nur als BKZ-3-Steller vor. Im Gegensatz zu den Daten zur Beschäftigung und zu den offenen Stellen ist die Arbeitslosigkeit auch als BKZ-7-Steller verfügbar. Zusätzlich sind weitere Differenzierungen nach Alter und Geschlecht möglich. Vorteil ist, dass die BFW-Berufe exakt abgebildet werden können. Nachteil ist, dass die Daten zur Arbeitslosigkeit nicht mehr direkt mit den höheren Aggregaten bei Beschäftigung und offenen Stellen verglichen werden können. Im Anhang sind die Daten zu Arbeitslosigkeit auf Ebene der BKZ-7-Steller nach Alterskategorien dargestellt.

4.2.4 Vergleichende Darstellung der Berufe

Zur Einschätzung der Potenziale der einzelnen Berufe müssen mehrere Indikatoren gleichzeitig betrachtet werden. Die grafische Darstellung muss aus Gründen der Übersichtlichkeit auf drei Dimensionen beschränkt bleiben[36]. In Abbildung 17 ist ein Berufeportfolio dargestellt:

- Auf der horizontalen Achse sind die relativen Beschäftigungsveränderungen zwischen 2004 und 2007 (Basisjahr 2004),
- auf der vertikalen Achse die relativen Veränderungen der offenen Stellen dargestellt.
- Die Blasengröße bilden proportional die Anzahl der Beschäftigten in 2007 ab.
- Der Schnittpunkt des Achsenkreuzes ist der Wert für alle Berufe (also auch die hier nicht einbezogenen Berufe) im Einzugsgebiet des BFW.

Das Achsenkreuz teilt den Ergebnisraum in vier Quadranten ein (↑ bzw. ↓ : über- bzw. unterdurchschnittlich):

- Quadrant I: Beschäftigung ↑ Offene Stellen ↑
- Quadrant II: Beschäftigung ↑ Offene Stellen ↓
- Quadrant III: Beschäftigung ↓ Offene Stellen ↓
- Quadrant IV: Beschäftigung ↓ Offene Stellen ↑

Welche Schlussfolgerungen sind daraus zu ziehen? Beispielsweise ist der Arbeitsmarkt für die RehabilitandInnen hinsichtlich der Berufe im Quadranten III besonders schwierig. Hier könnte das BFW durch konzentrierte Akquise von Unternehmenskooperationen und Übernahmeangebote ausgleichend wirken. Für einen effektiven und effizienten Ressourceneinsatz könnten gleichzeitig die Akquiseanstrengungen für Berufe im Quadranten I reduziert werden. In Quadrant II sind insbesondere Initiativbewerbungen zu forcieren, weil die Anzahl der offenen Stellen rückläufig ist. In Quadrant IV ist zwar der Beschäftigungsaufbau unterdurchschnittlich, jedoch steigen die offenen Stellen, die es gezielt zu recherchieren gilt.

[36] Für höhere Ordnungen muss auf analytische, multivariate Verfahren zurückgegriffen werden (siehe dazu z.B. die berufsspezifischen Landkarten, die auf clusteranalytischen Berechnungen beruhen).

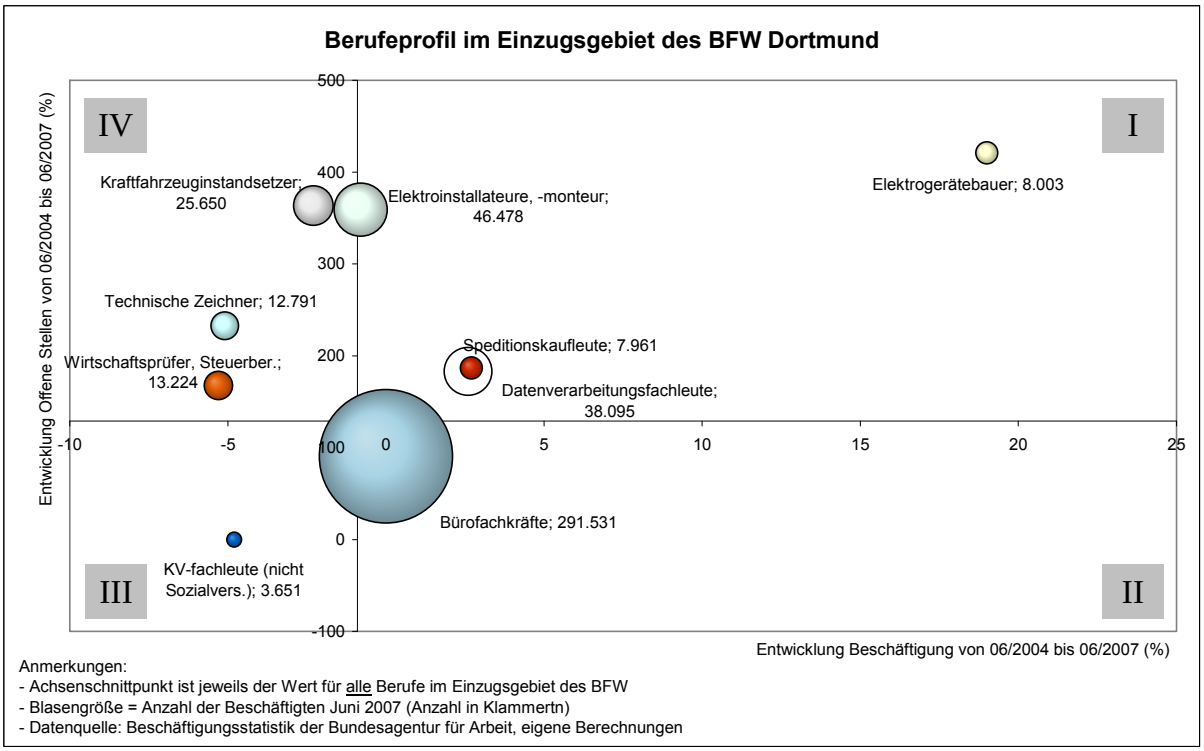


Abbildung 17: Berufeportfolio im Einzugsgebiet des BFW Dortmund

Das Berufeportfolio verdichtet zentrale – aber nicht alle - Arbeitsmarktindikatoren auf eine übersichtliche Art und Weise. Daher sind Schlussfolgerungen aus dem Berufeportfolio dialogorientiert zu validieren und durch weitere Indikatoren zu ergänzen (z.B. Mismatch-Indikatoren, Turn-Over).

4.2.5 Detailanalyse Bürofachkräfte

Stellvertretend für weitere Berufe werden für die Bürofachkräfte (BKZ-781) nachfolgend weitere Analysemöglichkeiten in Bezug auf Vollzeitbeschäftigung vorgestellt.

Die beschäftigungsstärksten Branchen für die Bürofachkräfte im Einzugsgebiet des BFW Dortmund sind

1. D) Verarbeitendes Gewerbe
2. K) u.a. Unternehmensnahe Dienstleistungen, z.B. Forschung/Entwicklung, Rechtsberatung, Unternehmensberatung, Überlassung von Arbeitskräften, Wach- und Sicherheitsdienste, Reinigung, Datenmanagement
3. G) Handel
4. L) Öffentliche Verwaltung
5. Alle anderen Branchen sind deutlich geringer besetzt.

Beschäftigungsgewinne sind insbesondere im Bereich Unternehmensnahe Dienstleistungen entstanden, während im verarbeitenden Gewerbe und im Handel die Beschäftigung rückläufig ist. Diese Entwicklung passt zum Trend des Strukturwandels im Ruhrgebiet und zur zunehmenden Entstandardisierung der Arbeit (der Bereich K erfasst auch die Überlassung von Arbeitskräften).

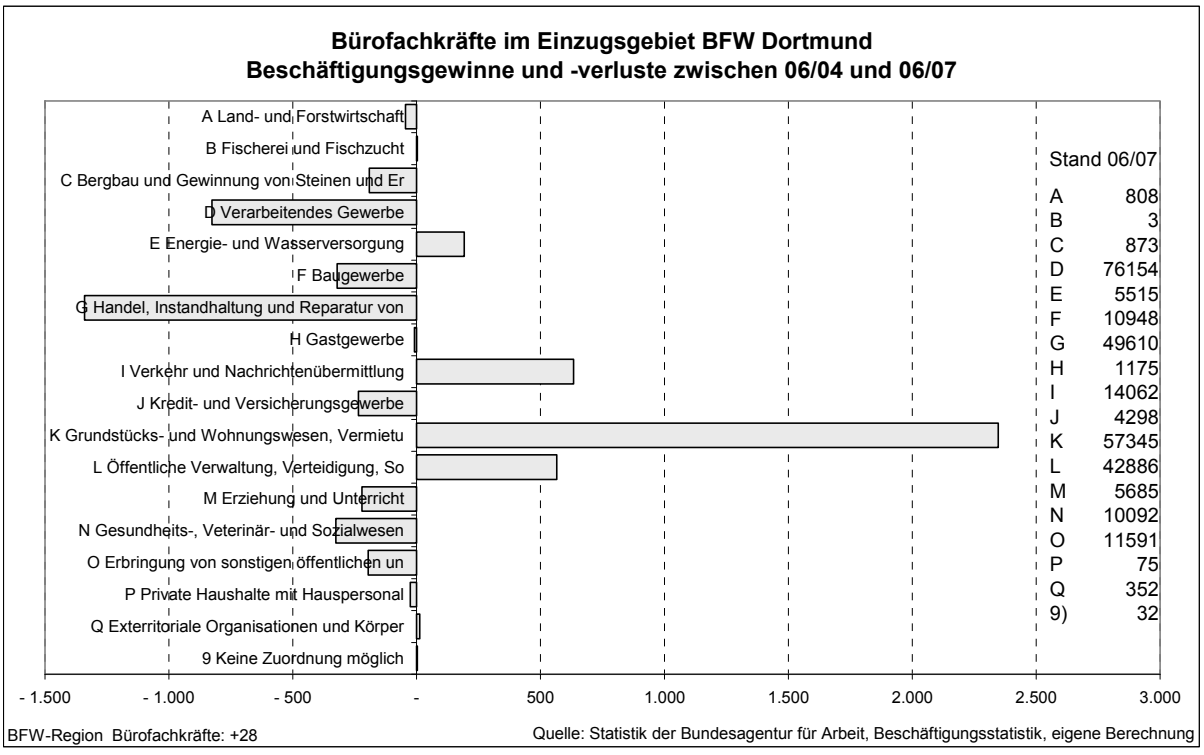


Abbildung 18: Beschäftigung der Bürofachkräfte im Einzugsgebiet des BFW Dortmund.

Die beschäftigungsstärksten Agenturbezirke für Bürofachkräfte sind Bielefeld, Essen und Dortmund (jeweils mehr als 28.000 Vollzeitbeschäftigte). Die drei größten Beschäftigungsgewinner sind Essen, Bielefeld und Gelsenkirchen (jeweils 600-800 Vollzeitbeschäftigte mehr), die drei größten Beschäftigungsverlierer sind Wuppertal, Recklinghausen und Iserlohn.

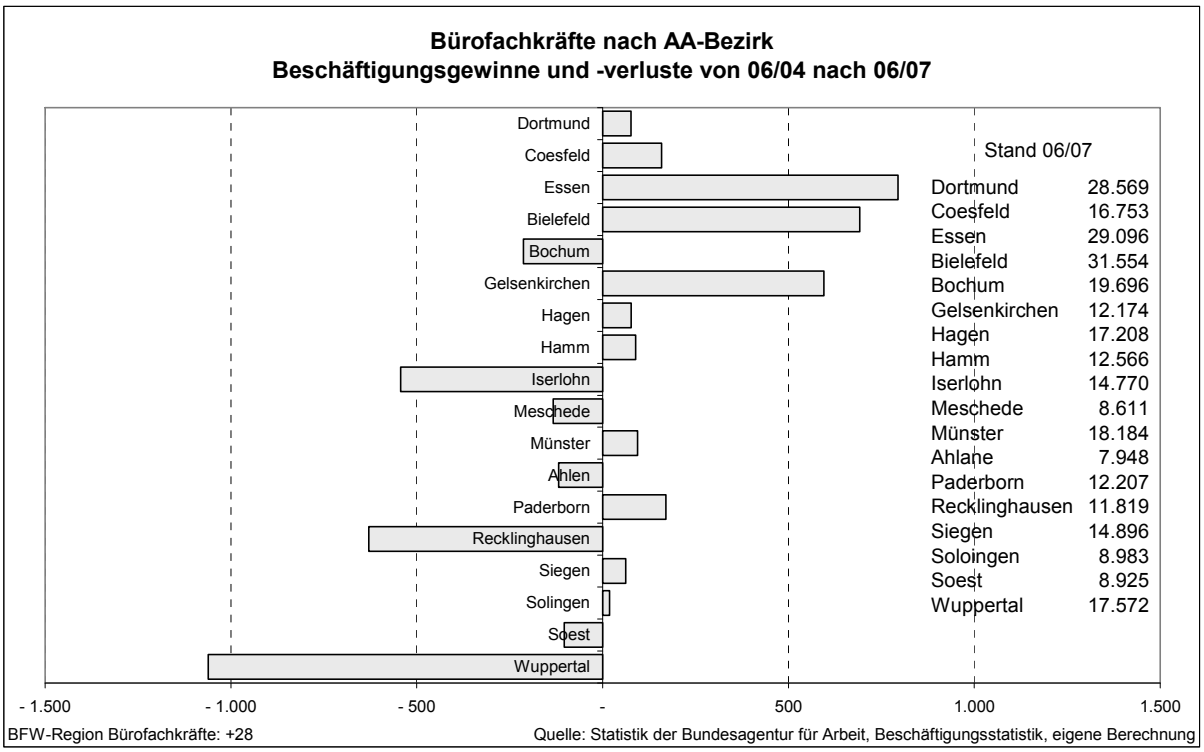


Abbildung 19: Beschäftigung der Bürofachkräfte nach Agenturbezirken.

Grundsätzlich können alle in den vorhergehenden Kapiteln vorgestellten Analyseebenen auch für jeden einzelnen Agenturbezirk eingesetzt werden. Allerdings ist fraglich, ob die dadurch entstehende Informationsfülle für die Zielinstanz noch sinnstiftend ist. Daher wurde im Dialog mit Verantwortlichen des BFW Dortmund eine Reduktion vorgenommen (Ergebnis siehe Steckbrief Beruf)[37].

[37] Eine Alternative ist die multivariate Verdichtung von Arbeitsmarktindikatoren auf wenige Typen (siehe Teilkapitel Regionalklassifikation in diesem Bericht).

4.2.6 Anwendungsorientierte Aufbereitung der Daten

Die regionale Arbeitsmarktanalyse will Antworten sowohl auf strategische als auch operative Fragestellungen liefern:

- Strategische Fragestellungen betreffen das Berufeportfolio des BFW und werden in der Regel von den Führungskräften des BFW bearbeitet. Auch für die individuelle Entscheidung der Berufswahl können vergleichende Darstellungen der Berufe hilfreich sein.
- Operative Fragestellungen betreffen das Bewerbungshandeln der RehabilitandInnen sowie die Akquise von Arbeitsplätzen bzw. Kooperationen mit Unternehmen. Dazu sind disaggregierte und möglichst aktuelle Daten zum interessierenden Beruf hilfreich. Diesbezügliche Ergebnisdarstellungen richten sich vor allem an RehabilitandInnen und operative BFW-Experten (z.B. Vermittler, Ausbilder).

Vor diesem Hintergrund werden nachfolgend die zentralen Ergebnisse zu einer übersichtlichen Kurzdarstellung verdichtet. Der obigen Gliederung in strategisch und operativ folgend wird zunächst das „Berufeportfolio“ und dann der „Steckbrief Beruf“ vorgestellt.

4.2.6.1 Berufeportfolio

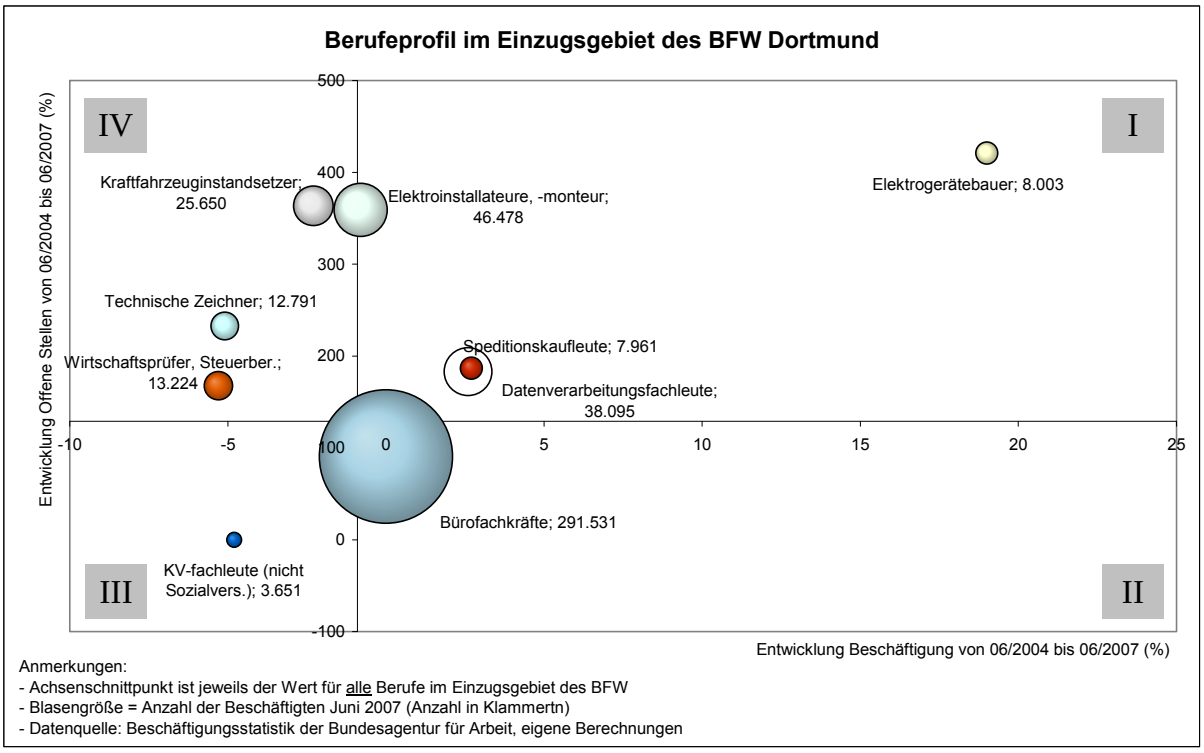


Abbildung 20:

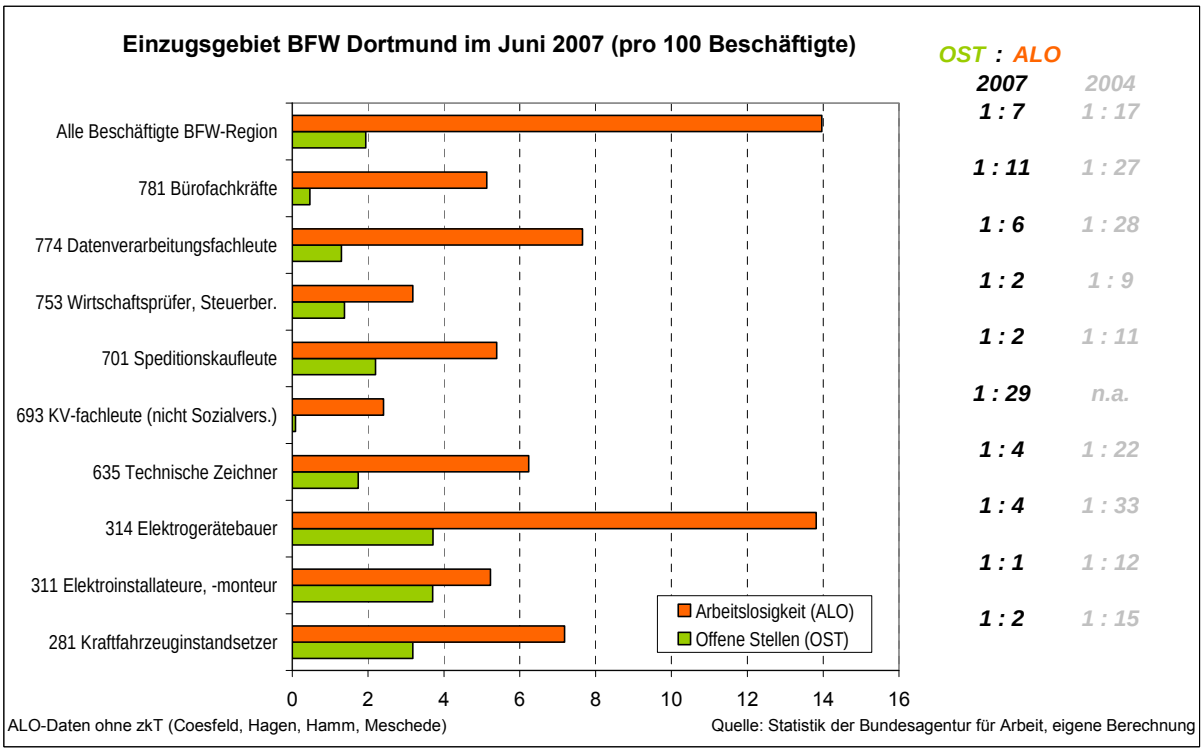


Abbildung 21:

Beschreibung:

Das Achsenkreuz teilt den Ergebnisraum in vier Quadranten ein (bzw. : über- bzw. unterdurchschnittlich):

- Quadrant I: Beschäftigung ↑ Offene Stellen ↑
- Quadrant II: Beschäftigung ↑ Offene Stellen ↓
- Quadrant III: Beschäftigung ↓ Offene Stellen ↓
- Quadrant IV: Beschäftigung ↓ Offene Stellen ↑

Ergänzend ist das Verhältnis von offenen Stellen und Arbeitslosigkeit zu beachten. Im Durchschnitt kommen im Juni 2007 auf eine offene Stelle etwa sieben Arbeitslose.

Weiterführende Fragestellungen:

- Stimmen die Zahlen mit dem „Bauchgefühl“ überein?
- Können Arbeitsmarktrisiken durch Kooperationen mit Arbeitgebern und Forcierung von Initiativbewerbungen ausgeglichen werden?
- Wie interpretieren regionale Arbeitsmarktexperten die empirischen Befunde insbesondere hinsichtlich zukünftiger Entwicklungen? Regionale Arbeitsmarktexperten sind Fachleute z.B. der regionalen Wirtschaftsförderung, der zuweisenden Leistungsträger, der Agentur für Arbeit.

4.2.6.2 Steckbrief Beruf (hier: Bürofachkräfte)

Bürofachkräfte im Einzugsgebiet des BFW Dortmund

Tabelle 3

	Status Juni 07	Status Juni 04	Entwicklung Juni 04 - Juni 07
Beschäftigte	291.531	291.503	+28
Arbeitslose (Arbeitslosenquote)	14.949 (4,88%)	19.575 (6,29%)	-4.626 (-1,41%)
Offene Stellen	1.369	718	+651
Offene Stellen : Arbeitslose	1 : 11	1 : 27	

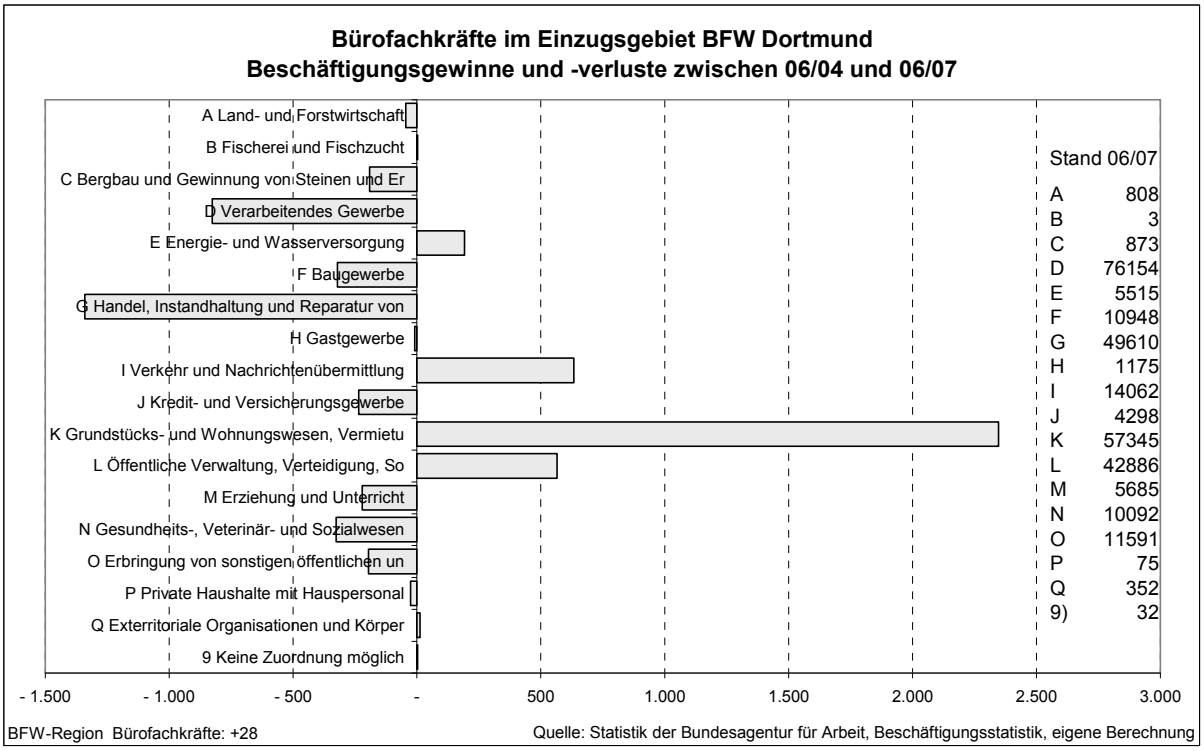


Abbildung 22

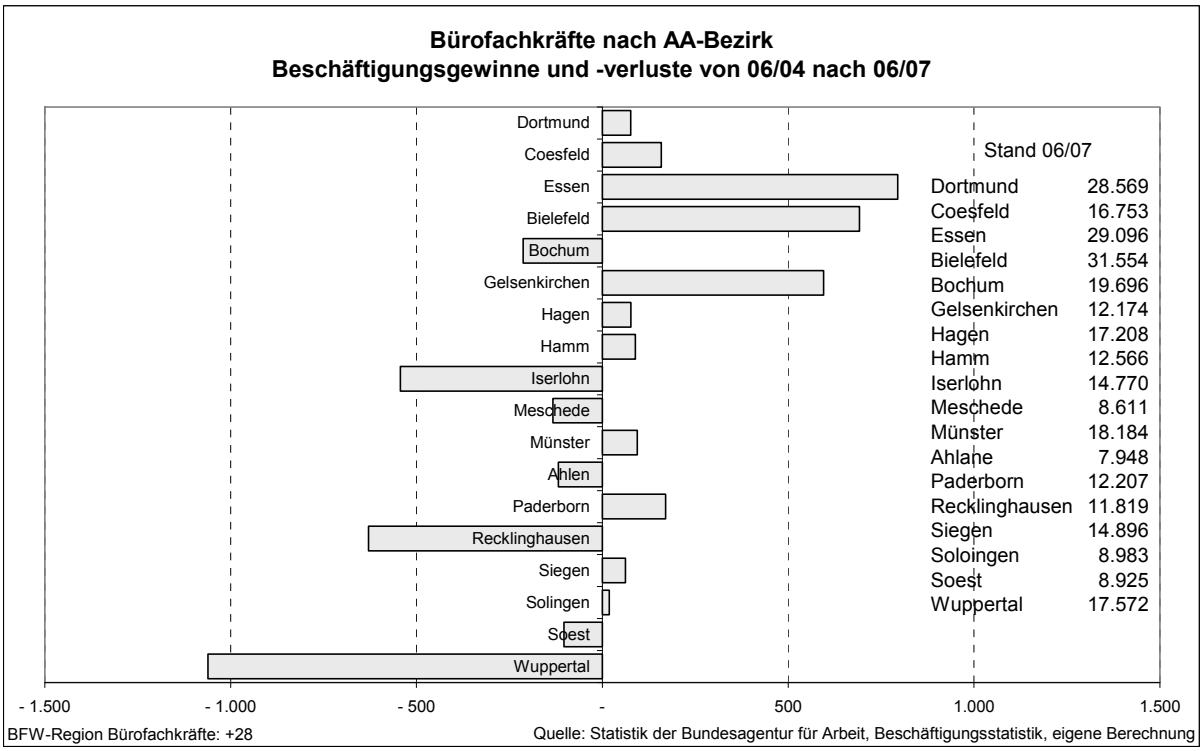


Abbildung 23

Beschreibung Bürofachkräfte:

Von Juni 04 bis Juni 07 ist im Einzugsgebiet des BFW Dortmund...

- ... die Zahl der beschäftigten Bürofachkräfte konstant geblieben. ➔
- ... die Arbeitslosenquote gesunken. ↘
- ... die Quote der offenen Stellen deutlich gestiegen. ↑
- ... das Verhältnis von offenen Stellen zu Arbeitslosen deutlich besser geworden. ↑
- Beschäftigungsgewinne nach Branchen
  1. Unternehmensnahe Dienstleistungen, z.B. Forschung/Entwicklung, Rechtsberatung, Unternehmensberatung, Überlassung von Arbeitskräften, Wach- und Sicherheitsdienste, Reinigung, Datenmanagement ↑
  2. Verkehr, Nachrichtenübermittlung ↗
  3. Öffentliche Verwaltung ↗
- Beschäftigungsgewinne nach Agenturbezirken
  1. Essen ↗
  2. Bielefeld ↗
  3. Gelsenkirchen ↗

Weiterführende Fragestellungen:

- RehabilitandInnen:
  - In welcher Branche möchte ich arbeiten?
  - Welche Region kommt infrage?
  - Kenne ich die offenen Stellen und wie finde ich verdeckte Stellen?
- Experten im Berufsförderungswerk
  - Stimmen die Zahlen mit dem „Bauchgefühl“ überein?
  - Welche Unternehmen stecken hinter den Gewinnerbranchen und -regionen?
  - Bestehen bereits Kontakte zu diesen Unternehmen?

4.2.7 Kritische Würdigung der Sekundärdatenauswertung

Anhand operativer Daten aus der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit wurde eine Sekundäranalyse beruflicher Teilarbeitsmärkte im Einzugsgebiet des BFW Dortmund erstellt.

- Chance
  - tiefer regionaler Bezug (Agenturbezirk)
  - berufsbezogene Auswertung
  - Verläufe sind möglich
  - beliebige Benchmarks sind möglich (Land, Bund, Sonderregionen)
- Grenze
  - Daten liegen mit etwa einem Jahr Verzögerung vor
  - Datenqualität offene Stellen (z.B. abhängig von der Meldedisziplin der Unternehmen)
  - Aggregationsebene als BKZ-3-Steller
  - untererfasste Daten für zugelassene kommunale Träger bezüglich Arbeitslosigkeit
  - hier nur Veränderungen über zwei Messzeitpunkt (drei Jahre) > evtl. zusätzlicher Messzeitpunkt, noch genauer über Zeitreihe
- Resümee:
  - Gefahr für Fehlinterpretationen, daher ...
  - ... dialogorientierte Validierung von empirisch gewonnenen Ergebnissen (Verbände, Arbeitsmarktexperten, Zuweiser, Wirtschaftsförderung)

4.3 Primärdatenerhebung im Einzugsgebiet

4.3.1 Die befragten Unternehmen: Grundgesamtheit und Rücklauf

Die angeschriebenen Unternehmen entstammen alle dem Einzugsgebiet des BFW Dortmund. Einen Überblick über die Branchenstruktur sowie die Art der Geschäftsbeziehung zwischen BFW und Unternehmen bietet Tabelle 4. Insgesamt werden 1454 Unternehmen aus verschiedenen Branchen angeschrieben. Davon waren 109 Unternehmen in der Vergangenheit Praktikumsgeber und 56 Unternehmen waren Arbeitgeber für RehabilitandInnen, sechs Unternehmen waren beides. 158 Unternehmen (10,9%) haben also bereits operative Erfahrungen mit RehabilitandInnen aus dem BFW Dortmund. Über die Größenstruktur der Unternehmen können keine Aussagen getroffen werden, weil nur grob unvollständige Daten zur Beschäftigtenzahl vorliegen.

Tabelle 4: Branchenstruktur und Art der Geschäftsbeziehungen zu den angeschriebenen Unternehmen

		Gesamt	davon		
			Praktikum	Arbeitgeber	davon kombiniert
Branche	Aus- und Weiterbildung	7	1	1	
	Banken, Finanzen, Versicherungen	13		1	
	Baugewerbe, Bauindustrie, Baustoffe	51	2		
	Chemie, Kunststoffe, Lacke	24	2	2	
	Dienstleistungen, Unternehmensberatung	60	2	1	
	Elektronik, Elektrotechnik	101	4	3	1
	Energie- und Wasserwirtschaft, Rohstoffe	20	6		
	Fahrzeugindustrie, Autohäuser u. Zulieferer	69	2	1	
	Feinmechanik, Optik und Medizintechnik	5			
	Garten- und Landschaftsbau	5			
	Gastronomie und Hotel	14		1	
	Gesundheits- und Sozialwesen	51	24	5	
	Glas, Keramik, Steine- und Erdenverarbeitung	12			
	Handel und Verkauf	138	3	3	
	Handwerk	57	1		
	Holzverarbeitung	20			
	Immobiliendienste	9	2		
	IT und Datenverarbeitung	104	4	4	
	Land- und Forstwirtschaft	1			
	Maschinen- und Anlagenbau, Apparatebau	148	10	6	1
	Metallgewerbe, Metallindustrie, Metallerzeugnisse	213	10	5	1
	Öffentlicher Dienst, Behörden	6	4		
	Papier und Verpackung	14	1	1	
	Pharmaindustrie	7			
	Produktion, Fertigung	90	9	2	
	Techn. Ausrüstungen, Werkzeuge	46	2	5	
	Transporte, Logistik und Verkehr	41	9	3	1
	Umwelt, Entsorgung, Recycling	26		2	
	Verbände und Vereine	11	2		
	Werbung, Druck und Verlag	61	2	1	
	Werkstoffprüfung und Qualitätssicherung	22	7	9	2
	Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Rechtsanwälte	5			
	Zeitarbeit, Personalvermittlung	3			
Gesamt		1454	109	56	6

4.3.2 Befunde

Die Unternehmen werden mittels personifizierter Email angeschrieben, die einen Link zur Online-Plattform beinhaltet. Ermittelt werden

- der kurzfristiger (bis 6 Monate) Personalbedarf mit Möglichkeit der Spezifizierungb des jeweiligen Berufsbildes,
- der mittelfristiger Personalbedarf und
- Basisdaten zum Unternehmen.

Die meisten Fragen sind mit geschlossenen Antworten im Ankreuzverfahren versehen. Die Beantwortung dauert je nach Anzahl der offenen Stellen 2- 5 Minuten.

Der Rücklauf ist gering, aber angesichts der Rahmenbedingungen erklärbar. Grund ist zum einen die Wirtschaftskrise und der damit verbundene angespannte Arbeitsmarkt. Zum anderen hatten nur etwa 10% der befragten Unternehmen in der Vergangenheit mit dem BFW operativen Kontakt. Dennoch können einige offene Stellen ermittelt werden (vgl. Tabelle 5). Es wurde mit allen Unternehmen, die offene Stellen angaben, in der Folge persönlicher Kontakt aufgenommen.

Tabelle 5: Datenbankauszug

Status Überblick Gesamt

	gesamt	davon				
		nicht bearbeitet	noch Offen	Vergeben	Teilerfolg	Vermittelt
Kurzfristig offene Stellen (Anzahl):	14	1	10	0	0	1
mittelfristig offene Stellen (Anzahl):	3	0	3	0	0	0
Unternehmen (Anzahl) mit mind. einer kurzfristig offenen Stelle:	6	1				
Unternehmen (Anzahl) mit mind. einer mittelfristig offenen Stelle	2	0				

Die Unternehmensbefragung ist ein ökonomisches Instrument für die Akquise offener Stellen. Für Analysezwecke ist die Methodik jedoch nicht geeignet, da der Rücklauf zu gering ist.

5 Schlussfolgerungen für die Arbeitsmarktorientierung des BFW Dortmund

Die Ergebnisse der verschiedenen Analyseebenen wurden dialogorientiert verdichtet:

- Bilaterale Gespräche mit Experten des BFW Dortmund für Integration (die wiederum ihre Erfahrungen mit BFW-internen und externen Gesprächspartnern berichteten)
- Workshop mit strategisch verantwortlichen Personen des BFW Dortmund (Geschäftsführung, Führungskräfte aus Ausbildung und Integration)
- Workshop mit Experten des BFW Dortmund und regionalen Arbeitsmarktexperten (z.B. Wirtschaftsförderung, Agentur für Arbeit, Deutsche Rentenversicherung)
- Diskussionen mit strategisch verantwortlichen Personen aus den am Projekt beteiligten BFW
- Diskussionen im Rahmen von Fachvorträgen

Die Schlussfolgerungen aus diesen Gesprächen werden nachfolgend anhand der eingangs skizzierten Fragestellungen strukturiert.

5.1 Wie dicht am Arbeitsmarkt ist das Spektrum der bestehenden Qualifizierungsangebote?

Die Frage „Wie dicht am Arbeitsmarkt ist das Spektrum der bestehenden Qualifizierungsangebote?“ betrifft die strategische Ausrichtung des Angebotportfolios. Die Frage ist komplex und nicht trivial zu beantworten. Folgende Grenzen gilt es zu bedenken:

- Das „Berufsprofil“ auf Basis der Sekundärdatenanalyse unterliegt methodischen Einschränkungen, macht aber Chancen und Risiken von beruflichen Teilarbeitsmärkten transparent.
- Berufe mit Arbeitsmarktrisiken dürfen nicht zwangsläufig ein Zurückfahren dieses Qualifizierungsangebotes zur Folge haben. Denn zum Ausgleich von Risiken können unterstützende Maßnahmen (z.B. Qualifizierungskooperationen, Nutzung von Netzwerken, branchen- und berufsspezifisches Marketing, optimaler Individualisierungsgrad in Bezug auf Arbeitgeberanforderungen) eingesetzt werden, die in hohen Wiedereingliederungsquoten resultieren. Umgekehrt sind chancenreiche Berufe nicht zwangsläufig Selbstläufer hinsichtlich der Wiedereingliederung der RehabilitandInnen.
- Die Kriterien, nach denen ein BFW das Spektrum der Qualifizierungsangebote gestaltet, sind nicht nur vom Arbeitsmarkt abhängig. So obliegt beispielsweise die Zuwei-

sungssteuerung im Wesentlichen den Leistungsträgern und nur eingeschränkt den BFW; außerdem ist nicht jeder Beruf für jeden Rehabilitanden/jede Rehabilitandin geeignet; investitionsintensive Berufe, z.B. CAD-gesteuerte Maschinen für Werkzeugmacher, müssen aus ökonomischen Gründen über einen längeren Zeitraum belegt werden.

- Ein grundsätzliches Problem bei der Analyse von Bildungsbedarf wird unter dem Stichwort „Schweinezyklen“ beschrieben. Sind Qualifizierungen, die heute gefragt sind, auch in zwei Jahren gefragt?

Trotz der genannten Grenzen können anhand der vorliegenden Daten zumindest Teilantworten auf die Frage „Wie dicht am Arbeitsmarkt ist das Spektrum der bestehenden Qualifizierungsangebote?“ gegeben werden. Diese sind nachfolgend ohne Anspruch auf Vollständigkeit skizziert, um mögliche Interpretationsrichtungen aufzuzeigen.

Ergebnis	Schlussfolgerung
Der Beschäftigungsabbau in den ausgewählten Berufen in der BFW-Region ist im Verhältnis deutlich geringer als bei allen Beschäftigten in der BFW-Region.	Grundsätzlich ist das Berufespektrum gut gewählt.
Nachfrage nach höheren Qualifikationen steigt (Meister, Techniker, Hochschule); Erwerbspersonen ohne Berufsausbildung haben ein hohes Ausgliederungsrisiko und sind wahrscheinlich mit „atypischen“ bzw. „prekären“ Beschäftigungsformen konfrontiert.	Formale Kompetenznachweise sind Förderfaktoren für nachhaltige Integration.
Anhand des „Berufeportfolios“ werden Arbeitsmarktrisiken und –chancen transparent.	Berufe mit Arbeitsmarktrisiken bedürfen unterstützender Maßnahmen (z.B. Kooperationen mit Arbeitgebern).
Das Zuweisungsverhalten der Träger ist nicht deckungsgleich mit den Erkenntnissen aus der Arbeitsmarktanalyse (mündliche Auskunft eines BFW-Verantwortlichen).	Dialog mit Trägern suchen.

Ergebnis	Schlussfolgerung
Gesundheitswirtschaft ist Wachstumsbranche.	Dialog mit Trägern und evtl. WiFö zur Entwicklung neuer Angebote weiterführen. Außerdem BFW als Netzwerkpartner in der NRW-Clusterpolitik positionieren, um verdeckte Stellen frühzeitig abschöpfen zu können.
Unternehmensnahe Dienstleistungen sind Wachstumsbranche. Dazu zählen z.B. Forschung/Entwicklung, Rechtsberatung, Unternehmensberatung, Überlassung von Arbeitskräften, Wach- und Sicherheitsdienste, Reinigung, Datenmanagement.	Weiterführende Fragen: Ist das Angebotsportfolio des BFW auch auf diese Branche ausgerichtet? Bestehen Kooperationen zu Unternehmen in dieser Branche? Sind Detailanalysen zum Bereich unternehmensnahe Dienstleistungen nötig?
In den regionalen Wirtschaftsclustern wird Beschäftigungsaufbau stattfinden.	Strategische Netzwerkarbeit des BFW in den regionalen Wirtschaftsclustern forcieren, um dort das Angebotsportfolio des BFW zu platzieren.

5.2 Wie kann der verdeckte Stellenmarkt über direkte Vermittlung oder über Qualifizierungskooperationen erschlossen werden?

Die Erschließung des verdeckten Stellenmarktes (also nicht ausgeschriebene aber offene Stellen) ist eine Alternative bzw. Ergänzung zu Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen. Dazu sind vonseiten der RehabilitandInnen Initiativbewerbungen zu forcieren. Vonseiten des BFW sind verdeckte Stellen zu akquirieren, auf die RehabilitandInnen entweder direkt oder über den „Umweg“ einer Qualifizierungskooperation oder Nachqualifizierung vermittelt werden. Nachfolgend sollen anhand der vorliegenden Daten Antworten auf folgende Frage gegeben werden: Wie kann der verdeckte Stellenmarkt über direkte Vermittlung oder über Qualifizierungskooperationen erschlossen werden?

Ergebnis	Schlussfolgerung
Absolut der größte Teil der offenen Stellen ist in kleineren Unternehmen. Allerdings hat nur etwa jeder zehnte Kleinstbetrieb (ein bis neun Beschäftigte) eine Vakanz, während etwa jeder zweite größere Betrieb (100 bis 249 Beschäftigte) Stellen zu besetzen hat.	Persönliche Ansprache von mittelständischen Unternehmen erfordert Personalkapazitäten. Konzept für die Ansprache insbesondere kleinerer Unternehmen entwickeln: a) ausreichend eigenes Personal b) Multiplikatoren gewinnen, hier: Kooperation mit regionaler Wirtschaftsförderung und mit BVMW c) gestuftes Vorgehen zur Selektion von Unternehmen mit Einstellungsbedarf, hier: Online-Befragung von ca. 1500 mittelständischen Unternehmen
Hohe Verrentungsquoten im Handel, Metall- und Elektrogewerbe, unternehmensnahe Dienstleistungen, Gesundheits- und Sozialwesen sowie öffentliche Dienstleistungen; gleichzeitig Beschäftigungsaufbau (außer öffentliche Dienstleistungen)	Bei persönlichem Kontakt zu Unternehmen aus diesen Branchen gezielt nach Verrentungen und Ersatzeinstellungen fragen. Kooperationsmodelle mit Arbeitgebern bezüglich passgenauer Qualifizierung entwickeln (z.B. Alt-Jung-Tandems).
Hohe Beschäftigungsdichte in Technologieparks, Beschäftigungsaufbau Gesundheitswirtschaft und Logistik, regionaler Beschäftigungsaufbau Elektrogerätebauer (in NRW Stagnation)	Persönliche Ansprache der Unternehmen, Angebotsportfolio des BFW darauf ausrichten.
Beschäftigungsaufbau unternehmensnahe Dienstleistungen, zu denen u.a. auch Arbeitnehmerüberlassung zählt	Persönliche Ansprache der Unternehmen, Kooperation mit Personalverleihern, Sensibilisierung der RehabilitandInnen zu Bereitschaft für Zeitarbeit
Bürofachkräfte: Beschäftigungsabbau in Wuppertal, Recklinghausen und Iserlohn; Beschäftigungsaufbau in Essen, Bielefeld und Gelsenkirchen	Regionale Disparitäten mit regionalen Experten verifizieren. Regionale Arbeitsmarktrisiken durch verstärkte Akquisearbeit kompensieren.

Nach der Erkenntnis über Potenzialbranchen und -regionen schließen sich mindestens folgende beiden Fragekomplexe zur Akquise verdeckter Stellen an.

Wie generiert man Adressen zur Vorbereitung der Kontaktaufnahme?
Im Rahmen des Projektes wurden diesbezüglich die BFW-Datenbank gefiltert, Kooperation mit Verbänden angebahnt und neue Adressen beschafft (z.B. Adressliste der TOP 500 erfolgreicher Familienunternehmen[38]).

Mit welchem Konzept spricht man Unternehmen an?
Die Entwicklung eines Akquisekonzeptes war zwar nicht Gegenstand des vorliegenden Projektes, dennoch sollen die Kernaktivitäten skizziert werden. Das BFW Dortmund

- präsentiert ein erweitertes Angebotsportfolio des BFW (u.a. passgenaue Qualifizierung, Betriebliches Eingliederungs- und Gesundheitsmanagement, Mitarbeiterschulung),
- erprobt alternative Zugangswege (Ansprache durch BVMW zum Thema Gesundheitsmanagement mit BFW als Teil eines Angebotportfolios),
- betreibt Zweigstellen vor Ort, um für Arbeitgeber schnell greifbar zu sein,
- führt eine Umfrage zum Personalbedarf in Unternehmen durch und
- macht flankierende Imagebildung durch eine breit angelegte Öffentlichkeitsarbeit (z.B. gegenüber der regionalen Wirtschaftsförderung).

5.3 Wie kann die Eigenverantwortung der RehabilitandInnen bezüglich Übergangsorientierung gefördert werden?

Bewerbungsaktivitäten der RehabilitandInnen auf offene oder verdeckte Stellen erfordern neben den dafür erforderlichen Kompetenzen u.a. auch Eigenverantwortung. In welcher Branche möchte ich mich bewerben? Wie mobil bin ich? Welche Unternehmensgröße ist etwas für mich? Wann beginne ich mit den Bewerbungen? Ein BFW hat die Aufgabe, die RehabilitandInnen frühzeitig dazu zu befähigen, sich u.a. mit diesen Fragestellungen zu beschäftigen. Wie kann die Eigenverantwortung der RehabilitandInnen bezüglich Übergangsorientierung gefördert werden?

[38] Siehe http://www.ifm-bonn.org/assets/documents/Liste-A-Top-500.pdf, Abruf 01.03.2010.

Ergebnis	Schlussfolgerung
Der „teckbrief Beruf“macht Chancen und Risiken eines einzelnen beruflichen Teilarbeitsmarktes auf anschauliche Art und Weise transparent.	Chancen und Risiken eines einzelnen beruflichen Teilarbeitsmarktes frühzeitig in den Reha-Prozess integrieren, um RehabilitandInnen zu frühzeitigem und zielorientierten Bewerbungshandeln zu motivieren (z.B. Steckbrief Beruf als Informationsmaterial oder Thema bei Bewerbungstrainings).
Das „Berufeportfolio“ ist eine vergleichende Darstellung verschiedener Berufe und macht dadurch Chancen und Risiken von beruflichen Teilarbeitsmärkten auf anschauliche Art und Weise transparent.	Bei der Berufswahl bzw. Zuweisung noch stärker die Chancen und Risiken von beruflichen Teilarbeitsmärkten thematisieren (z.B. über das Berufeportfolio).
Teilzeitarbeit, Minijobs und Arbeitnehmerüberlassung nehmen zu.	Bereitschaft für nichtstandardisierte Beschäftigung wecken, zumindest als Berufseinstieg.

Literatur

Anderson, P. M. & Burgess, S. M. (2000). Empirical Matching Functions: Estimation and Interpretation Using State-Level Data. The Review of Economics and Statistics, 82, 93-102.

Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke (2009). Neues Reha-Modell: Einheitliche Definitionen für einheitliche Prozesse. Rehavision, 2, 6.

Beerheide E. & Howaldt, J. (2008): Zukunft der Arbeit in Dortmund. Abschlussbericht, www.sfs-dortmund.de.

Blien, U. & Hirschenauer, F. (2005). Vergleichstypen 2005, Neufassung der Regionaltypisierung für Vergleiche zwischen Agenturbezirken. IAB-Forschungsbericht, 24, 1-35.

Boeckmann, K. (2006). Ende der Talfahrt? Entwicklung der Beschäftigung im Östlichen Ruhrgebiet. Sozialforschungsstelle Dortmund: Beiträge aus der Forschung NR. 152.

Brixy, U., Gilberg, R., Hess, D. & Schröder, H. (2002). Arbeitslosenuntersuchung - Teil 1: Was beeinflusst den Übergang von der Arbeitslosigkeit in die Erwerbstätigkeit? IAB-Kurzbericht, 1, 1-3.

Broersma, L. & Ours, J. C. (1999). Job Searchers, Job Matches and the Elasticity of Matching. Labour Economics, 6, 77-93.

Bundesagentur für Arbeit (2009a). Glossar Arbeitsmarktstatistik, Stand 07.07.2009. http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/interim/grundlagen/glossare/static/pdf/ast-glossar.pdf, Abruf: 18.11.2009.

Bundesagentur für Arbeit (2009b). Glossar Beschäftigungsstatistik, Stand 23.01.2008. http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/interim/grundlagen/glossare/static/pdf/bst-glossar.pdf, Abruf: 15.01.2011.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2009). Stellungnahme der wissenschaftlichen Fachgruppe RehaFutur zur Zukunft der beruflichen Rehabilitation in Deutschland. http://www.bmas.de/portal/34582/property=pdf/2009__08__05__rehafutur__bericht.pdf, Abruf: 20.12.2009.

Burda, M. (1994). Modelling exits from unemployment in Eastern Germany. In König, H. & Steiner, V. (Hrsg.), Arbeitsmarktdynamik und Unternehmensentwicklung in Ostdeutschland (97-128). Baden-Baden: Nomos.

Buttler, F. & Cramer, U. (1991): Entwicklung und Ursachen von Mismatch-Arbeitslosigkeit in Westdeutschland. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 24, S. 483 - 496

Christensen, B. (2001). Mismatch-Arbeitslosigkeit unter Geringqualifizierten. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 34, 506-514.

Entorf, H. (1998): Mismatch Explanations of European Unemployment - A Critical Evaluation. Berlin: Springer.

Entorf, H. 1996: Strukturelle Arbeitslosigkeit in Deutschland: Mismatch, Mobilität und technologischer Wandel, in: Gahlen, B., Hesse, H. und Ramser, H. J. (Hrsg.): Arbeitslosigkeit und Möglichkeiten ihrer Überwindung, S. 139-170.

Europäische Zentralbank (EZB) (2002): Mismatches am Arbeitsmarkt der Länder des Euro-Währungsgebietes. Frankfurt/Main: EZB.

Fahr, R. & Sunde, U. (2004). Occupational job creation: patterns and implications. Oxford Economic Papers, 56, 407-435.

Faik, J. (2006). Grundlagen der Volkswirtschaftslehre. Berlin: Logos.

Franz, W. (1987): Die Beridge-Kurve. Wirtschaftswissenschaftliches Studium, 10, S. 511 - 514.

Hetzel, C. & Schmidt, C. (2010). Integrationspotenziale frühzeitig erkennen, Modellprojekt: Regionale Arbeitsmarktanalyse verbessert Integrationschancen. Rehavision, 3, 6.

Kangasharju, A., Pehkonen, J. & Pekkala, S. (2005). Returns to Scale in a Matching Model: Evidence from Disaggregated Panel Data. Applied Economics, 37, 115-118.

Kettner, A. & Spitznagel, E. (2008): Betriebliche Personalsuche: Stellenangebot geht zurück, bleibt aber auf hohem Niveau. IAB-Kurzbericht, 07.

Kock, K., Pröll, U. & Stackelbeck, M. (2006). fair statt prekär - Überlegungen zur Analyse und Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen in der Region. Sozialforschungsstelle Dortmund, Beiträge aus der Forschung Band 151.

Layard, P.R.G., Nickell, S.J. & Jackman, R.A. (1991). Unemployment: Macroeconomic Performance and Labour Market. Oxford.

Mertens, A. & Beer, D. (2008). G.I.B.Trend.Report 2008, Ergebnisse der Betriebsbefragung NRW 2008. Bottrop: Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung.

Mertens, A. (1999). Arbeitsmarktmonitoring - Verfahren und Methoden in der aktuellen Diskussion und Praxis. G.I.B. info, 2, 12-18.

Petrongolo, B. & Pissarides, C. A. (2001). Looking into the Black Box: A Survey of the Matching Function. Journal of Economic Literature, XXXIX, 390-431.

Richter-Witzgall, G. & Schultze, J. (1998). Verfahren zur Ermittlung des regionalen Qualifizierungsbedarfs: Ergebnisbericht. Bootrop: G.I.B. Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung.

Rogerson, R., Shimer, R. & Wright, R. (2005). Search-theoretic Model of the Labour Market: A Survey. Journal of Economic Literature, XLIII, 959-988.

Schmidt, C., Froböse, I. & Schian, H. - M. (2006). Berufliche Rehabilitation in Bewegung. Rehabilitation, 45, 1-9.

Schnur, P. & Zika, G. (2007). Arbeitskräftebedarf bis 2025. Die Grenzen der Expansion. IAB-Kurzbericht, 26, 1-7.

Schröder, H., Knerr, P. & Wagner, M. (2009). Vorstudie zur Evaluation von Maßnahmen zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben, Endbericht April 2009, gefördert von Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Bonn: infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft.

Stackelbeck, M. (Hrsg.) (2004): Gefälligst zur Kenntnisnahme - Wie die neue Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik sich im östlichen Ruhrgebiet auswirkt. Sozialforschungsstelle Dortmund: Beiträge aus der Forschung Nr. 146.

Steiner, V. & Wolff (Hrsg.) 2001: Mismatch am Arbeitsmarkt - Was leistet die Arbeitsmarktpolitik. Münster.

Stops, M. & Mazzoni, T. (2010). Matchingprozesse auf beruflichen Teilarbeitsmärkten. Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, 230, 287-312.

Yashiy, E. (2006). Search and Matching in Macroeconomics. CEPR Discussion Papers, 5459, 1-70.

Zimmermann, K. F. (2002). Arbeitskräftebedarf bei hoher Arbeitslosigkeit. Berlin [u.a.]: Springer.

Anhang

A.1 Zuordnung der BFW-Berufe zu den Daten der Bundesagentur für Arbeit anhand der Berufskennziffern

BFW Dortmund BKZ-7		Bundesagentur für Arbeit BKZ-3 und BKZ-4	
		281	Kraftfahrzeuginstandsetzer
2810113	Automobilmechatroniker	2810	Kfz-Instandsetzer (nicht Maschinenschl.)
		2817	Kraftfahrzeuginstandsetzerhelf
		311	Elektroinstallateure, -monteur
		3110	Elektroinstallateure, -monteure, allg.
		3111	Industrieelektroniker(Produktionstechn.)
		3112	Elektroanlageninstallateure
3113111	Elektroniker für Automatisierungstechnik	3113	Energieanlagenelektronik
		3114	Kraftfahrzeugelektriker
		3115	Betriebselektriker
		3116	Prüffeld- und Schaltanlagenmonteure
		3117	Elektrikerhelfer
		3118	Kabel- und Leitungsmonteure
		3119	andere Elektroinstallateure, -monteure
		314	Elektrogerätebauer
		3140	Elektrogerätebauer, Elektroniker, allg.
3141100	Mechatroniker	3141	Elektromechaniker
		3142	Elektrogerätemechaniker
3143106	Elektroniker für Geräte und Systeme	3143	Energiegeräteelektroniker
		3144	Nachrichtengerätemechaniker
		3145	Feingeräteelektroniker
3146120	IT-System-Elektroniker	3146	Informationselektroniker
3146126	Systeminformatiker		
		3147	Elektrogerätebauerhelfer
		3148	Elektrogeräteprüfer
		3149	andere Elektrogerätebauer
		635	Technische Zeichner
6350116	Technischer Zeichner	6350	Technische Zeichner, allgemein
6350101	Technischer Zeichner - Maschinen- und Anlagentechnik		
		6351	Konstruktionszeichner
		6352	Bauzeichner
		6353	Teilzeichner
		6354	Kartographen (nicht Wissenschaftler)
		6355	Flurbereinigungstechniker
		6356	Vermessungszeichner
		6358	Zeichner in der Wasserwirtschaftsverw.
		6359	andere technische Zeichner
		693	KV-fachleute (nicht Sozialversicherung)
6930105	Kaufmann im Gesundheitswesen	6930	Krankenversicherungsfachleute, allgemein
		6931	Krankenkassenvertragswerber
		6932	Krankenversicherungssachbearbeiter
		6935	Krankenversicherungsrevisoren,
		701	Speditionskaufleute
7010118	Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung	7010	Spediteure, Speditionskaufleute, allg.
		7011	Lagereikaufleute
		7012	Reeder
		7013	Schiffahrtskaufleute
		7014	Seegüterkontrolleure
		7016	Luftverkehrskaufleute
		7019	andere Speditionskaufleute

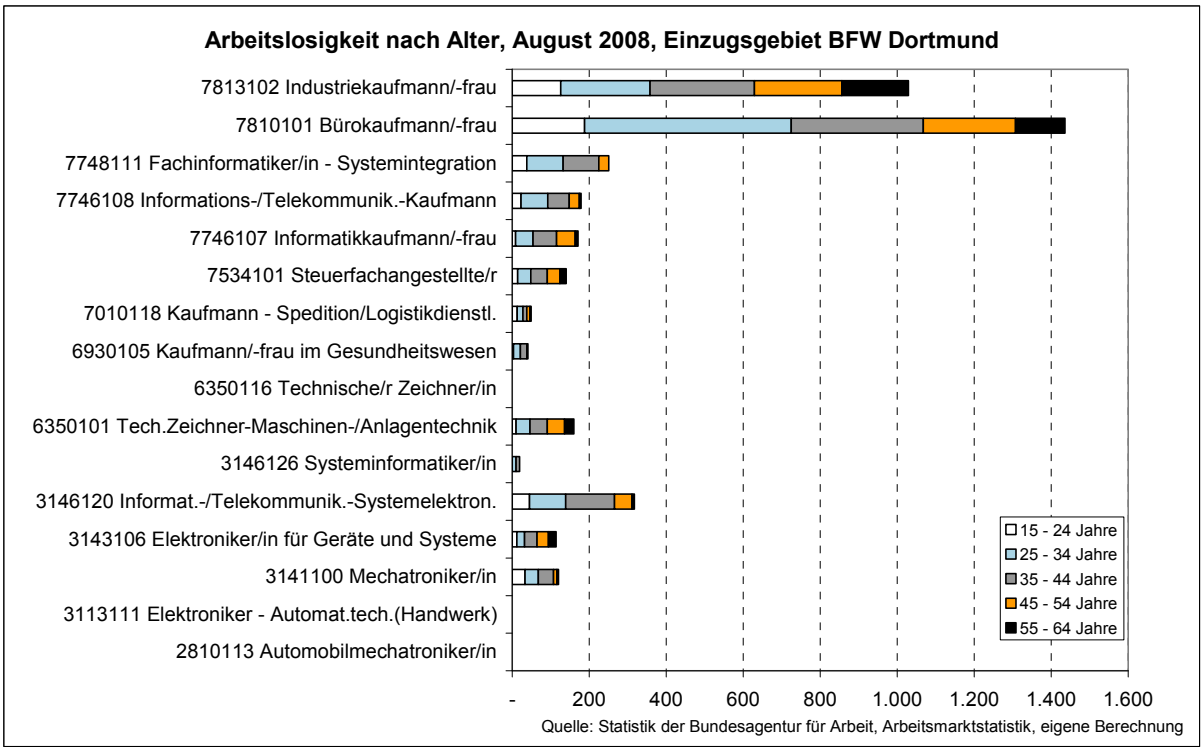
BFW Dortmund BKZ-7		Bundesagentur für Arbeit BKZ-3 und BKZ-4	
		753	Wirtschaftsprüfer, Steuerber.
		7530	Wirtschaftsprüfer, Steuerber.
		7531	Wirtschaftsprüfer
		7532	Steuerberater
		7533	Steuerbevollmächtigte
7534101	Steuerfachangestellter	7534	Gehilfen (steuer-/wirtschaftsber. Ber.)
		7539	and. Steuerfachleute u. verwandte Berufe
		774	Datenverarbeitungsfachleute
		7740	Datenverarbeitungsfachleute, o.n.A.
		7741	Systemanalytiker, Organisatoren
		7742	Anwendungsprogrammierer
		7743	Systemprogrammierer
		7744	Rechenzentrumsfachleute
		7745	Vertriebsfachleute (EDV)
7746107	Informatikkaufmann	7746	Datenverarbeitungskaufleute
7746108	IT-System-Kaufmann		
7748111	Fachinformatiker Fachrichtung Systemintegration	7748	Informatiker (EDV)
		7749	andere Datenverarbeitungsfachleute
		781	Bürofachkräfte
7810101	Bürokaufmann	7810	Bürofachkräfte, allgemein
		7811	Verwaltungsfachkräfte (öffentl. Dienst)
		7812	Rechtsanwalts- und Notargehilfen
7813102	Industriekaufmann	7813	Industriekaufleute
		7814	Personalkaufleute (Sachbearbeitung)
		7815	Korrespondenten/Sekretäre (nicht ö. D.)
		7816	sonst. Sachbearbeiter (auch Immobilien)
		7818	Karteikräfte/Listenführer/Registratoren
		7819	andere Bürofachkräfte

A.2 Möglichkeiten und Grenzen von Sekundärstatistiken für Regionalanalysen

Daten-quelle	*Ebene, Fallzahl, Aktualität*	*Themenüberblick*	*Gliederungstiefe Region*	*Gliederungstiefe Beruf*	*Verfügbarkeit*	*Fazit*
Mikrozensus	Person (Haushalte) N~820.000 Bis 2006	Erwerbstätigkeit Einkommen Ausbildung	Regierungsbezirke und Bundesraumordnungsregionen	Berufe	Gastzugang	Hohe Datenqualität, tiefe Gliederung
IAB-Betriebspanel	Betriebe N~16.000 Bis 2006	u.a. Personalnachfrage und Beschäftigungserwartungen (Vakanzen, offene Stellen, Fluktuation, betriebliche Beschäftigungspolitik)	BIK-Gemeindetyp, Kreiskennziffer	Wirtschaftszweigklassifikation	Datenfernverarbeitung, Gastaufenthalt	Hohe Datenqualität, Gliederungstiefe beschränkt (prüfen Kreuztabelle: Ruhrgebiet und Wirtschaftszweig, Auswertungstiefe)
GIB-Betriebsbefragung	Betriebe N=1.237 Betriebe Bis 2007	u.a. Aktueller Beschäftigungsstand, Erwartete Beschäftigungsentwicklung,Ältere Arbeitnehmer, Offene Stellen, Personalrekrutierung und Fachkräftemangel	NRW	differenziert nach 14 Wirtschaftszweigen und 6 Betriebsgrößenklassen	Berichte	Sehr interessante Themen, keine regionale Gliederung unterhalb NRW
LISA	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Daten vom LS NRW Bis 2006	Erwerbstätigkeit	NRW, Ruhrgebiet, Kreis	168 Einzelberufe, Berufshauptgruppen, 60 Branchen, 43 Wirtschaftszweige	Jahresdatensatz 400,- oder einzelne vorstrukturierte Tabellen	Gutes Berichtssystem direkt verfügbar (beruht auf Mikrozensus???)
BA-Beschäftigtenpanel	sozialversicherungspflichtig und geringfügig entlohnte Beschäftigte ca. 600.000 quartalsweise bis 2006	Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit	Gemeinde	Beruf (ausgeübte Tätigkeit) Wirtschaftszweig	Gastzugang	Auch geringfügig entlohnte Beschäftigte, ausreichende Gliederungstiefe

Daten-quelle	*Ebene, Fallzahl, Aktualität*	*Themenüberblick*	*Gliederungstiefe Region*	*Gliederungstiefe Beruf*	*Verfügbarkeit*	*Fazit*
Arbeitsmarktstatistik BA	Monatlich, 75-80% aller Erwerbstätigen (außer u.a. Minijobs)	Arbeitslosenzahl /-quote Gemeldete Stellen Beschäftigung (Minijobs, Arbeitsnehmerüberlassung)	Arbeitsagenturbezirk	Beruf	Online verfügbar	Gutes Berichtssystem direkt verfügbar
ARGE Nachbefragung	BFW-Rehabilitanden	Übergang in Arbeit	BFW			Anhaltspunkte für das strategische und operative Ausbildungs- und Vermittlungsgeschäft
Bildungszielplanung	Bildungsziele für AA jährlich		Arbeitsagenturbezirk		online	Diskussionsgrundlage für die Ergebnisse der regionalen Arbeitsmarktanalyse
Prospect-Methode (GIB)	Methodenmix	Branchenberichte	Ruhrgebiet Ost		Berichte	Hohe Qualität und Spezifität, obligatorische Literaturauswertung, allerdings nur bis 2004
IAB-Beschäftigtenstichproben und IEBS	Nur bis 2004					Zu geringe Aktualität, daher keine Verwendung
ALLBUS und SOEP			Bund, Ost-West			Nationale Trends aber keine regionale Auswertung möglich, daher keine Verwendung

A.3 Weitere Ergebnisse der Sekundärdatenanalyse



Teil A 2

Die regionale Wirtschaftsförderung: Beispiel Gesundheitswirtschaft in NRW

Christof Schmidt und Tina Klügel

Inhaltsverzeichnis

1 Was ist Gesundheitswirtschaft? 73

2 Beschäftigungspotenzial der Gesundheitswirtschaft 76

3 Gesundheitswirtschaft in NRW 78

4 Tätigkeitswandel: vom Gesundheitswesen zur Gesundheitswirtschaft 80

5 Beispiel Medizintechnik 81

6 Fazit und Folgerungen für Berufsförderungswerke 82

7 Literatur 83

1 Was ist Gesundheitswirtschaft?

Eine Branche mit besonders hohem Beschäftigungspotenzial ist die der Gesundheitswirtschaft. Hier findet seit einigen Jahren ein Wandel vom Gesundheitswesen zur Gesundheitswirtschaft statt, der ein breites Feld an Wirtschaftszweigen und Berufen betrifft und für einen enormen Umsatz- und Beschäftigungsanstieg sorgt. Angetrieben wird dieser Wandel insbesondere von der demographischen Entwicklung und Individualisierung der Gesellschaft, dem medizinisch-technischen Fortschritt und dem wachsenden Gesundheitsbewusstsein der Bevölkerung. Der Kernbereich der Gesundheitswirtschaft, der sich immer noch großenteils aus Akteuren der stationären und ambulanten Versorgung zusammensetzt, wird dabei zunehmend um den so genannten zweiten Gesundheitsmarkt erweitert. Als sehr dynamisch stellen sich auch die Vor- und Zulieferbereiche heraus, die in Abbildung 24 den Beginn der Wertschöpfungskette der Gesundheitswirtschaft bilden; inzwischen beeinflussen und bedingen sich die Bereiche zunehmend gegenseitig, die Grenzen verschwimmen.

Abbildung 24: Wertschöpfungskette der Gesundheitswirtschaft. Quelle: Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen

Als zweiter Gesundheitsmarkt werden hier alle privat finanzierten Produkte und Dienstleistungen rund um die Gesundheit bezeichnet, wohingegen unter dem ersten Gesundheitsmarkt die klassische Versorgung verstanden wird, die größtenteils durch gesetzliche und private Krankenkassen getragen wird. Von allen Ausgabenarten im Gesundheitswesen sind die privaten in den letzten Jahren am stärksten gewachsen (um ca. 6 % pro Jahr, seit 2000), und einer Studie von Roland Berger Strategy Consultants zufolge, sind die Menschen bereit, zukünftig noch ca. 27 % mehr Geld in ihre Gesundheit zu investieren (Karrte & Neumann, 2007). Die Kaufbegeisterung wächst dabei quer durch alle Schichten, das Ende des Wachstums ist noch lange nicht in Sicht.

Ein Umsatzvolumen von 240 Mrd. € (BMBF, 2009) und ein geschätztes Umsatzwachstum auf ca. 500 Mrd. im Jahre 2020 (IKB & Prognos AG, 2007) machen die Gesundheitswirtschaft zu einem zentralen Motor für Wachstum, Innovation und Beschäftigung in der bundesdeutschen Wirtschaft. Schon 2007 hatte dabei der zweite Gesundheitsmarkt in Deutschland ein Volumen von rund 60 Milliarden Euro (Karrte & Neumann, 2007). Er ist für alle Arten von Unternehmen attraktiv und trägt entscheidend zur Wertschöpfung der Gesundheitswirtschaft bei. Eine genaue Eingrenzung der Teilbereiche des zweiten Gesundheitsmarktes ist aufgrund der wachsenden Dynamik schwierig, da Gesundheit zunehmend in alle Lebensbereiche durchdringt. Allein für den Bereich des Gesundheitstourismus werden Wachstumsraten von 75 % innerhalb weniger Jahre prognostiziert (Kartte & Neumann, 2007). Wellness (Medical Wellness), Sport und Freizeit, Ernährung (Functional Food), sowie die Immobilien- und Bauwirtschaft (Ambient Assistet Living) sind nur einige weitere Beispiele für Branchen, die momentan als Wachstumstreiber fungieren und ihr Angebotsspektrum rasant ausbauen. Weitere Branchen werden zweifellos folgen.

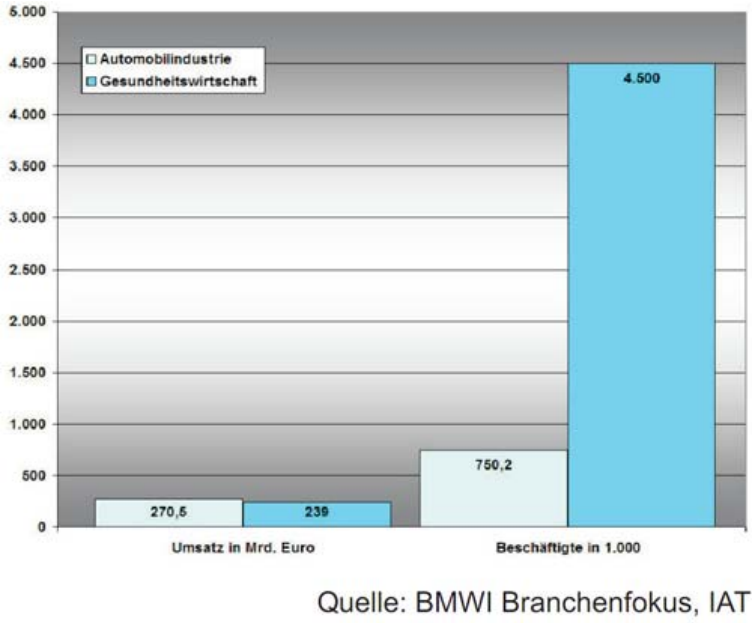
Dabei werden in Zukunft die Grenzen zwischen dem ersten und zweiten Gesundheitsmarkt immer stärker aufweichen. Schon heute bieten drei Viertel der 50 größten Krankenhäuser Deutschlands Zusatzleistungen für Selbstzahler an, umgekehrt lassen sich Reiseveranstalter Gesundheitsreisen von den GVK bezuschussen (Karrte & Neumann, 2008). Auch Kooperationen zwischen den verschiedenen Markteilnehmern und mit noch gesundheitsfernen Branchen lassen die Grenzen zunehmend verschwinden. So integrieren Krankenhäuser beispielsweise im Rahmen von Medizinischen Versorgungs-Zentren immer mehr Möglichkeiten für Leistungserbringer des ursprünglich zweiten Gesundheitsmarktes. Mobilfunkanbieter steigen durch Zusammenarbeit mit Medizintechnikunternehmen in den Gesundheitsmarkt ein, beispielsweise um gesundheitsförderliche Software herzustellen, oder es entstehen Partnerschaften auf Basis von Innovationsprodukten wie dem Nike+iPod Sport Kit, einem Nike-Laufschuh, der über einen eingebauten Sensor Informationen zu Distanz oder Kalorienverbrauch per Zusatzempfänger auf den iPod Musik-Player liefert. Aus solchen neuartigen Kombinationen und Kooperationen von Unternehmen entstehen integrative Netzwerke entlang der Wertschöpfungskette der Gesundheitswirtschaft. Diese finden auch in Politik und Wirtschaftsförderung zunehmend stärkere Beachtung und Unterstützung. In den letzten Jahren haben Kommunen, Regionen und ganze Bundesländer damit begonnen, ihr Gesundheitswesen zur Gesundheitsbranche umzubauen und zu profilieren. Bezuschusst und unterstützt werden diese Strukturen durch die zuständigen Wirtschaftsförderungen auf allen Ebenen, beispielsweise in Form von Wettbewerben (z.B. der bundesweite Wettbewerb "Gesundheitsregionen der Zukunft" des BMBF, 2008) und Clusterbildung. Dadurch können wirtschaftliche und wissenschaftliche Ressourcen optimal gebündelt und spezifische regionale Kompetenzen somit auf- und ausgebaut werden. Dies ist förderlich für innovative Produkte und Ver-

sorgungsallianzen, sowie die ideale Vermarktung derselben. Abbildung 25 zeigt ein Beispiel solcher Vorgänge für das Bundesland Nordrhein-Westfalen.

Abbildung 25: Förderungskonzept der Gesundheitswirtschaft in NRW. Quelle: Ministerium für Arbeit, Gesundheits und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen

2 Beschäftigungspotenzial der Gesundheitswirtschaft

Mit ihren rund 4,5 Millionen Beschäftigten (BMBF, 2009) ist die Gesundheitswirtschaft ein überaus personalintensiver Dienstleistungsbereich, der schon jetzt als Deutschlands größter Arbeitgeber gilt und der auch im Vergleich zur Gesamtwirtschaft stetig wächst. So ist das Umsatzvolumen im Gesundheitssektor mit dem der Automobilindustrie vergleichbar, die Beschäftigungszahlen, aber sind im Bereich der Gesundheit wesentlich höher (Goldschmidt & Hilbert, 2009; vgl. Abbildung 26).



Quelle: BMWI Branchenfokus, IAT

Abbildung 26: Umsatz und Beschäftigung von Automobilindustrie und Gesundheitswirtschaft im Vergleich, 2006

Da bislang noch nicht alle Bereiche der Gesundheitswirtschaft von der Gesundheitsberichterstattung des Statistischen Bundesamtes erfasst werden, kann man sogar von noch höheren Beschäftigungszahlen ausgehen. Erste Bemühungen, diese Bereiche miteinzubeziehen, erhöhen die Beschäftigungszahlen schon für das Jahr 2005 auf 5,4 Millionen, demnach arbeitet derzeit jeder siebte Erwerbstätige in der Gesundheitswirtschaft (Neumann et al., 2009).

Prognosen zufolge werden sich diese Zahlen bis zum Jahre 2020 um 1, 4 % p.a. auf 6,7 Millionen und bis 2030 um weitere 1,1% p.a. auf 7,4 Millionen Erwerbstätige in der Gesundheitswirtschaft erhöhen. Der prozentuale Anteil der in der Gesundheitswirtschaft erwerbstätigen Personen an der Gesamtwirtschaft in Deutschland erhöht sich somit von 13,8 % im Jahr 2005 auf 20,8 % im Jahr 2030, damit wird zukünftig jeder fünfte Erwerbstätige in der Gesundheitswirtschaft tätig sein (Neumann et al., 2009). Mindestens ein Viertel der Beschäftigten sind dabei schon heute nicht mehr dem Kernbereich zuzuordnen. Die Branche bietet inzwischen auch außerhalb der klassischen Gesundheitsversorgung eine breite Palette von

technischen, kaufmännischen und sozialen Beschäftigungsfeldern auf unterschiedlichem Niveau.

3 Gesundheitswirtschaft in NRW

In Nordrhein-Westfalen arbeiteten im Jahr 2008, 1.034.155 Menschen in der Gesundheitswirtschaft, davon waren rund 80 % sozialversicherungspflichtig und ca. 15 % geringfügig beschäftigt. Damit ist die Branche der stärkste Beschäftigungsträger des Bundeslandes. Auch hier hat sich die Beschäftigung in den letzten Jahren erhöht (um 1,9 % seit 2003, in der Gesamtwirtschaft gab es einen Verlust um 1,2 %) und es kann in den nächsten Jahren weiterer Wachstum um ca. 200.000 Arbeitsplätze prognostiziert werden (Goldschmidt & Hilbert, 2009). Dass die Gesundheitswirtschaft auch in NRW als äußert wichtige Herausforderung für die Zukunft erkannt wird, zeigt unter anderem das von der Europäischen Union aus dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung und vom Land Nordrhein-Westfalen geförderte Projekt „Clustermanagement Gesundheitswirtschaft.NRW“. Unter diesem Dach werden in den sechs Regionen Aachen, Köln/Bonn, Ostwestfalen-Lippe, Südwestfalen, Münsterland und dem Ruhrgebiet Themenschwerpunkte bearbeitet, die den differenzierten Entwicklungsprofilen der Regionen entsprechen und die die Gesundheitswirtschaft in NRW optimal voran treiben.

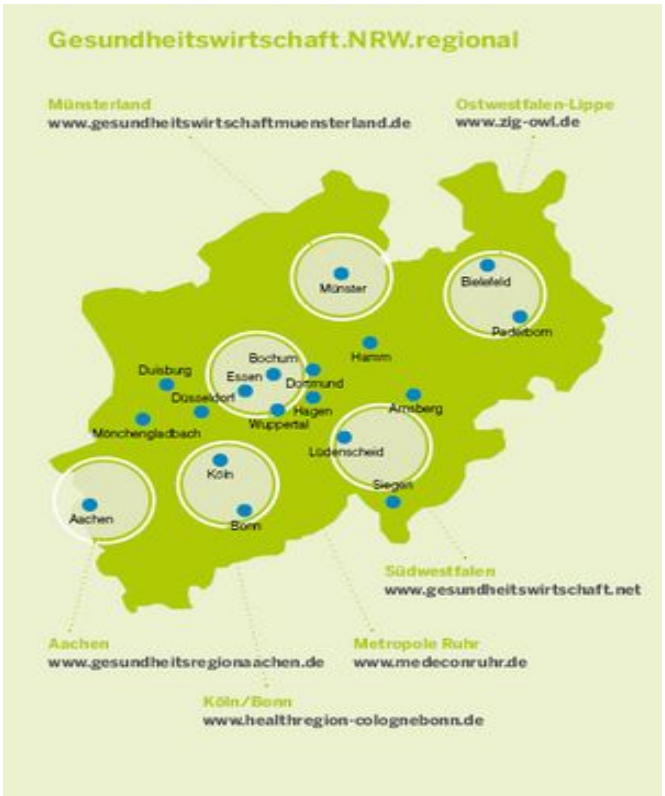


Abbildung 27: Kompetenzregionen der Gesundheitswirtschaft in NRW. Quelle: Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen

Die „Gesundheitsmetropole Ruhr“ beispielsweise bearbeitet als Schwerpunkt das Thema „Klinikwirtschaft“ und bindet insgesamt 16 % der Gesamtbeschäftigung im Ruhrgebiet. Bundesweit einzigartig ist bislang der in Bochum angesiedelte Gesundheitscampus, auf dem bereits vorhandene und noch zu gründende Einrichtungen der Gesundheitswirtschaft gebün-

delt, vernetzt und weiterentwickelt werden sollen. Unter anderem werden dort die bundesweit erste öffentlich-rechtliche Fachhochschule für Gesundheitsberufe, das Landesinstitut für Arbeit und Gesundheit sowie das Clustermanagement „Gesundheitswirtschaft“ und die „Lernallianz Gesundheit“ angesiedelt. Vorbild für den Campus sind die „National Institutes of Health“ in den USA. Die soeben genannte Lernallianz Gesundheit bildet ein Netzwerk aus Aus- und Weiterbildungsanbietern sowie Gesundheitsdienstleistern und kümmert sich um die Entwicklung zukunftsfähiger Qualifizierungsfelder, außerdem bringt sie innovative Qualifizierungsprojekte auf den Weg. Zusätzlich soll hier ein elektronisches Beruferegister für Gesundheitsfachberufe angesiedelt werden. Da Berufsförderungswerke als Unternehmen zur Gesundheitswirtschaft gehören und sich bereits als Ausbilder für einige der Bereiche des Wirtschaftsfeldes betätigen, wäre eine Teilnahme am Netzwerk „Lernallianz Gesundheit“ sicher für beide Seiten äußerst fruchtbar: Die Lernallianz Gesundheit kann sowohl von der Erfahrung als auch von der Zielgruppe profitieren und zusätzlich ihre Reputation erweitern; Berufsförderungswerke können ihren Einsatzbereich ausdehnen, sich an der Entwicklung neuer Berufe beteiligen und sich vor allem einen festen Platz in der Weiterentwicklung der Gesundheitswirtschaft sichern und somit verhindern, dass diese überaus wichtige und ertragreiche Branche unzureichend genutzt wird.

4 Tätigkeitswandel: vom Gesundheitswesen zur Gesundheitswirtschaft

Der Wandel vom Gesundheitswesen zur Gesundheitswirtschaft bringt für alle Berufsgruppen große Veränderungen mit sich. Die durch die Reform angestoßenen Strukturbrüche erfordern fundamentale Restrukturierungsmaßnahmen in den Aus-, Fort- und Weiterbildungsprozessen. Gesundheitsbezogene Dienstleistungen und Produkte verändern sich sowohl in ihrer Struktur als auch in ihrer Funktion, daraus ergeben sich auch für die professionalisierte Facharbeit neue An- und Herausforderungen. Vielerorts müssen Aufgaben neu verteilt und delegiert werden, bestehende Berufe werden zu großen Mengen ausgebaut und neue Berufsgruppen müssen hinzugezogen werden um die derzeitigen Akteure zu unterstützen und das Angebotsspektrum aufzufangen bzw. zu erweitern. Im zukunftsträchtigen Themenfeld der Prävention beispielsweise werden neue Berufe entstehen, die sich gezielt mit der individuellen Auseinandersetzung der Lebensweise und möglichen Änderungen befassen. In Krankenkassen liegt eine individuelle Betreuung der gesundheitlichen Biografie im Sinne eines persönlichen Gesundheitsberaters nahe. Dem Personalabbau von Pflegekräften im stationären Dienst in den letzten Jahren, steht die Zunahme administrativer Tätigkeiten sowie die von Funktionsdiensten entgegen (Kühnlein, 2007). Im Krankenhaussektor, der noch immer als stärkster Arbeitgeber der Kern-Branche gilt, werden im Bereich der Verwaltung also in Zukunft neben neuen Berufen bestehende Berufsbilder wie der Kaufmann im Gesundheitswesen oder dessen Assistenten vermehrt eingesetzt werden. Aber auch andere nicht-ärztliche Berufe werden zukünftig entstehen bzw. ausgebaut und um zusätzliche Qualifizierungen erweitert werden. Im Rahmen von Medizinischen Versorgungs-Zentren finden sowohl Inhaber von Berufen aus dem Kernbereich, wie die Physiotherapeuten, als auch Erwerbstätige aus dem Vor- und Zulieferungsbereich und dem zweiten Gesundheitsmarkt künftig ihren Arbeitsplatz. Insbesondere Letzterer bietet ein sehr breites Spektrum an möglichen Tätigkeitsfeldern.

5 Beispiel Medizintechnik

Der Berufszweig der Medizintechnik als Beispiel für den Vor- und Zuliefererbereich zählt mittlerweile zu den wachstumsstärksten Branchen des verarbeitenden Gewerbes.

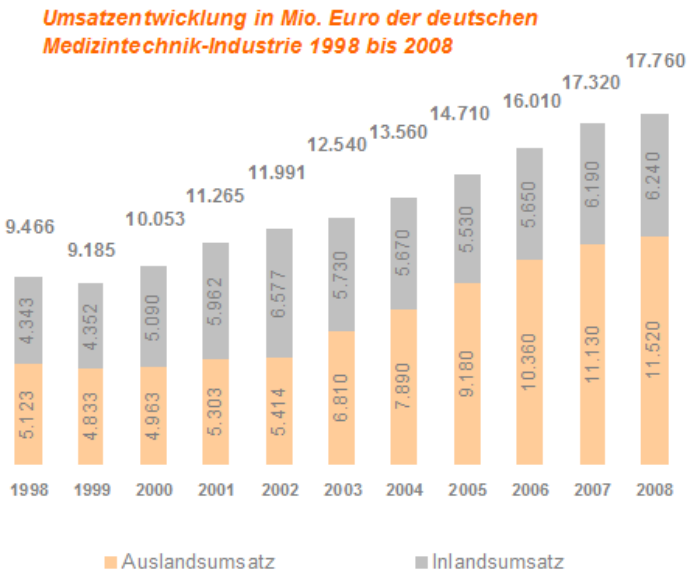


Abbildung 28: Umsatzentwicklung in der Medizintechnik von 1998 – 2008. Quelle: BV Med

In den letzten Jahren hat sich auch das Beschäftigungsvolumen sehr positiv entwickelt. So ist die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 1999 und 2007 von 127.300 auf 140.400 (um 10,2 %) angestiegen (Dahlbeck & Hilbert, 2008), eine Untersuchung im Auftrag des Bundesverbandes Medizintechnologie e.V. (BVMed) zeigt, dass die Branche ein Jobmotor bleibt. 47 % von befragten Unternehmen haben gegenüber dem Vorjahr neue Arbeitsplätze geschaffen. Bei 30 % blieb die Beschäftigtenzahl stabil. Ein durch die Hans-Böckler-Stiftung gefördertes Forschungsprojekt zeigt aber auch in diesem Bereich beträchtliche Qualifizierungsbedarfe (vgl. Heinze et al., 2007). Dabei droht nicht nur ein allgemeiner Engpass an Personal das Wachstum der Branche zu bremsen, sondern es fehlt auch an spezifischer Qualifizierung der Fachkräfte. Eine Befragung der Anwender in Arzt-Praxen und Krankenhäusern ergab, dass eine gleichartige Qualifizierung häufig nicht mehr ausreichend ist. Es empfiehlt sich daher, die Ausbildungen zukünftig verstärkt praxisnah zu gestalten und in diesem Zuge stärker an konkreten betrieblichen Bedarfen auszurichten. Die oben erwähnten integrativen Netzwerke bieten hier einen hervorragenden Ansatzpunkt. Durch Allianzen mit Unternehmen können spezifische Ausbildungsinhalte identifiziert und vereinbart werden, was einerseits die Praxisanbindung erleichtert und auf der anderen Seite den zukünftigen Arbeitsplatz sichern kann.

6 Fazit und Folgerungen für Berufsförderungswerke

Bislang zeichnet sich der Sektor Gesundheitswirtschaft noch durch eine Zersplitterung der Ausbildungs- und Berufslandschaft aus. Gerade im Rahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung bestehen gegenwärtig in vielen Bereichen noch erhebliche Defizite, die es zu erschließen lohnt. Dabei gehen die Zahlen der Ausbildungen gegenüber den steigenden Beschäftigungszahlen derzeit immer noch zurück. Daraus folgt aber die Gefahr, dass das enorme Beschäftigungspotenzial nicht ausgeschöpft wird und die Gesundheitswirtschaft als Innovations- und Wachstumsmotor ungenutzt bleibt. Daher hat auch die Politik ihre Verantwortung in diesem äußerst dynamischen und wirtschaftlich wichtigen Handlungsfeld erkannt und bemüht sich um die Schaffung von Ausbildungsmöglichkeiten und Zusatzqualifikationen, auch für neue Berufe. Hierbei gilt es zukünftig zu beachten, dass Qualifizierungen verstärkt in Personalentwicklungskonzepte einzubetten sind, die institutionsübergreifend konzipiert und somit dem Reformprozess angemessen sind. Dies bedeutet nächstens vermehrte Konzentration auf Verbesserung der Planung und Steuerung von Patientenbegleitung, die wiederum verstärkt Kompetenzen in der Abstimmung, Informationsvermittlung und im Patientenversorgungsmanagement erfordert. Zu- und Übergänge von Qualifizierungen sollten flexibel gestaltbar und der integrierten Versorgung entsprechend einsetzbar sein. Derzeit gibt es noch nicht zu viele Bildungsanbieter, die wenigsten Bereiche sind ausreichend definiert. Der Zeitpunkt für eine Platzierung an dieser Stelle ist günstig, die Teilnahme an der Entwicklung im Grunde unumgänglich. Im Sinne der Stellungnahme der wissenschaftlichen Fachgruppe RehaFutur, dass im Hinblick auf das Integrationsziel die Kenntnis der regionalen Entwicklung des Arbeitsmarktes von entscheidender Bedeutung ist (Deutsche Akademie für Rehabilitation e.V., 2009) sollte diese Branche unbedingt besondere Beachtung finden.

Berufsförderungswerke verfügen bereits heute über erste Erfahrungen mit Qualifizierungen für die Gesundheitswirtschaft. Die damit schon vorhandene Sachkenntnis sollten zukünftig unbedingt weiter ausgebaut und erweitert werden. Auch lohnt sich die Teilnahme an der Entwicklung neuer Tätigkeitsfelder, oder der Diskussion derselben, da sowohl die angemessene Aktualität gegenüber dem Arbeitsmarkt als Ziel verfolgt werden kann, als auch die Beteiligung an diesem außerordentlich breiten und immer noch wachsenden Wirtschaftsfeld damit zusätzlich gesichert wird. Vernetzungen mit den verschiedenen Wirtschaftsförderungen bieten dabei einen idealen Einstieg in das Innovationsgeschehen der Branche. Hier können Networking und Kooperationen mit möglichen Partnern im Bildungs- und Arbeitsmarktgeschehen beginnen. Durch eine klare Positionierung als Bildungspartner in einem Gesundheitscluster lassen sich die enormen Beschäftigungspotenziale der Gesundheitswirtschaft optimal nutzen.

7 Literatur

Bandemer, S.; Evans, M. (2004). Moderne Arbeit und Qualifizierung in der Gesundheitswirtschaft NRW: Memorandum der Arbeitsgruppe Lernallianzen der MedEcon Ruhr. Manuskript. Gelsenkirchen: IAT.

BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (2009). Schavan: „Innovationen für Gesundheitswirtschaft schaffen“ Pressemitteilung des BMBF Nr. 117/2009 vom 27.05.2009, Online im Internet unter http://www.bmbf.de/_media/press/pm_20090527-117.pdf (Stand 22.01.09)

Dahlbeck, E.; Hilbert, J. (2008). Beschäftigungstrends in der Gesundheitswirtschaft im regionalen Vergleich. Forschung aktuell 6/2008, Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik (IAT)

Deutsche Akademie für Rehabilitation e.V. (2009). Stellungnahme der wissenschaftlichen Fachgruppe RehaFutur zur Zukunft der beruflichen Rehabilitation in Deutschland. Im Auftrag des Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Bonn: BMAS

Dörpinghaus, S. (2009). Medical Wellness – Zukunftsmarkt mit Hindernissen. Gelsenkirchen: IAT

Evans, M. & Schalk, C. (2008). Gesundheitsqualifikationen vor der Reifeprüfung: Modernisierung durch professionelle Arbeit in der Gesundheitswirtschaft. In: Institut Arbeit und Technik: Jahrbuch 2007. Gelsenkirchen, S. 25-37

Forschungsgesellschaft für Gerontologie Institut für Gerontologie an der Universität Dortmund (2008). Landesberichterstattung Gesundheitsberufe 2008. Situation der Ausbildung und Beschäftigung in Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf: MAGS

Goldschmidt, A. & Hilbert, J. (2009). Gesundheitswirtschaft in Deutschland. Die Zukunftsbranche. Wegscheid: Wikom. Schriftenreihe: Gesundheitswirtschaft und Management, Bd. 1

Heinze, R. G.; Fox, K.; Hilbert, J.; Schalk, C. (2007). Regionale Innovations- und Qualifizierungsstrategien in der Medizintechnik: Abschlussbericht zum Forschungsprojekt Nr. S-2005-723-4, erstellt im Auftrag der Hans Böckler Stiftung. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung

Hilbert, J. (2008). Gesundheitswirtschaft – Innovationen für mehr Lebensqualität als Motor für Arbeit und Wettbewerbsfähigkeit. In: Institut Arbeit und Technik: Jahrbuch 2007. Gelsenkirchen, S. 10-24.

Hilbert, J.; Evans, M. & Kremer, U. (2005). Gesundheitsmetropole Ruhr: Wachstumschancen und Entwicklungsperspektiven der Gesundheitswirtschaft; Entwicklungskonzept. Bochum: Koordinierungsstelle MedEcon Ruhr

IKB & Prognos AG (2007). Die Gesundheitsbranche: Dynamisches Wachstum im Spannungsfeld von Innovation und Intervention. Online im Internet unter http://www.prognos.com/pdf/Broschuere_Gesundheitswirtschaft.pdf (Stand 22.10.09)

Karrte, J. & Neumann, K. (2007). Der zweite Gesundheitsmarkt. o.O.: Roland Berger Strategy Consultants

Karrte, J. & Neumann, K. (2008). Der Gesundheitsmarkt. o.O.: Roland Berger Strategy Consultants

Kühnlein, G. (2007). Gesundheitswirtschaft in Dortmund - ein entwicklungsfähiges Zukunftsfeld für berufliche Bildung? Bericht der wissenschaftlichen Begleitung im STARegio-Projekt „Ausbildungs- und Übergangsmanagement in der Region Dortmund“ (Zweite Projektphase). Dortmund: Eigenverlag.

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW (MAGS NRW) (2006). Perspektiven Gesundheitswirtschaft Ruhr. Profil und zukünftige Entwicklungsschwerpunkte. Düsseldorf. Online im Internet unter www.mags.nrw.de/pdf/gesundheit/perspektiven-gesundheitswirtschaft-ruhr.pdf (Stand 22.10.09)

Minsterium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.) (2001). Gesundheitswesen und Arbeitsmarkt in NRW. Düsseldorf: MFJFG

Neumann, K.; Baur, M.; Ottmann, S.; Henke, K.-D.; Georgi, A.; Bungenstock, J.; Schneider, M.; Krauss, T.; & Hofmann, U. (2009). Erstellung eines Satellitenkontos für die Gesundheitswirtschaft in Deutschland, Forschungsprojekt im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie (BMWi), Kurzfassung des Abschlussberichts, Berlin

Prognos AG (2006). Prognos Report Deutschland 2030, Basel, Berlin, Düsseldorf: Prognos AG

Stachel, K. (2005). Die Gesundheitswirtschaft in Nordrhein-Westfalen. Teil 2 der Serie: Initiativen zur Gesundheitswirtschaft in den Bundesländern. Greven: gesundheitswirtschaft.info

Stachel, K. (2006). Zukunftsmarkt Gesundheit, Trends, Chancen. Ideen. Vortrag auf der Newcome, Stuttgart

TNS Emnid (2009). Branchenbericht MedTech 2009. Im Auftrag des Bundesverband Medizintechnologie. Berlin: BVMed

ZIG – Zentrum für Innovation in der Gesundheitswirtschaft Ostwestfalen-Lippe (2008).Gesundheitsregionen in Nordrhein-Westfalen. Cluster Gesundheitswirtschaft NRW - Veröffentlichung im Rahmen des Projektes „Perspektiven Gesundheitswirtschaft Nordrhein-Westfalen“ (2007/2008). Düsseldorf: MAGS

Teil A 3

Typisierung von Regionen für den beruflichen Teilarbeitsmarkt der Bürofachkräfte zur Anwendung in Berufsförderungswerken

–

Kurzfassung

Christian Hetzel

Inhaltsverzeichnis

1 Hintergrund und Ziel 87

2 Methode 88

3 Ergebnis 89

4 Implikationen für BFW 91

5 Grenzen der Typisierung 93

6 Anhang 95

1 Hintergrund und Ziel

Wichtigstes Ziel für die Berufsförderungswerke (BFW), für die Sozialleistungsträger und nicht zuletzt für die Rehabilitanden ist die Wiedereingliederung in nicht geförderte Beschäftigung. Zur Steigerung der Effektivität und Effizienz der Wiedereingliederung bieten sich den BFW zwei grundsätzliche und sich ergänzende Zugänge aus operativer Sicht (die strategisch richtige Qualifizierung der Rehabilitanden vorausgesetzt). Erstens muss frühzeitiges und zielgerichtetes Bewerbungshandeln der Rehabilitanden gefördert werden. Zu diesem Zweck sind u.a. eine individuelle Bewerbungsstrategie zu entwickeln, Selbstverantwortung zu fördern, ein Bewerbungscontrolling umzusetzen. Zweitens gilt es, über Kontakte zu und Kooperationen mit Unternehmen Stellenangebote zu generieren. Zu diesem Zweck werden z.B. Praktika, Projektarbeiten, Training on the job, Alt-Jung-Tandems, Ausbildungskooperationen, Übernahmegarantien durch Individualqualifizierungen, Realproduktion/ -dienstleistung eingesetzt39. Das BFW hat also neben der Angebotsseite des Arbeitsmarktes (die Rehabilitanden) auch die Nachfrageseite (potenzielle Arbeitgeber) frühzeitig und systematisch während des Reha-Prozesses zu bedienen. Dies setzt Kenntnis über die Charakteristika der regionalen und beruflichen Teilarbeitsmärkte voraus. Liegt der Fokus auf operativen Aufgaben des BFW, ist eine differenzierte und aktuelle Lagebeschreibung wichtiger als eine Trendanalyse.

Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, eine Regionalklassifikation („Landkarte der Agenturbezirke") für den ausgewählten beruflichen Teilarbeitsmarkt der Bürofachkräfte[40] anhand von relativen Niveaugrößen zu erstellen.

Tabelle 6

Kriterien für die regionale Arbeitsmarktsegmentierung	Segmentspezifische, operative Marktbearbeitung durch BFW
Für Bürofachkräfte, ggf. zusätzlich nach Branchen, z.B. • Arbeitslosigkeit • offene Stellen • begonnene Beschäftigungsverhältnisse • Beschäftigung • Beschäftigung von älteren Beschäftigten • Teilzeit- und geringfügige Beschäftigung	Rehabilitanden (Angebotsseite), z.B. • Individuelle Bewerbungsstrategie entwickeln • Selbstverantwortung fördern • Bewerbungscontrolling Arbeitgeber (Nachfrageseite), z.B. • verdeckte Stellen akquirieren • Kooperationen mit Betrieben akquirieren (z.B. Praktika, Projektarbeiten, Training on the job, Alt-Jung-Tandems, Ausbildungskooperationen, Übernahmegarantien durch Individualqualifizierungen, Realproduktion/ -dienstleistung)

[39] Die Auflistung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

[40] Der berufliche Teilarbeitsmarkt der Bürofachkräfte wurde gewählt, da dieser für alle BFW von herausragender Bedeutung ist. Außerdem gewinnen Büroberufe im Rahmen steigender Wissensorientierung und Tertiarisierung zunehmend an Bedeutung. Insofern können die Ergebnisse auch für andere Bildungsträger von Nutzen sein.

2 Methode

Für die Erstellung der „Landkarte“ wird das Verfahren der Clusteranalyse eingesetzt. Dabei wird eine bestimmte Anzahl von Objekten (hier: Arbeitsagenturbezirke) bezüglich bestimmter Merkmale zu homogenen Gruppen zusammengefasst. Objekte eines Clusters sind untereinander ähnlich und unterscheiden sich von den Objekten der anderen Cluster deutlich. Der Untersuchung liegen die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsstatistiken der Bundesagentur für Arbeit für die Bürofachkräfte (Berufskennziffer 78141) nach Arbeitsagenturbezirken (N=178) zugrunde. Es werden jeweils Bestandsdaten (Arbeitsortprinzip) zum Juni 2008 analysiert. Der Juni als Zeitpunkt wurde gewählt, weil dieser Zeitpunkt dem Jahresdurchschnitt relativ nahe kommt und auch von der Bundesagentur für Arbeit als Alternative zum Jahresdurchschnitt herangezogen wird. Verzerrungen in den clusteranalytischen Berechnungen wurden minimiert42.

[41] Die Bürofachkräfte mit der Berufskennziffer 781 sind ein Aggregat aus folgenden Berufen (vierstellige Berufskennziffer): Bürofachkräfte allgemein, Verwaltungsfachkräfte (öffentlicher Dienst), Rechtsanwalts- und Notargehilfen, Industriekaufleute, Personalkaufleute (Sachbearbeitung), Korrespondenten/Sekretäre (nicht öffentlicher Dienst), sonstige Sachbearbeiter (auch Immobilien), Karteikräfte/Listenführer/Registratoren, andere Bürofachkräfte.

[42] Drei Bezirke mit untypischen Merkmalskombinationen („Ausreißer“) wurden ausgeschlossen, ebenso Merkmale mit redundanten Informationen (VZ55, dVZ55_JN). So hängt der Anteil der über 55-jährigen Beschäftigten (VZ55) positiv und deutlich mit der Arbeitslosenquote (ALO) zusammen (r=.73); und im Bereich unternehmensnahe Dienstleistungen sind deutlich weniger Ältere beschäftigt als in den anderen Branchen (r=-.78 für VZ_JN, dVZ55_JN). Die Korrelationen sind bei der Interpretation zu berücksichtigen.

3 Ergebnis

Es wurde eine 6-Clusterlösung identifiziert mit folgendem Ergebnis.

Tabelle 7: Beschreibung der 6-Clusterlösung (N=175).

Typ	Kurz-bezeichnung	Charakteristik (Parameter jeweils Bürofachkräfte)	Typische Agentur	n
1	Industrie mit älteren BFK, gute Arbeitsmarktlage	• Durchschnittlicher BFK-Anteil • Geringe Arbeitslosigkeit bei durchschn. offenen Stellen • Wenige Neueinstellungen • Durchschn. Vollzeitquote und viele geringf. Beschäftigte • Höchster Anteil Industrie, überaltert • Durchschn. Anteil Handel, extrem jung • Wenig unternehmensnahe Dienstleistungen	AA Bad Kreuznach	23
2	Handel, mittlere Arbeitsmarktlage	• Erhöhter BFK-Anteil • Durchschn. Arbeitslosigkeit , offene Stellen, Neueinstellungen • Durchschn. Vollzeitquote, viele geringf. Beschäftigte • Höchster Anteil des Handels • Durchschnittlicher Anteil Industrie, überaltert	AA Oldenburg	42
3	Unternehmensnahe Dienstleistungen, gute Arbeitsmarktlage	• Höchster BFK-Anteil an der Gesamtbeschäftigung • Geringste Arbeitslosigkeit bei den meisten offenen Stellen • Höchste Neueinstellungsquote • Hohe Vollzeitquote, wenige geringf. Beschäftigte • Höchster Anteil unternehmensnahe Dienstleistungen • Sehr wenig Industrie, überaltert	AA Hannover	20
4	Öffentliche und private Dienstleistungen, schwierigste Arbeitsmarktlage (Osten)	• Niedrigster BFK-Anteil an der Gesamtbeschäftigung • Höchste Arbeitslosigkeit bei wenigen offenen Stellen • Durchschn. Neueinstellungsquote • Durchschn. Vollzeitquote, sehr wenige geringf. Beschäftigte • Dominanz der öffentl. und privaten Dienstleistungen, überaltert	AA Gera	23
5	Industrie mit jüngeren BFK, mittlere Arbeitsmarktlage	• Unterdurchschnittlicher BFK-Anteil • Durchschn. Arbeitslosigkeit und offene Stellen • Durchschn. Neueinstellungen • Erhöhte Vollzeitquote und viele geringf. Beschäftigte • Hoher Anteil Industrie, sehr jung • Durchschnittlicher Anteil Handel, alt • Wenig unternehmensnahe Dienstleistungen	AA Konstanz	53
6	Unternehmensnahe Dienstleistungen, schwierige Arbeitsmarktlage (Osten)	• Sehr hoher BFK-Anteil an der Gesamtbeschäftigung • Hohe Arbeitslosigkeit bei extrem wenigen offenen Stellen • Erhöhte Neueinstellungsquote (bei hoher Streuung) • Höchste Vollzeitquote und die wenigsten geringf. Beschäftigten • Hoher Anteil an unternehmensnahen Dienstleistungen • Sehr wenig Industrie und Handel	AA Rostock	14

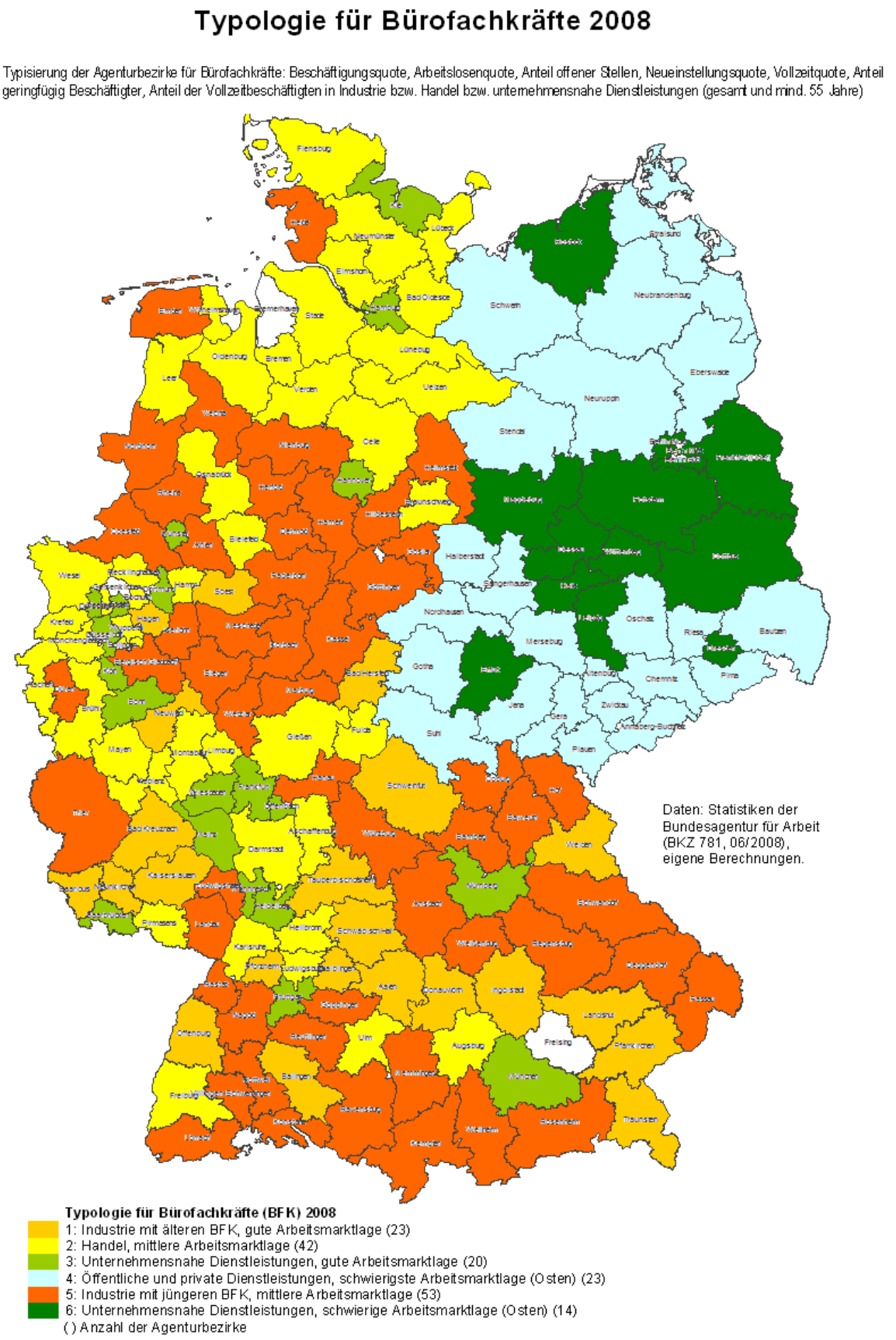


Abbildung 29: Kartografische Darstellung der 6-Clusterlösung.

4 Implikationen für BFW

Die Regionalklassifikation erlaubt folgende Verwendungen. Erstens, die Komplexität der Wirklichkeit wird durch sparsame Ausformulierung von Problemlagen und Strategien reduziert. Damit werden den Rehabilitanden, den BFW – oder anderen vergleichbaren Bildungsträgern – und den Sozialleistungsträgern ein geordneter Überblick und Basisinformationen zu regionalen und beruflichen Teilarbeitsmärkten geboten (Transparenzfunktion).

Zweitens können diese Problemlagen und Strategien zwischen den handelnden Akteuren verständlich und eindeutig mitgeteilt werden (Kommunikationsfunktion). So können die Landkarten beispielsweise als Informationsmedium im Rahmen von Bewerbungstrainings eingesetzt werden.

Drittens bietet die Typisierung den BFW Ansätze zur operativen Marktbearbeitung sowohl bezüglich des Bewerbungshandelns der Rehabilitanden als auch bezüglich der Akquise von verdeckten Stellen und von Kooperationen mit Unternehmen (Gestaltungsfunktion):

- Maßnahmen des BFW zur Förderung der Rehabilitanden können differenziert ausgerichtet werden, z.B. gezielte Unterstützung von Rehabilitanden aus Regionen mit erheblichen Arbeitsmarkthindernissen, Bildung arbeitsmarkthomogener Interventionsgruppen (Rehabilitanden aus Regionen desselben Typus) etc.
- Aber auch die Nachfrageseite kann zielgerichtet bearbeitet werden, in dem z.B. in „problematischen“ Regionen die Aktivitäten gegenüber Arbeitgebern forciert werden.
- Das eigenverantwortliche Entwickeln einer Bewerbungsstrategie wird unterstützt.
- Insgesamt differenziert die Typisierung die Problemlagen auf den Arbeitsmärkten und leistet damit einen Beitrag zu einer differenzierten Betrachtungsweise der Situation.

Viertens, innerhalb eines Typs ist der Mix der eingesetzten Maßnahmen, der Erfolg bestimmter Ansätze etc. vergleichbar und in den verschiedenen Ausprägungen diskutierbar. Zwar verbleiben auch innerhalb der Typen wichtige Unterschiede in den Rahmenbedingungen, die der Arbeitsmarkt setzt. Dennoch wird die Komplexität der Wirklichkeit erheblich reduziert. Bei der Beurteilung des Erfolgs in Regionen unterschiedlichen Typs kann die objektive Arbeitsmarktsituation vor Ort angemessen berücksichtigt werden (Evaluationsfunktion).

Nachfolgend sind exemplarisch für den ersten Regionaltyp Vorschläge für die operative Marktbearbeitung durch BFW skizziert, und zwar sowohl bezüglich Arbeitgeber als auch bezüglich Rehabilitanden.

Typ 1: Industrie mit älteren BFK, gute Arbeitsmarktlage

- Arbeitgeber
  - Kooperationen mit Industriebetrieben suchen (z.B. Ersatzeinstellungen, Alt-Jung-Tandems), um verdeckte Stellen im Zusammenhang mit Erwerbsaustritt zu akquirieren
  - Kooperationen mit Arbeitgeberorganisationen suchen, um frühzeitig die offenen Stellen abzuschöpfen
  - Etc.
- Rehabilitanden
  - Arbeitsmarktchancen thematisieren: geringe Arbeitslosigkeit bei durchschnittlich vielen offenen Stellen und wenigen Neueinstellungen; regionaler Branchenmix
  - Initiativbewerbungen forcieren (weil wenige Neueinstellungen insgesamt und verdeckte Stellen in der Industrie)
  - Chancen von geringfügiger Beschäftigung vermitteln
  - Etc.

5 Grenzen der Typisierung

Die Aufteilung der Agenturbezirke nach sechs Typen ist eine Konzentration auf Kernaussagen über die Bezirke. Sie verzichtet bewusst und zweckorientiert auf Individualinformationen. Jede Typenbildung und -zuordnung hat jedoch Grenzen, die dem Anwender bewusst sein sollten. Die Typisierung erlaubt nicht, jeder Region und jedem BFW in der vollen Individualität der Situation gerecht zu werden. Nachfolgend werden weiterführende Ansätze dargestellt, die auch individualisierte Informationen möglich machen.

Position des einzelnen Agenturbezirks im Spektrum der Cluster: Wie weit ist ein Agenturbezirk von den Clustern entfernt?

Dies ist relevant, wenn ein BFW Strategien für die Marktbearbeitung entwickelt. Ähnliche Strategien sollten in „benachbarten" Typen und sehr weit abweichende Strategien in „entfernten" Typen verwendet werden. In Abbildung 30 ist dies exemplarisch für Dortmund dargestellt. Die kürzeste Distanz ist zum zugehörigen Cluster 3; Cluster 2 ist etwas näher als Cluster 6; Cluster 1, 4 und 5 sind am weitesten und etwa gleich weit entfernt.

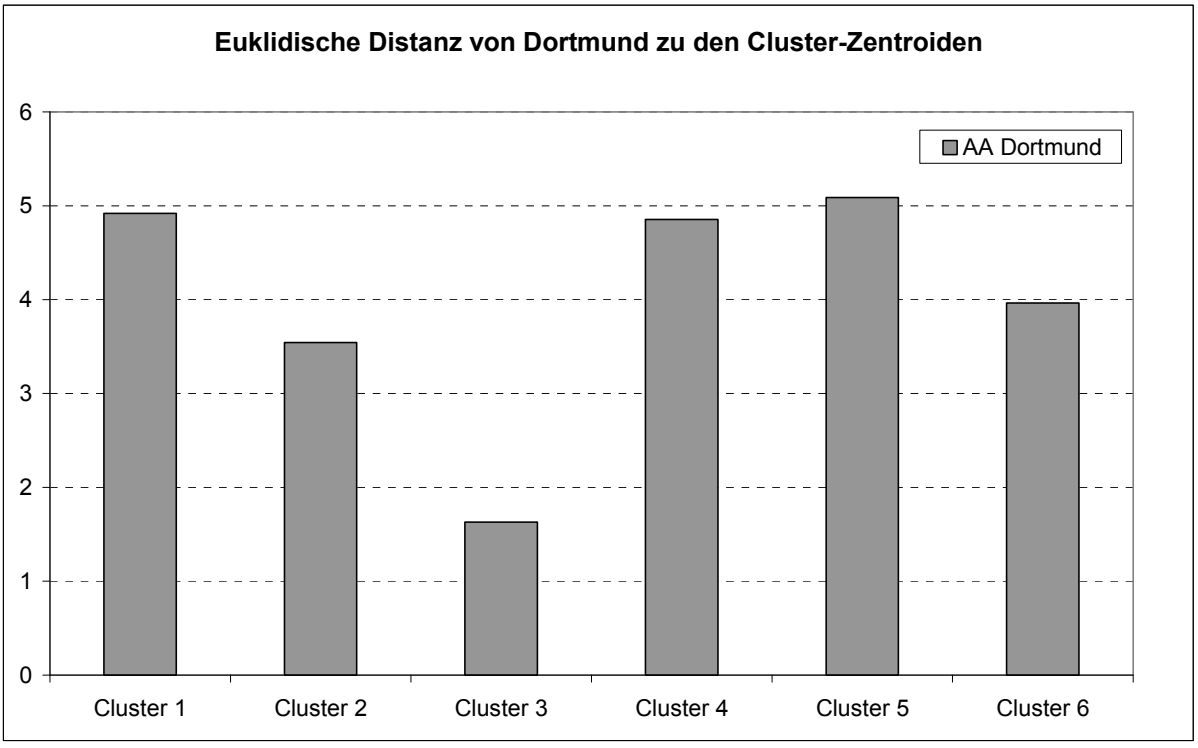


Abbildung 30: Euklidische Distanzen von Dortmund zu den Cluster-Zentroiden.

Profilvergleich von Agenturbezirk und Cluster: Wie sehr trifft die Typenbeschreibung auf den einzelnen Agenturbezirk zu?

Die Nachvollziehbarkeit der Zugehörigkeit eines Agenturbezirks zu seinem Cluster kann mit einem Profilvergleich unterstützt werden. Dazu werden die Clustervariablen herangezogen. Im Idealfall haben der individuelle Agenturbezirk und der Cluster-Zentroid dieselbe Merkmalsausprägung. Insbesondere bei Agenturbezirken in den Randlagen von Clustern treten aber mehr oder weniger große Abweichungen auf. Die größte Nähe der Profile zeigen die Clustervertreter. In Abbildung 31 sind die Merkmalsausprägungen eines Agenturbezirks und des zugehörigen Clusters nebeneinander dargestellt, beispielhaft für Dortmund und Cluster 3. Aus technischen Gründen sind die Merkmale z-standardisiert. Positive bzw. negative Werte zeigen Werte über bzw. unter dem Bundesdurchschnitt an. Eine deutliche Abweichung zeigen hier die Variablen Arbeitslosigkeit und offene Stellen.

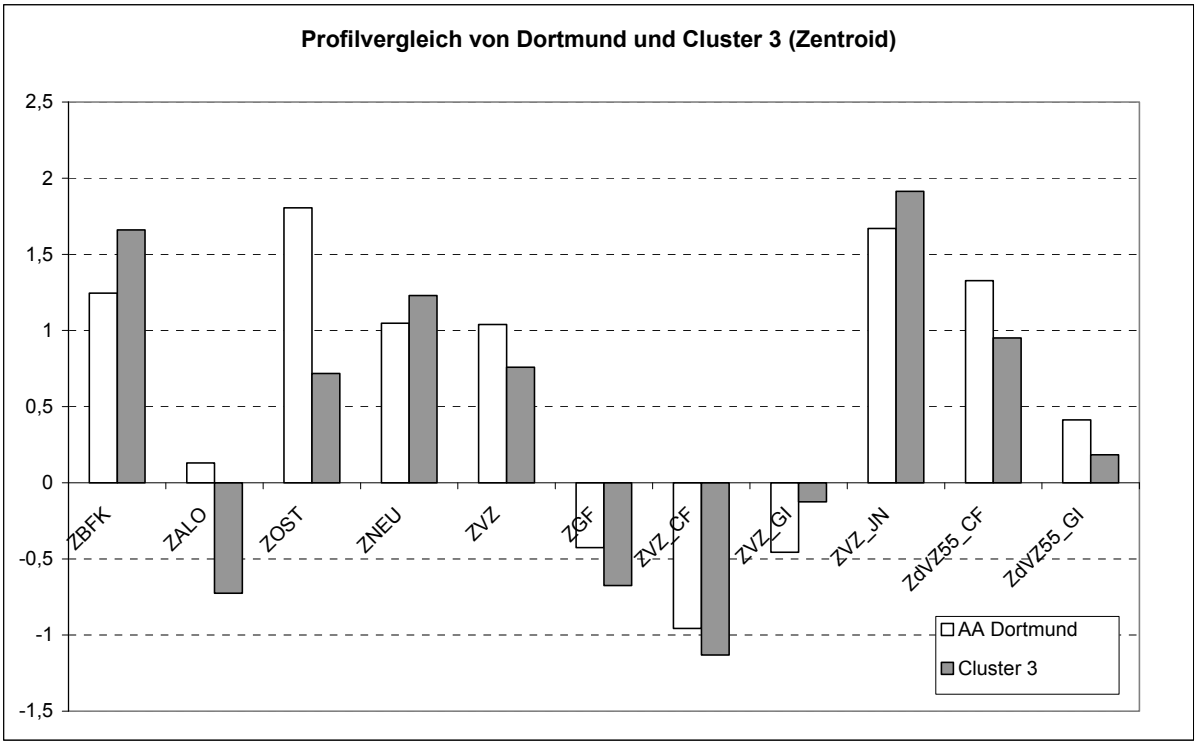


Abbildung 31: Profilvergleich von Dortmund und zugehörigem Cluster

6 Anhang

Tabelle 8: Berechnung der relativen Niveaugrößen, jeweils für Bürofachkräfte

Kürzel	Quote (%)	Zähler	Nenner
BFK	Quote der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte insgesamt
ALO	Arbeitslosenquote	Arbeitslose	Arbeitslose + sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
OST	Quote der offenen Stellen	offene Stellen	Arbeitslose + sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
NEU	Quote der begonnenen Beschäftigungsverhältnisse	begonnene Beschäftigungsverhältnisse	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
VZ	Quote der Vollzeitbeschäftigten(1)	Vollzeitbeschäftigte	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
VZ55	Quote der Vollzeitbeschäftigten älter als 55 Jahre	Vollzeitbeschäftigte älter als 55 Jahre	Vollzeitbeschäftigte
GF	Quote der ausschließlich geringfügig Beschäftigten	ausschließlich geringfügig Beschäftigten	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
VZ_x(2)	Quote der Vollzeitbeschäftigten im Wirtschaftsbereich x	Vollzeitbeschäftigte im Wirtschaftsbereich x	Vollzeitbeschäftigte
VZ55_x(2)	Quote der Vollzeitbeschäftigten älter als 55 Jahre im Wirtschaftsbereich x	Vollzeitbeschäftigte älter als 55 Jahre im Wirtschaftsbereich x	Vollzeitbeschäftigte älter als 55 Jahre
dVZ55_x(2)	Über- bzw. Unterbeschäftigung von über 55-jährigen Vollzeitbeschäftigten im Wirtschaftsbereich x	VZ55_x – VZ_x	-

Anmerkung: Alle Variablen beziehen sich auf Bürofachkräfte (nur der Nenner bei BFK bezieht sich auf alle Berufe); (1) Rest zu 100% ist die Teilzeitquote; (2) x steht für CF (Industrie), für GI (Handel) und für JN (unternehmensnahe Dienstleistungen).

Tabelle 9: Kennwerte der Clusterlösung, jeweils für Bürofachkräfte.

Cluster	All	1	2	3	4	5	6
N	175	23	42	20	23	53	14
		Cluster Mittelwerte					
BFK	13,088	12,427	13,479	16,167	11,449	12,119	14,966
ALO	5,12	3,688	4,604	3,067	10,55	3,935	7,521
OST	0,381	0,441	0,405	0,487	0,31	0,381	0,181
NEU	3,849	3,221	3,857	4,749	3,911	3,578	4,491
VZ	77,611	76,847	76,885	80,365	79,092	75,645	82,116
GF	11,883	13,635	13,689	9,525	7,98	13,69	6,524
VZ_CF	30,061	40,14	27,476	17,95	24,44	38,772	14,819
VZ_GI	21,383	23,594	25,755	20,747	16,836	21,081	14,154
VZ_JN	20,433	14,498	21,823	34,812	16,501	16,407	27,17
dVZ55_CF	-1,431	0,398	0,296	1,294	-2,181	-4,355	-1,211
dVZ55_GI	-1,363	-3,657	-1,433	-0,982	-2,624	0,232	-1,897
		Cluster Standardabweichungen					
BFK	1,855	0,963	0,947	1,526	1,463	1,042	1,439
ALO	2,828	1,088	1,321	1,084	2,578	1,467	1,692
OST	0,146	0,148	0,121	0,136	0,125	0,105	0,168
NEU	0,732	0,398	0,501	0,682	0,56	0,482	1,133
VZ	3,632	2,3	2,952	3,414	3,246	3,393	1,825
GF	3,492	2,034	2,752	1,513	1,453	2,663	1,171
VZ_CF	10,706	6,974	5,055	5,373	6,315	7,216	3,318
VZ_GI	5,054	3,693	4,744	3,749	2,81	3,156	3,134
VZ_JN	7,514	2,752	3,576	5,844	3,859	3,718	6,577
dVZ55_CF	2,867	2,595	1,875	1,611	1,489	1,876	1,736
dVZ55_GI	2,077	2,299	1,337	1,594	1,307	1,778	0,936

Tabelle 10: Clusterzugehörigkeit, jeweils für Bürofachkräfte.

Cluster 1 Industrie mit älteren BFK, gute Arbeitsmarktlage	Cluster 2 Handel, mittlere Arbeitsmarktlage	Cluster 3 Unternehmensnahe Dienstleistungen, gute Arbeitsmarktlage	Cluster 4 Öffentl. und private Dienstleistungen, schwierigste Arbeitsmarktlage	Cluster 5 Industrie mit jüngeren BFK, mittlere Arbeitsmarktlage	Cluster 6 Unternehmensnahe Dienstleistungen, schwierige Arbeitsmarktlage
Aalen	Aachen	Bonn	Altenburg	Ahlen	Berlin Mitte
Bad Hersfeld	Aschaffenburg	Dortmund	Annaberg-Buchholz	Ansbach	Berlin Nord
Bad Kreuznach	Augsburg	Duisburg	Bautzen	Bamberg	Berlin Süd
Balingen	Bad Oldesloe	Düsseldorf	Chemnitz	Bayreuth	Cottbus
Donauwörth	Bielefeld	Essen	Eberswalde	Bergisch Gladbach	Dessau-Roßlau
Hagen	Bochum	Frankfurt	Gera	Coburg	Dresden
Ingolstadt	Braunschweig	Hamburg	Gotha	Coesfeld	Erfurt
Kaiserslautern	Bremen	Hannover	Halberstadt	Deggendorf	Frankfurt (Oder)
Landshut	Brühl	Heidelberg	Jena	Detmold	Halle
Neunkirchen	Celle	Kiel	Merseburg	Düren	Leipzig
Neuwied	Darmstadt	Köln	Neubrandenburg	Emden	Magdeburg
Offenburg	Elmshorn	Mainz	Neuruppin	Göppingen	Potsdam
Pfarrkirchen	Flensburg	Mannheim	Nordhausen	Goslar	Rostock
Pforzheim	Freiburg	München	Oschatz	Göttingen	Wittenberg
Saarlouis	Fulda	Münster	Pirna	Hameln	
Schwäbisch Hall	Gießen	Nürnberg	Plauen	Hanau	
Schweinfurt	Hamm	Offenbach	Riesa	Heide	
Soest	Heilbronn	Saarbrücken	Sangerhausen	Helmstedt	
Solingen	Karlsruhe	Stuttgart	Schwerin	Herford	
Tauberbischofsheim	Koblenz	Wiesbaden	Stendal	Hildesheim	
Traunstein	Krefeld		Stralsund	Hof	
Waiblingen	Leer		Suhl	Iserlohn	
Weiden	Limburg		Zwickau	Kassel	
	Lübeck			Kempten	
	Ludwigsburg			Konstanz	
	Lüneburg			Korbach	
	Mayen			Landau	
	Mönchengladbach			Lörrach	
	Montabaur			Ludwigshafen	
	Neumünster			Marburg	
	Oberhausen			Memmingen	
	Oldenburg			Meschede	
	Osnabrück			Nagold	
	Pirmasens			Nienburg	
	Recklinghausen			Nordhorn	
	Stade			Paderborn	
	Uelzen			Passau	
	Ulm			Rastatt	
	Verden			Ravensburg	
	Wesel			Regensburg	
	Wilhelmshaven			Reutlingen	
	Wuppertal			Rheine	
				Rosenheim	
				Rottweil	
				Schwandorf	
				Siegen	
				Trier	
				Vechta	
				Villingen-Schwenningen	
				Weilheim	
				Weißenburg	
				Wetzlar	
				Würzburg	

Nicht klassifiziert: Gelsenkirchen, Freising, Bremerhaven

Teil A 4

Bestimmungsgründe des Arbeitsmarktes für die Wiedereingliederung von Rehabilitanden aus Berufsförderungswerken: eine Untersuchung auf Ebene der Agenturbezirke

Christian Hetzel, Thorsten Flach und Christof Schmidt

Ziel der Arbeit ist die Ermittlung von Einflussfaktoren des Arbeitsmarktes auf die Wiedereingliederung von Rehabilitanden in Berufsförderungswerken auf Ebene der Agenturbezirke und der Vergleich der Ergebnisse mit dem SGB-III-Arbeitslosenkontext[43]. Datenbasis sind die regionale Wiedereingliederungsquote des Abgangsjahres 2006[44], ausgewählte Arbeitsmarktindikatoren des Jahres 2007 und die Arbeitsmarkttypologie des IAB für 2007[45]. Die Agenturbezirke (N=75), in denen 74.5% der nachbefragten Rehabilitanden wohnen, werden varianzanalytisch und mittels multipler loglinearer Regression untersucht. Die Einflüsse des Arbeitsmarktes sind gegenüber dem SGB-III-Arbeitslosenkontext deutlich geringer und weniger komplex. Im multiplen Modell erweisen sich die regionale Arbeitslosenquote und der regionale Tertiarisierungsgrad (Größe des Dienstleistungssektors) als relevant. Mit diesen beiden Variablen ist der Einfluss des Arbeitsmarktes gut abgedeckt (vgl. Tab. 1) und zudem etwas deutlicher als bei Verwendung der IAB-Typologie. Demnach ist die Wiedereingliederung von Rehabilitanden weniger von Arbeitsmarktbedingungen abhängig als die von SGB-III-Arbeitslosen. Der Unterschied zum SGB-III-Kontext dürfte auf Personenfaktoren und vor allem auf die qualifizierungsorientierten Interventionen und die institutionelle Unterstützung durch BFW zurückzuführen sein.

Tab.1 Multiples Regressionsmodell der zeitraumbezogenen Wiedereingliederung.

Modell		β	t	p	VIF
1	(Konstante)		11,333	< 0,001	
	ALO (log.)	–0,395	–3,303	0,002	1,519
	SSP (log.)	–0,060	–0,596	0,553	1,067
	TERT (log.)	–0,252	–2,111	0,038	1,508
	ABESA (log.)	0,130	1,174	0,244	1,296
2	(Konstante)		11,930	< 0,001	
	ALO (log.)	–0,406	–3,447	0,001	1,484
	TERT (log.)	–0,240	–2,050	0,044	1,468
	ABESA (log.)	0,135	1,227	0,224	1,289
3	(Konstante)		13,503	< 0,001	
	ALO (log.)	–0,466	–4,347	< 0,001	1,224
	TERT (log.)	–0,182	–1,692	0,095	1,224

Anm.: Abhängige Variable ist zeitraumbezogene Wiedereingliederung (Log.); β = standardisierte Koeffizienten, p = Irrtumswahrscheinlichkeit des t-Werts, VIF = Varianzinflationsfaktor; Modell 3 mit: $F(2,73) = 17,2$, $p < 0,001$, $R^2 = 0,323$, korr. $R^2 = 0,304$.

[43] Nachfolgender Text ist ein Auszug aus folgender Veröffentlichung:
Hetzel C, Flach T, Schmidt C. Bestimmungsgründe des Arbeitsmarktes für die Wiedereingliederung von Rehabilitanden aus Berufsförderungswerken: eine Untersuchung auf Ebene der Agenturbezirke. Die Rehabilitation 2011. Im Erscheinen.

[44] Wir danken der Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke, die uns die Daten der Nachbefragung der Rehabilitandinnen und Rehabilitanden für die Zwecke dieser Studie zur Verfügung gestellt hat.

[45] Dauth W, Hirschenauer F, Rüb F. Vergleichstypen 2008, Neufassung der SGB-III-Typisierung. IAB-Forschungsbericht 2008; 8: 1-37.

Definition der Variablen:

- Arbeitslosenquote 2007 (ALO in %, negativer Einfluss) mit allen Arbeitslosen (SGB II und SGB III) im Zähler.
- Saisonspanne 7/06-6/07 (SSP in %-Punkten, positiver Einfluss) als Maß für die Dynamik des Arbeitslosengeschehens: Zunächst wird für jeden Monat des Referenzjahres der relative Saisonausschlag des Arbeitslosenbestands berechnet. SSP resultiert dann aus der Differenz zwischen Maximum und Minimum der relativen Saisonausschläge.
- Tertiarisierungsgrad 2007 (TERT in %, positiver Einfluss): Die Beschäftigtenstruktur nach Sektoren gibt deutliche Hinweise auf den Branchenmix und die Ausrichtung einer Region. Daher wird der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Dienstleistungssektor an allen Beschäftigten aufgenommen.
- Arbeitsplatzbesatz 2007 (ABESA in %, positiver Einfluss): Die Relation der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort zur erwerbsfähigen Bevölkerung (15- bis 64-Jährige) gibt Aufschluss über die regionale Arbeitsplatzversorgung.
- Wiedereingliederung der Abgänger aus Berufsförderungswerken 2006 im Erhebungsjahr 2008, zum einen zeitpunktbezogen (Frage „Sind Sie zur Zeit berufstätig?“ und zum anderen zeitraumbezogen (hier ist es ausreichend, wenn ein Rehabilitand in den 24 Monaten nach der BFW-Ausbildung berufstätig war, egal wann).

Teil B

Personenbezogene Einflussfaktoren im Übergangsprozess

Thorsten Flach

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung und Ziel der Untersuchung 106

2 Theoretischer Hintergrund 109

3 Vorbereitung und Durchführung der Untersuchung 115
3.1 Erhebungsinstrument 115
3.2 Auswahl der Instrumente 115
3.2.1 Körperliches Befinden 116
3.2.2 Subjektive Einschätzung der derzeitigen Arbeitsfähigkeit 116
3.2.3 Berufliche Selbstwirksamkeit 116
3.2.4 Berufliche Werthaltung 117
3.2.5 Berufliche Orientierung 118
3.2.6 Bewerbungsbezogene Kontrollerwartung 118
3.2.7 Bewerbungsbezogenes Kompetenzerleben 118
3.2.8 Situationsspezifischer Optimismus 119
3.2.9 Zufriedenheit mit der beruflichen Rehabilitation 120
3.2.10 Arbeitsagenturtypen 120
3.3 Vorstudie 121
3.3.1 Skala der beruflichen Werthaltung 123
3.3.2 Skala der Beruflichen Orientierung 123
3.3.3 Skala zum bewerbungsbezogenen Kompetenzerleben 124
3.3.4 Skala zur bewerbungsbezogenen Kontrollerwartung 125
3.3.5 Skala zum situationsspezifischen Optimismus 126
3.3.6 Skala zur Zufriedenheit mit der Maßnahme 127
3.3.7 Zusammenfassung 127
3.4 Durchführung 127
3.4.1 Erhebungsinstrument 128
3.4.2 Missinganalyse 131
3.4.3 Drop-out-Analyse 132
3.4.4 Kohorteneffekte 132
3.5 Statistische Modelle 134
3.6 Instrumente zur Auswertung 135

4 Ergebnisse 136

5 Zusammenfassung und Diskussion der Ergebnisse 152

6 Instrumentenentwicklung 157
6.1 Validierung 160
6.2 Anweisung zum Einsatz 161

7 Überlegungen zu Interventionen 162

Literatur 165
Tabellen- und Abbildungsverzeichnis 170
Abkürzungsverzeichnis 172
Symbolverzeichnis 173

1 Einleitung und Ziel der Untersuchung

Zum Ende der beruflichen Rehabilitation stellt der Übergang von Abschluss der Rehabilitation zur Aufnahme einer Beschäftigung für den einzelnen Rehabilitanden/die einzelne Rehabilitandin eine besondere Herausforderung dar. Zum einen spielt in der Schlussphase einer Umschulung die Bewältigung der Abschlussprüfung eine zentrale Rolle. Darüber hinaus stellt sich die Frage, wie der Einstieg in eine umschulungsgerechte Tätigkeit organisiert werden kann.

Die Bewältigung der Übergangssituation erfordert ausgeprägte kommunikative Kompetenzen, Selbstbewusstsein, ein Wissen um die eigenen Stärken, Schwächen und Ziele, eine positive Bewertung der gesundheitlichen Situation, „Nehmerqualitäten“, wenn es darum geht mit Absagen umzugehen, Bereitschaft, eigeninitiativ tätig zu werden sowie die Fähigkeit, sich selbst motivieren zu können. Diese beispielhafte Aufzählung verdeutlicht, dass in der Übergangssituation Fähigkeiten und Einstellungen eine Rolle spielen, die wesentlich über das Selbstkonzept des Rehabilitanden/der Rehabilitandin vermittelt werden. In diesem Zusammenhang gilt es auch die Frage zu beantworten, wie die Zielorientierung bzw. Motivation sinnvoll erfasst werden kann. Aber auch die Fähigkeit, passende Stellenangebote identifizieren zu können und Bewerbungsmappen zu erstellen, ist eine Voraussetzung, den Übergangsprozess erfolgreich zu bewältigen.

Für den Erfolg der beruflichen Integration kommt es somit entscheidend darauf an, jene übergangsrelevanten Fähigkeiten und Einstellungen empirisch zu identifizieren und mit verantwortbarem Aufwand auch systematisch erheben zu können. Hierbei gilt es, insbesondere jene Aspekte in den Mittelpunkt zu stellen, die durch Training oder Beratung im Rehabilitationsverlauf beeinflusst werden können.

Die Untersuchung zur Verbesserung der Integrationschancen von Rehabilitandinnen und Rehabilitanden soll Aussagen über den individuellen Interventionsbedarf machen, um die individuellen beruflichen Integrationswahrscheinlichkeiten zu verbessern. Im Rahmen einer Längschnittstudie werden personale Merkmale unter Berücksichtigung von Umweltvariablen auf ihren Einfluss hinsichtlich der beruflichen Integration untersucht.

Mittels Rehabilitandinnen und Rehabilitandenbefragung zum ersten Erhebungszeitpunkt und Telefoninterviews zum zweiten Erhebungszeitpunkt werden personale Merkmale, Angaben zum Bewerbungsprozess und die berufliche Integration erhoben. Es soll ein Verfahren entwickelt werden, dass unter Berücksichtigung einer möglichst geringen Anzahl von Fragen zuverlässige Aussagen über den individuellen Interventionsbedarf liefert.

Die Studie wurde in Berufsförderungswerken (BFWe) durchgeführt. BFWe sind gemeinnützige außerbetriebliche Bildungseinrichtungen der beruflichen Rehabilitation, die grundsätzlich

der Fortbildung und Umschulung von Erwachsenen, welche in der Regel bereits berufstätig waren, dienen. Sie führen für die Träger der beruflichen Rehabilitation Maßnahmen der beruflichen Um- und Neuorientierung mit einer auf die individuellen Belange der betroffenen Menschen ausgerichteten begleitenden Betreuung und angemessener Dauer durch. Durch diese Maßnahmen soll vor allem über die erfolgreiche Wiedereingliederung in das Arbeitsleben ein wesentlicher Beitrag zur gesellschaftlichen Integration behinderter Menschen geleistet werden. (BMAS, 2008, S.5). BFWe kommen als Bildungseinrichtung allerdings nur in Betracht, wenn Art und Schwere der Behinderung oder die Sicherung des Rehabilitationserfolges die besonderen Hilfen dieser Einrichtungen erforderlich machen oder wenn in Betrieben oder allgemeinen Bildungseinrichtungen keine Ausbildungsmöglichkeiten bestehen (ebenda, Wittwer 1991, S.VIII). Besondere Hilfen in diesem Sinne leisten in den BFWen die sogenannten begleitenden Dienste. Darunter zählen Sozialer, Psychologischer und Medizinischer Dienst. Der Soziale Dienst unterstützt und berät die Rehabilitandinnen und Rehabilitanden in ausbildungsbezogenen persönlichen, familiären, organisatorischen und sozialrechtlichen Fragen im Sinne einer Hilfe zur Selbsthilfe und bindet sie gleichzeitig in ihre sozialen Pflichten ein. Der Psychologische Dienst ist diagnostisch, beratend und therapeutisch tätig. Dem Medizinischen Dienst obliegt die rehabilitationsspezifische Diagnostik, Beratung und Therapie. (BMAS, 2008, S.12 (Wittwer, 1991, S.XI). Die begleitenden Dienste fördern die Erhaltung und Stabilisierung des physischen und psychischen Gesundheitszustandes und sozialen Umfeldes. Das Soziale, Psychische und Medizinische stellen die drei wichtigen Säulen einer ganzheitlichen beruflichen Rehabilitation dar, welche als wesentliche Stützen eine erfolgreiche berufliche Qualifizierung tragen.

Der Personenkreis der Rehabilitandinnen und Rehabilitanden in BFWen stellt eine heterogene Gruppe dar. In der Literatur wird die Gruppe der Rehabilitandinnen und Rehabilitanden der Berufsförderungswerke als eine „schwierige Gruppe“ bezeichnet, (Blaschke, König, 1992, S. 20), (Beiderwieden, 2001, S.183). Was im Einzelnen die „schwierige Gruppe“ ausmacht, ist schwer fest zumachen und noch nicht wissenschaftlich untersucht worden. Nach Flach (1998) ist in der beruflichen Rehabilitation dem überwiegenden Teil von Personen die Erfahrung gemeinsam, dass ihr bisheriges berufliches Leben – und damit in engem Zusammenhang ihre ganze Lebenssituation – an einen Punkt gekommen ist, wo das Alte nicht mehr trägt und neue Wege gesucht werden müssen. Die Rehabilitandinnen und Rehabilitanden müssen sich darüber hinaus damit auseinandersetzen, dass es in vielen Fällen eine Behinderung – körperlicher oder seelischer Art - ist, die ihnen eine Weiterbeschäftigung in ihrem alten Beruf unmöglich macht und je nach Schwere der Krankheit ihr Leben auch in Zukunft mitbestimmen wird. Beides, die Behinderung und den Einschnitt ins Berufsleben, erleben viele Rehabilitandinnen und Rehabilitanden als Verlust. Sie müssen Abschied nehmen von Vertrautem, verlieren an Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten, müssen bereits ge-

machte Lebenspläne verwerfen. Hinzu kommt häufig die Angst, sich auf neue, ungewohnte Situationen einzulassen bzw. vor unbekannten Anforderungen zu versagen. Gleichzeitig liegt hier auch die Chance, an Stärke zu gewinnen. Mit der beruflichen Rehabilitation treten sie in eine Entwicklung ein und die Beendigung der bisherigen Laufbahn kann als ein Wendepunkt erlebt werden (Flach, 1998). Die berufliche Rehabilitation stellt eine neuartige Situation dar, die Anpassungsprozesse aufseiten der Rehabilitandinnen und Rehabilitanden erfordert. Sie stehen Anforderungen gegenüber, die bewältigt werden müssen. Nach Schwarzer führen die Anforderungen der neuen Situation zwangsläufig zu Stress aufseiten der Betroffenen (Schwarzer, 2000), der zum Bewältigungshandeln auffordert. Exemplarisch seien hier folgende Stresssituationen in der beruflichen Rehabilitation zu benennen:

- Die Berufswahl als tiefgreifende Entscheidung mit bedeutenden Konsequenzen,
- der Einstieg in das ganztägige Lernen bei einer teilweisen relativen Schulferne,
- Abschlussprüfungen und
- das Konkurrieren um Arbeitsplätze in einem neuen Berufsfeld.

Der Prozess der beruflichen Rehabilitation an sich stellt schon eine große Herausforderung an die Bewältigungsfähigkeiten dar. Unter Berücksichtigung, dass dieser Prozess in vielen Fällen bei ungünstigen Kontextfaktoren (Wohn-, Beziehungs-, Sucht-, Lernprobleme, Überschuldung) vorliegt, verdeutlicht in vielen Fällen die Notwendigkeit von besonderen Hilfen während der Maßnahme zur Sicherung des Rehabilitationserfolges, wie sie in BFWen vorgehalten werden.

2 Theoretischer Hintergrund

Diese Studie beschäftigt sich damit, welche Faktoren zum Ende der beruflichen Rehabilitation für den Übergang und die Integration in Erwerbsarbeit bedeutend sind. Die sprachliche Differenzierung zwischen Übergang und Integration in Erwerbsarbeit soll die Perspektive verdeutlichen, dass die Integration in Erwerbsarbeit die letzte Phase eines geglückten Übergangs zwischen Ausbildungs- und Berufssystem darstellt. Die Beschäftigung mit dem Übergang in Erwerbsarbeit geht einher mit der Betrachtung des individuellen Integrationsprozesses bei Berücksichtigung biografischer und gesellschaftlicher Bedingungen. Durch die seit Ende der 70er Jahre veränderten gesellschaftlichen Bedingungen, die allgemein durch Ulrich Beck mit der Enttraditionalisierung der klassischen Industriegesellschaft charakterisiert wurden (Beck, 1986), verläuft der Übergang in die Erwerbsarbeit nach beruflicher Rehabilitation nicht mehr üblicherweise nach gültigen Normen, sondern stellt sich als eine komplizierte und vielschichtige Problemlage dar. Vielschichtig in der beruflichen Rehabilitation einerseits dadurch, dass eine große Spannweite individueller Lebensentwürfe, Erfahrungen, Berufsbiografien und gesundheitlicher Beeinträchtigungen vorliegen. Andererseits schwindet das „Normalarbeitsverhältnis“ als Bezugspunkt zur Orientierung innerhalb des Übergangs und die Arbeitslosenquote liegt, über die letzten 10 Jahre betrachtet, bei einem Durchschnittswert von circa 11% (min. 7,8%, max. 13,0%) (Bundesagentur für Arbeit, 2010, eigene Berechnung), was die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt erschwert und verzögert, jedoch nach Beiderwieden nicht auflöst (Beiderwieden, 2003). Anstelle gültiger Normen zur Orientierung im Bewerbungsprozess steht mit dem Begriff der Individualisierung das Individuum als zentraler Bezugspunkt und aktiver Gestalter im Fokus. Anstelle des „Normalarbeitsverhältnisses“ mit hoher Überschneidung mit den jeweiligen Anforderungen des Berufskonzeptes der Tätigkeit steht die sogenannte „Beschäftigungsfähigkeit“ mit einem offenen Anforderungskatalog (Kraus, 2006).

Vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass bei wachsender Heterogenität der Individuen in der Gesellschaft und fehlenden Orientierungspunkten aufseiten des Bewerbungsprozesses und Arbeitsmarktes die Anforderungen an das Subjekt steigen. Damit verbunden geht eine Subjektorientierung einher, die mehr denn je die Fähigkeiten, Einstellungen und Motivation des Einzelnen in Bezug auf Bewerbungshandeln und Wiedereingliederung in den Fokus stellt. Hier stellt sich die Frage, welche Fähigkeiten, Einstellungen und Motivation positive Wirkung auf den Übergangsprozess und die Integration in Erwerbsarbeit ausüben und welche Faktoren sich negativ auswirken, alles vor dem Hintergrund determinierender Umweltbedingungen.

In der Literatur zur beruflichen Rehabilitation liegen einige Studien vor, die den Einfluss von Personen- und Umweltvariablen auf die Wiedereingliederung nach beruflicher Rehabilitation

untersucht haben (siehe Tabelle11 + 12). Als Datenquelle dieser Studien dienten zum einen Routine- und Verlaufsdaten der Leistungsträger (Blaschke, König, 1992), (Erbstößer, 2006), Absolventenbefragungen der Berufsförderungswerke (Wöhrl, 1988) (Beiderwieden, Wittwer, 1994), (Beiderwieden, 2001, 2005) und Rehabilitandenbefragungen im Rahmen von Forschungsprojekten (Arling, Lüdtke, Spijkers, 2007), (Arling, Griesbach, Zimmermann, Spijkers, 2008), (Köster, Fehr, Slesina, 2007), (Slesina, Rennert, 2008a), (Slesina, Rennert, Patzelt, 2010). Nur die zuletzt genannten Studien haben personale Faktoren der Rehabilitandinnen und Rehabilitanden, wie bspw. erlebter Gesundheitszustand, Selbstwirksamkeit und Kontrollüberzeugung auf ihre Wirkung bezüglich der Wiedereingliederung untersucht. Die Studien aus den Datenquellen der Routine- und Verlaufsdaten und der Absolventenbefragung geben Antwort auf den Einfluss soziodemografischer Merkmale, den Einfluss des Umschulungsberufs und der regionalen Arbeitslosenquote. Im Überblick bestehen zwischen allen Studien keine widersprüchlichen Erkenntnisse insoweit, dass bestimmte Merkmale in einer Studie als Positivfaktor identifiziert wurden und in einer anderen Studie als Negativfaktor. Tabelle 11 und Tabelle 12 bieten einen Überblick zu den untersuchten Einflussfaktoren auf die Wiedereingliederung nach beruflicher Rehabilitation in Berufsförderungswerken.

Bisher wurden Strukturmerkmale und personale Faktoren, resp. Selbstkonzepte in Bezug auf den Einfluss auf die Wiedereingliederung betrachtet. Untersuchungen des iqpr durch Schmidt (2007) und Flach (2005) wiesen darauf hin, dass berufliche Selbstkonzepte einen hohen Einfluss auf die erfolgreiche berufliche Integration von Rehabilitandinnen und Rehabilitandenhaben. Um den Übergangsprozess zwischen beruflicher Rehabilitation und Wiedereingliederung in Arbeit genauer zu betrachten ist es angezeigt, neben den Strukturmerkmalen, berufs- und maßnahmebezogenen Einstellungen und körperlichem Wohlbefinden auch spezifisches Kompetenzerleben, wie berufliche Zielorientierung und die Kompetenzeinschätzung zum Bewerbungshandeln sowie die bewerbungsspezifische Kontrollerwartung in der Annahme zu untersuchen, übergangsrelevante Einflussfaktoren identifizieren zu können.

Tabelle 11: Einflussfaktoren der Wiedereingliederung nach beruflicher Rehabilitation

Wiedereingliederungsförderliche Faktoren	Wöhrl (1988)	Blaschke (1992)	Beiderwieden (1994)	Beiderwieden (2001)	Beiderwieden (2005)
Geschlecht	▼(Frauen)		k.E.	▼(Frauen)	
Alter		▼(hohes)	▼(hoch)	▼(hohes)	▲(niedrig)
Staatsangehörigkeit			k.E.	k.E.	
Form d. Zusammenlebens				▲(zusammenlebend)	▲(zusammenlebend)
Schulabschluss			k.E.	k.E.	
Berufsabschluss	▼(keinen)		k.E.	k.E.	
Berufsstatus vor Reha-Beginn		▲(weibl. Fachkraft, Angestellte)			
Erwerbsstatus v. Reha-Beginn		▼(alo)		▼(alo)	
Arbeitslosigkeitsdauer vor Reha-Beginn					▲(geringe)
Umschulungsberuf	▲			▲(Verwfa) ▼(Güteprüf.)	▲(Sofa, Spdkfm, AP, Steuerfach.)
Regionaler Arbeitsmarkt	▲(günstig)			▲(günstig)	▲(günstig)
Grad der Behinderung	▼(SWB)		▲(ohne)	▲(ohne)	
Art der Erkrankung	▼(psychisch)				

▲= positiver Einfluss auf Integration, ▼= negativer Einfluss auf Integration, k.E.= kein Einfluss, alo= arbeitslos, SWB= Schwerbehinderung, Verwfa= Verwaltungfachangestellter, Güteprüf.= Güterprüfer, Sofa= Sozialversicherungsfachangestellter, Spdk= Speditionskaufmann, AP= Arbeitspädagoge

Tabelle 12: Einflussfaktoren der Wiedereingliederung nach beruflicher Rehabilitation (Fortsetzung

Wiedereingliederungsförderliche Faktoren	Erbstößer (2006)	Arling (2007)	Köster et al. (2007)	Slesina ,Rennert (2008)	Arling, Griesbach (2008)
Geschlecht	▼(Frauen)	k.E.	k.E.		k.E.
Alter	▲(niedrig)	▲(niedrig)	k.E.		k.E.
Staatsangehörigkeit		k.E.			
Familienstand		k.E.			
Form d. Zusammenlebens			▼(allein)		k.E.
Schulabschluss		▲(hoch)	▼(gering)		▲(hoch)
Berufsabschluss		▲(hoch)			
Erwerbsstatus vor Reha-Beginn	▲(beschäftigt)		k.E.		
Arbeitslosigkeitsdauer vor Reha-Beginn		▲(gering)		▼(hohe)	k.E.
Umschulungsberuf			▼(DL-beruf)		
Regionaler Arbeitsmarkt	▲(günstig)		▼(ungünstig)	▼(ungünstig)	
Grad der Behinderung			---		k.E.
Kontrollüberzeugung			▼(geringe)		▲(hoch)
Erlebte soziale Unterstützung			▼(gering)	▼(gering)	k.E:
berufl. Selbstwirksamkeit			---		▲(hoch)
(erlebter) Gesundheitszustand			▼(schlecht)	▼(schlecht)	
Art der Erkrankung			k.E		
int. Leistungsfähigkeit		k.E.			
IHK-Abschlussnote					▲(hoch)
Bewerbungsaktivitäten					▲(hoch)
Leistungsmotivation					k.E.
Mobilität					k.E:
real. Gehaltsvorstellungen					k.E.
geringe Anzahl v. Erwerbsjahren (unter Altersdurchschnitt)				▼	

▲= positiver Einfluss auf Integration, ▼= negativer Einfluss auf Integration, k.E.= kein Einfluss, DL-Beruf= Beruf im Dienstleistungsbereich

Folgende Modellkomponenten leiten sich aus den theoretischen Überlegungen ab:

- Personen- und Umweltvariablen als Determinanten von Bewerbungshandeln (Übergang), Handlungsergebnis (positive Bewerberauswahl) und Handlungsfolgen (Integration)
- Berücksichtigung von übergangsspezifischen Erwartungen und Zielen
- Berücksichtigung von generalisierten personalen Faktoren

Die Berücksichtigung von Erwartungen und Zielen verankert das Modell in einem handlungstheoretischen Rahmen und kann der Gruppe der Erwartungs-Wert-Theorien zugeordnet werden (siehe Heckhausen, 1989, S.466ff, Krampen, 2000, Abele, 2002). Erwartungs-Wert-Theorien stellen eine Theoriekonzeption dar, die in unterschiedlichen Anwendungsbereichen ihren Einsatz in der Vergangenheit fand, wo es darum ging, beobachtbares Verhalten bzw. Selbstaussagen von Individuen als Handlungen zu interpretieren, die „mit Attributen wie zielgerichtet, erwartungsgesteuert, intentional, reflexiv etc. versehen werden. Dem Handelnden wird dabei unterstellt, dass er Situationen interpretiert, vorliegende Erfahrungen nutzt und bestimmte Zielzustände bewertet. “ (Krampen, 2000, S.16). Für den Übergang von berufli-

cher Rehabilitation in die Erwerbsarbeit ergibt sich in Anlehnung an das differenzierte Erwartungs-Wert-Modell von Krampen (2000, S. 41) folgendes Modell, dass auf der Erwartungsebene die theoretischen Ansätze von Rotters locus of control, Banduras self efficacy beliefs und Vrooms Instrumentalitätstheorie (siehe dazu Rotter, (1966), Bandura, (1986), Vroom, (1964), Krampen, 2000) umfasst (vgl. Abbildung 32).

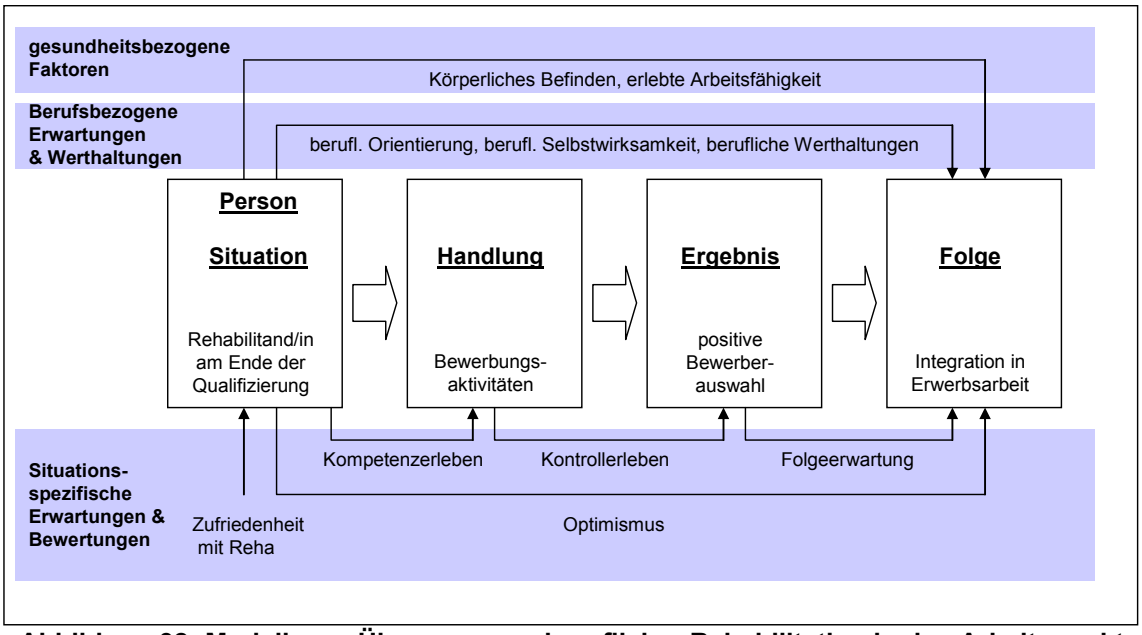


Abbildung 32: Modell zum Übergang von beruflicher Rehabilitation in den Arbeitsmarkt

Im Modell wird der Übergangsprozess von beruflicher Rehabilitation in den Arbeitsmarkt durch vier Ereignisstadien dargestellt. Ausgangsstadium ist der Rehabilitand / die Rehabilitandin im letzten Semester einer 2-jährigen Qualifizierung (Person/Situation) und Bewertung dieser Situation (Zufriedenheit mit der beruflichen Rehabilitation). Aus dieser Situation heraus wird der Übergang in Erwerbsarbeit durch Bewerbungsaktivitäten bewältigt. Es werden Bewerbungshandlungen vorgenommen, wie Stellenrecherche, Bewerbungsmappen erstellen und Vorstellungsgespräche vorbereiten (Handlung) und Erwartungen darüber gebildet, wie kompetent man diese Handlungen ausüben kann (Kompetenzerleben). Als Ergebnis erfolgreichen Bewerbens steht die Durchführung eines Vorstellungsgesprächs mit der möglichen Folge der Integration in Erwerbsarbeit und den Erwartungen, inwieweit das Ergebnis durch eigene Kraft (internales Kontrollerleben) zu realisieren ist, oder von externen Kräften, wie beispielsweise Glück, Zufall oder andere Personen, abhängt (externales Kontrollerleben). Weitere Erwartungen betreffen als Folge eines Vorstellungsgesprächs auch eine Stellenzusage zu erhalten (Folgeerwartung) und der Optimismus mit der Qualifizierung gute Arbeitsmarktchancen zu haben. Letztere stellt eine Erwartungshaltung dar, die das Eintreten des Ergebnisses (Vorstellungsgespräch und als Folge die Stellenzusage) ohne explizites Handeln (Bewerbungsaktivitäten) beschreibt.

Über die spezifischen Erwartungen hinaus hängt mit der Integration in Arbeit die berufliche Selbstwirksamkeit, als Erwartung den beruflichen Anforderungen entsprechen zu können, zusammen. Auf dieser berufsbezogenen Ebene werden zudem Bewertungen der Situation (berufliche Orientierung) und der Folgen (berufliche Werthaltungen) vorgenommen. Als berufliche Werthaltungen werden Ziele bezeichnet, die eine Person bei der Arbeit für wichtig hält und während oder über ihre Arbeit zu verwirklichen versucht (Seifert, Bergmann, 1983). Indem sie berufliche Präferenzen und Arbeitsmotivation bestimmen, beeinflussen sie Entscheidungen und Verhalten im beruflichen Kontext maßgeblich. Sie sind weniger konkret als berufliche Ziele, geben dem allgemeinen beruflichen Leben eine Linie vor, auf der konkrete Ziele im Gleichklang mit den beruflichen Werthaltungen verfolgt werden.

Auf einer generalisierten Ebene stehen gesundheitsbezogene Faktoren, die einen Einfluss auf die Integration in Arbeit nehmen. Zusammenfassend lassen sich die personalen Einflussfaktoren in drei Bereiche kategorisieren:

- gesundheitsbezogene Faktoren
- berufsbezogene Erwartungen und Werthaltungen
- situationsspezifische Erwartungen und Bewertungen

Es wird erwartet, dass die gesundheitsbezogenen Faktoren und berufsbezogenen Erwartungen & Werthaltungen einen direkten Einfluss auf die Integration nehmen. Dahingegen stehen die situationsspezifische Erwartungen und Bewertungen zum einen im Zusammenhang mit den Bewerbungsaktivitäten, der positiven Bewerberauswahl und mit der Integration in Arbeit

3 Vorbereitung und Durchführung der Untersuchung

3.1 Erhebungsinstrument

In der vorliegenden Fragestellung zur Integration von Rehabilitandinnen und Rehabilitanden nach beruflicher Rehabilitation in den Arbeitsmarkt sollen berufsbezogene und situationsspezifische (bewerbungsbezogene) Erwartungs- und Wertkomponenten und weitere Konstrukte und Merkmale verknüpft und als Determinanten der Wiedereingliederung in Arbeit geprüft werden. Folgende Konstrukte und Merkmale sollen dabei untersucht werden:

1. Körperliches Befinden und erlebte Arbeitsfähigkeit
2. berufliche Selbstwirksamkeit, berufliche Werthaltung, berufliche Orientierung,
3. situationsspezifische (bewerbungsbezogene) Erwartungen und Bewertungen,
4. der regionale Arbeitsmarkt und
5. soziodemografische Merkmale.

Nach Wottawa können theoretische Überlegungen „nur dann zu einem gezielten Eingriff in die Realität führen, wenn eine Verbindung zwischen den theoretischen Begriffen und realen Gegebenheiten hergestellt, also operationalisiert wurde“ (Wottawa, 1988, S.74). Dazu soll ein Messinstrument zusammengestellt und entwickelt werden, das die Konstrukte der oben genannten Bereiche abbildet. Was soll das Instrument leisten und welche Anforderungen werden an das Instrument in dieser Untersuchung gestellt? Es soll allgemein konzipiert und standardisiert sein, den Gütekriterien entsprechend, die Gruppe der Rehabilitandinnen und Rehabilitanden in Berufsförderungswerken in ihrem Antwortverhalten abbilden. Ergebnisse der Messung sollen

- Vergleiche zwischen wiedereingegliederten und nicht-wiedereingegliederten Rehabilitandinnen und Rehabilitanden ermöglichen,

- Einblick in die bewerbungsspezifischen Merkmale der Rehabilitandinnen und Rehabilitanden unter Berücksichtigung von Personenmerkmalen und Umweltfaktoren geben.

Es werden die verwendeten Skalen der Studie vorgestellt und folgend in einer Vorstudie anhand testtheoretischer Kriterien überprüft. Anschließend wird das Instrument für den Einsatz in der Hauptuntersuchung dargestellt.

3.2 Auswahl der Instrumente

Zur Erfassung der Teilnehmermerkmale wurden standardisierte Messverfahren, standardisierte Messverfahren mit leichten inhaltlichen Anpassungen verwendet und eigene Skalen entwickelt. Zunächst werden die standardisierten und leicht inhaltlich angepassten standardisierten Instrumente vorgestellt. Darauffolgend wird die Entwicklung der eigenen Skalen

beschrieben. Die Überprüfung der Skalen in einer Vorstudie ist Gegenstand des darauffolgenden Kapitels.

3.2.1 Körperliches Befinden

Das Frankfurter Körperkonzeptinventar (FKKS) besteht aus neun eindimensionalen Skalen zur Bestimmung des jeweiligen Körperselbstkonzeptes, das eine Person von sich entwickelt hat (Deusinger, 1998, S.8). Die Skalen können als Gesamttest, wie auch Einzeltest eingesetzt werden. Für jede Skala liegen separate Werte zu den Gütekriterien vor. Für die vorliegende Untersuchung wurde die Skala zur Gesundheit und körperlichem Befinden (Skala SGKB) herangezogen. Mit ihr wird der „Grad des körperlichen Wohlbefindens umschrieben“ (Deusinger, 1998, S49). Erfasst werden die Einschätzungen, Bewertungen, Gefühle und Handlungen, die sich auf die eigene Gesundheit, das Wohlbefinden und die körperlichen Kräfte beziehen. Es wird davon ausgegangen, dass sich Erfahrungen, die sich zu einem Selbstkonzept der Gesundheit und dem körperlichen Befinden bei Individuen über einen längeren Zeitrahmen entwickelt haben, zusammengefasst dargestellt werden. Die Skala beinhaltet sechs Aussagen zur allgemeinen Gesundheit bzw. Krankheit, die mit sechs vorgegebenen Antwortmöglichkeiten („Stimme voll zu“ bis „stimme überhaupt nicht zu“) beantwortet werden können.

3.2.2 Subjektive Einschätzung der derzeitigen Arbeitsfähigkeit

Zur subjektiven Einschätzung der derzeitigen Arbeitsfähigkeit wurde ein Item aus dem Fragebogen des Work-Ability-Index (WAI) herangezogen. Der WAI stellt ein einfaches Instrument zur Selbstbeurteilung der Arbeitsfähigkeit mittels sieben Subskalen dar (Tuomi, Cugier, 1995). Ursprünglich diente der WAI dem praktizierenden Betriebsarzt zur Beurteilung von Arbeitsfähigkeit und funktioneller Kapazität. Aufgrund der Ergebnisse des WAI können Prognosen gestellt werden, die als Grundlage für entsprechende Interventionen dienen. Der Fragebogen erfasst maßgeblich die Arbeitsfähigkeit anhand der vier Konstrukte Gesundheit, Ausbildung und Kompetenz, Motivation und Einstellungen sowie Erwerbsarbeit (Ilmarinen, Tempel, Giesert, 2002a), (Ilmarinen, Tempel, Giesert, 2002b). Für die vorliegende Untersuchung steht nicht die umfassende Ermittlung der Arbeitsfähigkeit mit seinen vier Konstrukten im Vordergrund, sondern eine globale subjektive Einschätzung der derzeitigen Arbeitsfähigkeit im Vergleich zu der besten, je erreichten Arbeitsfähigkeit mittels einer Subskala (ein Item) aus dem Instrument. Es liegt eine 11-stufige Antwortvorgabe vor mit den Extrempunkten 0= “völlig arbeitsunfähig“ und 10= „derzeit die beste Arbeitsfähigkeit“.

3.2.3 Berufliche Selbstwirksamkeit

Vor dem Hintergrund Banduras Theorie zur Selbstwirksamkeit wurde von Schyns und Collani ein Messinstrument zur Erfassung der beruflichen Selbstwirksamkeit entwickelt (Schyns, 2001). Man orientierte sich an verschiedenen Skalen zur generalisierten Selbstwirksamkeits-

erwartung und adaptierte diese für den beruflichen Bereich. Dabei wurden Items aus folgenden Skalen ausgewählt und unformuliert:

- Skala zur generellen Selbstwirksamkeitserwartung von Sherer
- Skala zur generalisierten Kompetenzerwartung von Schwarzer
- Hope-Skala von Snyder
- Skala Heuristische Kompetenz von Stäudel (siehe auch (Schyns, von Collani, 2004)

Der Fragebogen wurde anhand der klassischen Gütekriterien auf Reliabilität und Validität überprüft und liegt auch in einer Kurzform mit 8 Items vor. Die vorgegebenen Aussagen lassen auf einer sechsstufigen Antwortvorgabe 1= stimme voll zu“ bis 6= „stimme überhaupt nicht zu“ Bewertungen zu. In der vorliegenden Untersuchung wurde die Kurzform des Fragebogens eingesetzt.

3.2.4 Berufliche Werthaltung

Die berufliche Werthaltung wird durch die Ziele bestimmt, die eine Person bei der Arbeit für wichtig hält und während oder über ihre Arbeit zu verwirklichen versucht (Seifert, Bergmann, 1983). Da der deutlich überwiegende Teil von Rehabilitandinnen und Rehabilitanden zum Zeitpunkt der Untersuchung nicht in einem Arbeitsverhältnis steht, ist anzunehmen, dass die Ziele, die die berufliche Werthaltung bestimmen, aufgrund der geringen Erfahrung mit dem neuen Berufsbild bei den Rehabilitandinnen und Rehabilitanden eher diffus repräsentiert sind. Auch ist es fraglich, ob hier mit Motivationskonzepten im weitesten Sinne gearbeitet werden kann, wenn die Zielbestimmung (Arbeitsaufnahme) aus einem sozialen Druck heraus diktiert wird. Trotz dieser Einschränkungen soll die berufliche Werthaltung in dieser Untersuchung erhoben werden. Zur Entwicklung einer Skala zu den beruflichen Werthaltungen von Rehabilitandinnen und Rehabilitanden wurde auf die Skala zur Erfassung beruflicher Werthaltungen von Abele, Schute und Andrä (Abele, Schulte, Andrä, 1999) zurückgegriffen. Diese besteht originär aus 22 Items, die sich auf sechs Subskalen verteilen:

1. materiell- und prestigeorientierte Werthaltung
2. Kollegialität und gute Vorgesetztenbeziehung
3. fortschrittlich-leistungsorientierte Werthaltung
4. Autonomie und Abwechselung
5. Kompatibilität mit Familie und Freizeit
6. Hilfe und Anleitung geben

Die Skala wurde in einer weiteren Studie von Abele und Schradi (2000) (Abele-Brehm, Schradi, 2000) auf 14 Items reduziert. Hieraus wurden zu den jeweiligen Subskalen Items ausgewählt.

3.2.5 Berufliche Orientierung

Berufliche Orientierung wird hier verstanden als Selbstorganisationsfähigkeit zur Steuerung der beruflichen Integration unter – möglicherweise unscharfer – Zielkenntnis. Dabei ist der Fokus dieses Konstruktes auf die Bewertung der produktiven beruflichen Einstellung gelegt und nicht, im Gegensatz zur beruflichen Selbstwirksamkeit, auf antizipierte Kompetenzanwendung (Kompetenzerwartung) im beruflichen Kontext. Nicht die Selbstwirksamkeit steht hier im Vordergrund der selbstorganisierten Handelungssteuerung, sondern die Reflexion beruflicher Einstellungen (Bewertungen). Es handelt sich dabei um die berufsbezogene Situationsvalenz, die berufliche Orientierung aus der Bewertung der (antizipierten) beruflichen Handlungen und (antizipierten) Berufsanforderungen. In Kompetenzklassen ausgedrückt beschreibt die berufliche Orientierung die personale Kompetenz, sich der persönlichen beruflichen Einstellung bewusst zu sein. Hierbei geht es um das Vermögen, eine klare Vorstellung von beruflichen Umständen zu haben, die einen persönlich motivieren, wo Fähigkeiten am effektivsten eingesetzt werden können und welche Entwicklungsziele man erreichen möchte. Personen mit einer hohen Ausprägung an beruflicher Orientierung erleben sich in guter Passung von beruflichen Fähigkeiten und Anforderungen. Hierzu wurden Items formuliert.

3.2.6 Bewerbungsbezogene Kontrollerwartung

Zur Erfassung des bewerbungsbezogenen Kontrollerlebens liegen keine Messinstrumente vor, die die subjektiven Erwartungen von Personen berücksichtigen, inwieweit das eigene Bewerbungshandeln Einfluss auf den Erhalt eines Vorstellungsgesprächs beziehungsweise einer Arbeitsstelle hat. Daher wurde auf Grundlage des Fragebogens zur Kompetenz- und Kontrollüberzeugung (FKK) von Krampen (1991) und dem Fragebogen zu Meinungen zur beruflichen Arbeit und Entwicklung von Stangl (1991) ein Instrument zum bewerbungsbezogenen Kontrollerleben entwickelt. In Anlehnung an Krampens FKK wurden drei Skalen mit insgesamt 15 Items zu den Aspekten der Kontrollüberzeugung – Internalität (5 Items), sozial bedingte Externalität (5 Items) und fatalistische Externalität (5 Items) - übernommen und für die Bewerbungssituation angepasst. Die vorgegebenen Aussagen lassen sich auf einer sechsstufigen Antwortvorgabe 1= stimme voll zu“ bis 6= „stimme überhaupt nicht zu“ bewerten.

3.2.7 Bewerbungsbezogenes Kompetenzerleben

Im Rahmen des Modellprojektes ZAK-Online (Schmidt, Hetzel, Flach, Wellmann, 2004) wurde eine Skala zur Erfassung des bewerbungsbezogenen Kompetenzerlebens entwickelt und an einer Stichprobe von Rehabilitandinnen und Rehabilitanden in Berufsförderungswerken überprüft. Für die vorliegende Untersuchung wurde auf diese Items zurückgegriffen und sprachlich leicht überarbeitet. Im Sinne einer bewerbungsbezogenen Kompetenzbilanz zur

Selbsteinschätzung des bewerbungsbezogenen Kompetenzerlebens sind drei wesentliche Kategorien der Bewerbungskompetenzen gebildet worden:

- Möglichkeiten der Stellensuche (8 Items)
- schriftliche Bewerbungen (8 Items)
- Vorstellungsgespräche (7 Items)

In vorgegeben Antwortkategorien kann eine Selbsteinschätzung auf einer Skala in Anlehnung an Schulnoten 1= „sehr gut“ bis 6= „ungenügend“ vorgenommen werden. Die Antworten auf die Aussagen werden in Bezug auf die Vergleichgruppe der Maßnahmekollegen vorgenommen, damit die individuellen Einschätzungen vergleichbar im gleichen Sozialen System vollzogen werden (Siehe dazu auch Bührmann, König, (2008), S. 39). Die Items zum bewerbungsbezogenen Kompetenzerleben beginnen mit dem Satz: „Im Vergleich zu meinen Maßnahmekollegen...“.

3.2.8 Situationsspezifischer Optimismus

Die erwartete (veränderte) berufliche Perspektive als Folge der Umschulung wird hier im Sinne des differenzierten Erwartungs-Wert-Modells als eine Situations-Ergebnis-Erwartung verstanden. In anderen Worten kann man auch von einem spezifischen Optimismus sprechen, der aus der subjektiven Bewertung der konkreten Situation eine positive Voraussetzung für ein daraus vermeintlich resultierendes Ergebnis beschreibt. Dahinter verbirgt sich die Erwartung, dass die BFW-Maßnahme (Umschulung) eine gute Ausgangsposition für die Integration in den Arbeitsmarkt ist. Im Gegensatz zum oben genannten bewerbungsbezogenen Kontrollerleben wird hier eine subjektive Erwartung beschrieben, die theoretisch unabhängig vom Bewerbungshandeln ist. Das bewerbungsbezogene Kontrollerleben beschreibt die subjektive Erwartung, mit Bewerbungshandeln eine Integration in den Arbeitsmarkt zu erzielen; die Situations-Ergebnis-Erwartung ist die subjektive Annahme, dass die vorliegende Situation, ohne explizite Berücksichtigung von Bewerbungshandeln, die Integration in den Arbeitsmarkt ermöglicht. Hierzu wurden vier Items formuliert: Beispiel, Meine Maßnahme im BFW bietet mir eine gute berufliche Perspektive. Die Items werden auf einer sechsstufigen Antwortvorgabe 1= stimme voll zu“ bis 6= „stimme überhaupt nicht zu“ bewertet.

Weitere Facetten von situationsspezifischem Optimismus bestehen mit der Ergebnis-Folgeerwartung (Instrumentalitätserwartung) und der Situations-Handlungs-Ergebnis/Folge-Erwartung. Bei Ersterer handelt es sich um die Erwartung, als Folge eines Vorstellungsgespräches eine Arbeitsstellenzusage zu erhalten. Letztere beschreibt die Erwartung hinsichtlich der Bewerbungsdauer unter impliziter Berücksichtigung von bewerbungsbezogenem Kompetenz- und Kontrollerleben und Folgeerwartung. Die Folgeerwartung ist theoretisch abzugrenzen von bewerbungsbezogenem Kompetenz- und Kontrollerleben. Es wurde ein Item dazu formuliert: Wie hoch ist ihr Optimismus, im Vergleich zu ihren Maßnahmenkolle-

gen, nach einem Vorstellungsgespräch auch eine Arbeitsstelle zu bekommen? Das Item wird auf einer sechsstufigen Antwortvorgabe 1= stimme voll zu“ bis 6= „stimme überhaupt nicht zu“ bewertet. Zur Situations-Handlungs-Ergebnis/Folge-Erwartung wurde ein Item formuliert: Wie lange schätzungsweise benötigen Sie, um einen Arbeitsplatz zu finden? Das Item zur Bewerbungsdauer bietet fünf Antwortalternativen von „0 Monate“ - in drei Monatsschritten - bis „über 12 Monate“ an.

3.2.9 Zufriedenheit mit der beruflichen Rehabilitation

Die Items zur Zufriedenheit mit der beruflichen Rehabilitation wurden im Rahmen eines Expertenworkshops mit Personen aus den Fachdiensten zweier Berufsförderungswerke entwickelt. Mit insgesamt 3 Items wurden verschiedene Aspekte zur Zufriedenheit mit der beruflichen Rehabilitation dargestellt (Bsp.: Ich bin zufrieden mit der Wahl meiner Maßnahme.). Die Items werden auf einer sechsstufigen Antwortvorgabe 1= stimme voll zu“ bis 6= „stimme überhaupt nicht zu“ bewertet.

3.2.10 Arbeitsagenturtypen

In einer Projektgruppe der Bundesagentur für Arbeit wurde ab 2002 im Rahmen des Masterplans zum Umbau der Bundesagentur für Arbeit eine Typisierung von Bezirken der Agenturen für Arbeit entwickelt. Die Typisierung dient in erster Line „zur Erleichterung des Vergleichs der Bezirke selbst“; es wurde auch darauf hingewiesen, dass „die gewonnene Klassifizierung von wissenschaftlichem Interesse [ist].“(Blien, Hirschenauer, Arendt, Braun, Gunst, Kilciogluet al., 2004, S.146). Mittels Regressionsanalyse wurden aus einer großen Anzahl von arbeitsmarktrelevanten Determinanten in Bezug zur Eingliederungsquote wenige Typisierungsvariablen identifiziert und gewichtet. Durch diese Typisierungsvariablen wurden mit einer Clusteranalyse Vergleichstypen bestimmt, die in einem zweijährigen Turnus auf ihre Gültigkeit überprüft werden. Dauth (Dauth, Hirschenauer, Rüb, 2008) berechnete in 2008 eine Neufassung der Vergleichstypen mit Strukturdaten aus 2007. Folgende sechs gewichtete Typisierungsvariablen dienten als Ausgang zur Berechnung der Vergleichstypen (vgl. Tabelle 13).

Tabelle 13: Typisierungsvariablen der Vergleichstypen 2008

Typisierungsvariablen der Vergleichstypen 2008	Einflussrichtung	Betrag des T-werts (=Gewicht in der CA)
Arbeitslosenquote (%) 2007	negativ	8.071
Saisonspanne (%-Pkte.) 7/06-6/07	positiv	7.260
Bevölkerungsdichte (E/km) 2006	negativ	5.777
Tertiarisierungsgrad (%) 2007	positiv	4.415
Arbeitsplatzbesatz (%) 2007	positiv	2.045
Umgebungsvariable (%-Pkte.) 7/06-6/07	positiv	2.973

aus: Dauth, Hirschenauer, Rüb, 2008, S.8; CA=Clusteranalyse

Zur Erläuterung der einzelnen Typisierungsvariablen siehe (Dauth, Hirschenauer, Rüb, 2008, S.7). Es wurden 13 Vergleichstypen ermittelt, die sich in eine gröbere Klassifikation mit fünf Vergleichstypen überführen lässt. Nach Blien sind beide Klassifikationen konsistent. (Blien, Hirschenauer, Arendt, Braun, Gunst, Kilciogluet al., 2004, S.146). In der folgenden Tabelle sind die fünf Vergleichstypen aufgeführt (vgl. Tabelle 14).

Tabelle 14: Tab. ü: Typisierungsvariablen der Vergleichstypen 2008

Typ	Bezeichnung	Anzahl v. Agenturbezirken
I	Städtisch geprägte Bezirke mit guter Arbeitsmarktlage	32
II	Städtisch geprägte Bezirke mit hoher Arbeitslosigkeit	24
III	Ländliche Bezirke mit überdurchschnittlicher Arbeitsmarktlage	40
IV	Ländliche Bezirke mit niedriger Arbeitslosigkeit	43
V	Bezirke in der Regel im Osten mit schlechter Arbeitsmarktlage	35

(aus: Dauth, Hirschenauer, Rüb, 2008, S.11-12)

Die regionalen Arbeitsagenturbezirke wurden den Vergleichstypen zugeordnet. In der vorliegenden Studie werden die fünf Vergleichstypen zur Charakterisierung der regionalen Arbeitsmärkte, aus denen die Rehabilitandinnen und Rehabilitanden stammen und sich auch überwiegend wieder in den Arbeitsmarkt integrieren werden, herangezogen. Auch wurde eine dichotomisierte regionale Arbeitsmarktvariable gebildet mit den Ausprägungen:

- gute regionale Arbeitsmarktlage (Typ I+IV),
- schlechte regionale Arbeitsmarktlage (Typ II+III+IV).

3.3 Vorstudie

Im Vorfeld der Untersuchung wurde im Oktober 2007 ein Expertenworkshop mit Vertretern der begleitenden Fachdienste der BFWe Stralsund und Birkenfeld durchgeführt, wo die Skalen kritisch diskutiert, teilweise sprachlich angepasst und durch weitere Items ergänzt wurden. Zur Voruntersuchung lag ein Fragebogen mit 80 Items vor, der an einer Stichprobe von 42 Rehabilitandinnen und Rehabilitanden aus zwei Rehabilitationsvorbereitungslehrgängen des BFW Köln im November 2007 überprüft wurde. Die Voruntersuchung führte der Autor durch. Nach einer kurzen Instruktion wurden die Fragebögen verteilt. Die Bearbeitungsdauer des Fragebogens wurde erfasst, im Durchschnitt lag eine Bearbeitungszeit von 20 Minuten (min. 10 Minuten, max. 30 Minuten) vor, dreiviertel der Gruppe benötigte eine Bearbeitungszeit bis zu 20 Minuten. Im Anschluss wurde im Klassenverbund über die Verständlichkeit der Itemformulierungen gesprochen. Es wurden sprachliche Verbesserungen zur Itemverständlichkeit vorgeschlagen, die vom Testleiter dokumentiert wurden. Das Durchschnittsalter dieser Gruppe betrug 33 Jahre mit einer Standardabweichung von 7.0 Jahren und einem Frauenanteil von 50%. 15% (n=6) der Befragten hatten einen Hauptschulabschluss, 59% (n=24) Mittlere Reife oder einen Abschluss der Polytechnischen Oberschule, 24% (n=10) das Abitur und eine Person (2%) absolvierte die Hochschule.

Die Voruntersuchung dient der Itemanalyse. Die Items wurden auf Verständlichkeit, Dimensionalität, Homogenität und Trennschärfe untersucht, anschließend wurde die Reliabilität der Skalen kontrolliert. Im ersten Schritt wird die Dimensionalität und Homogenität mit einer Hauptkomponentenanalyse mit anschließender Varimax-Rotation ermittelt und Items ausgeschlossen, die

- eine geringe Kommunalität (h^2 <.50),
- Doppelladungen (a_{ij} >.40) und
- Faktorenladungen (a_{ij} <.50) aufweisen (siehe dazu auch Bühner, (2004), S. 129, Lienert, Raatz, et al., (1998), Bortz, Döring, (2006), S.221.)

Im nächsten Schritt wird die Trennschärfe als Zusammenhang der einzelnen Items mit dem Summenscore berechnet. Auch hier werden gegebenenfalls Items eliminiert, falls diese zu geringe Trennschärfe (korrigierte Trennschärfe r_{itc}<.30) aufweisen (Fisseni, 1990, S. 102). Abschließend wird als Maß für die Reliabilität das Cronbach Alpha berechnet. Neben Cronbach Alpha wird auch das anhand der Itemzahl korrigierte Cronbach Alpha angegeben, um den statistischen Berechnungseffekt kritisch zu begegnen, dass bei steigender Itemanzahl auch der Wert von Cronbach Alpha steigt (Cronbach, 1951).

In der Vorstudie werden nur die Skalen item- und skalenanalytisch untersucht, die in der Vergangenheit noch nicht in Studien im Rahmen der beruflichen Rehabilitation eingesetzt wurden und dadurch keine teststatistischen Kennwerte der Skalen für diese Population vorliegen. Für die Skalen zum Körperlichen Befinden von Deusinger (1998) und beruflicher Selbstwirksamkeit von Scheyns (2001) liegen teststatistische Kennwerte aus jeweils zwei Studien vor (vgl. Tabelle 15 u. Tabelle 16). Rehabilitandinnen und Rehabilitanden nahmen Beurteilungen auf beiden Skalen anhand einer sechsstufigen Ratingskala (1=stimme überhaupt nicht zu, 6= stimme voll zu) vor.

Tabelle 15: Teststatistische Kennwerte der Skala zum „Körperlichen Befinden“

Skala *Körperliches Befinden* (Deusinger, 1998)	M	SD	r_{itc}	α	r_{est}
(Flach, 2005)	4.2	.95	.74 -.80	.92	.65
(Schmidt, 2007a)	4.2	.99	.60 -.76	.86	.51

M=Mittelwert; SD=Standardabweicheung; r_{itc}=korrigierte Trennschärfe; α= Cronach Alpha; r_{est}=korrigiertes Cronbach Alpha

Wie obige Tabelle verdeutlicht liegt für die Skala zum Körperlichen Befinden eine gute bis sehr gute innere Konsistenz (Cronbach Alpha α>.86) und eine hohe korrigierte Trennschärfen (r_{itc}>.60) vor.

Tabelle 16: Teststatistische Kennwerte der Skala zur „beruflichen Selbstwirksamkeit“

Skala Berufliche Selbstwirksamkeit (Scheyns, 2001)	M	SD	r_{itc}	α	r_{est}
(Flach, 2005)	3.8	1.42	.66 -.77	.91	.56
(Schmidt, 2007a)	4.3	.75	.63 -.71	.89	.51

M=Mittelwert; SD=Standardabweicheung; r_{itc}=korrigierte Trennschärfe; α= Cronach Alpha; r_{est}=korrigiertes Cronbach Alpha

Auch die Skala zur beruflichen Selbstwirksamkeit zeigt in der Rehabilitandinnen- und Rehabilitandenpopulation sehr gute teststatische Kennwerte.

3.3.1 Skala der beruflichen Werthaltung

Die Voruntersuchung der 6-stufigen Ratingskala (1= stimme voll zu, 6= stimme überhaupt nicht zu) zu den beruflichen Werthaltungen zeigte, dass die sechs Subskalen der originären Skala von Abele bei der Gruppe der Rehabilitandinnen und Rehabilitanden nicht abgebildet werden konnten. Die rotierte Anfangslösung ergab drei Faktoren (nach Kaiser-Guttman-Kriterium) mit einer gemeinsamen Varianzaufklärung von 75%, wobei der dritte extrahierte Faktor gerade einen Eigenwert von 1.004 zählt, und damit knapp dem Kaiser-Guttman-Kriterium mit dem Eigenwert>1 entspricht. Bei Berücksichtigung der Scree-Test Methode nach Catell zur Bestimmung der Faktoranzahl erscheint eine zweifaktorielle Lösung plausibel (Die Faktoren vor dem Knick wurden gezählt, siehe Bortz (1993, S.504), Scree-Test- (Abbildung siehe Anhang). Zwei Items wurden aus der weiteren Berechnung herausgenommen; sechs Items wurden für die Skalenberechnung beibehalten. Der erste Faktor beschreibt eine sicherheits- und sozialorientierte berufliche Werthaltung (47% der Varianz, α=.67, r_{est}=.34), der zweite Faktor beschreibt eine prestigeorientierte berufliche Werthaltung (23% der Varianz, α=.78, r_{est}=.65).

Tabelle 17: Teststatistische Kennwerte der Skala zur „beruflichen Werthaltung“

Wortlaut: „Ich möchte in meiner zukünftigen Arbeit...“	M	SD	a_i1	a_i2	r_{itc}	h^2
...in eine höhere Position aufsteigen können.	2.37	1.32		.88	.68	.84
...überwiegend selbstständig entscheiden können.	2.27	.98		.74	.68	.64
...stolz auf meine Tätigkeit sein.	1.71	.77	.76		.57	.68
...einen gesicherten Arbeitsplatz haben.	1.52	.59	.83		.60	.69
...meine Qualifikationen entfalten können.	1.71	.74	.80		.62	.80
...Familie (Freizeit) und Arbeit gut vereinbaren können.	1.62	.76	.49		.13	.58

Hauptkomponentenanalyse; Rotationstechnik: Varimax; M=Mittelwert; SD=Standardabweichung; a_{ij}=Faktorladung; r_{itc}=korrigierteTrennschärfe; h^2=Kommunalität

3.3.2 Skala der Beruflichen Orientierung

Nach oben angegebenen Kriterien und unter Berücksichtigung von inhaltlichen Gesichtspunkten wurden aus der ursprünglich 10 Items umfassenden sechsstufigen Ratingskala (1=sehr gut, 6= ungenügend) zur beruflichen Orientierung 6 Items entfernt und erneut eine Berechnung durchgeführt (siehe Anhang). Hierbei entstand eine einfaktorielle Lösung mit 69% Varianzaufklärung. Die Kommunalitäten der Items sind zufriedenstellend bis gut. Die korrigierte Trennschärfe der Items liegen im Bereich von r_{itc} >.58 und < .84. Die Reliabilität nach Cronbach Alpha liegt bei α=.84. Das korrigierte Cronbach Alpha bei r_{est}=.57. Bei ungefähr gleichbleibender Varianzaufklärung konnten durch den Ausschluss von 6 Items die

Itemkennwerte und Reliabilitäten optimiert und eine einfaktorielle Struktur der Skala erzeugt werden (vgl. Tabelle 18).

Tabelle 18: Items und statistische Kennwerte der Skala „Berufliche Orientierung“

Wortlaut: „Geben Sie sich für Ihre Berufsplanung Schulnoten. Mein Wissen über...	M	SD	a_i1	r_{itc}	h^2
...berufliche Umstände, die mir Spaß machen ist...	2.55	.815	.86	.72	.73
...Tätigkeiten, die mich motivieren...	2.05	.835	.93	.84	.86
...Tätigkeiten, die mir besonders leicht fallen...	2.10	.678	.76	.58	.57
...berufliche Ziele, die ich erreichen will ist...	2.20	.892	.76	.60	.58

Hauptkomponentenanalyse; Rotationstechnik: Varimax; M=Mittelwert; SD=Standardabweichung; a_{ij}=Faktorladung; r_{itc}=korrigierteTrennschärfe; h^2=Kommunalität

3.3.3 Skala zum bewerbungsbezogenen Kompetenzerleben

Die sechsstufige Ratingskala (1=sehr gut, 6=ungenügend) zum bewerbungsbezogenen Kompetenzerleben besteht aus folgenden drei Subskalen Stellensuche, Bewerbungsmappen erstellen und Vorstellungsgespräche vorbereiten. Jede Subskala wird für sich item- und skalenanalytisch untersucht.

(1) Stellensuche

Für die Skala zu Stellensuche wird eine einfaktorielle Lösung mit einer Varianzaufklärung von 56% nach dem Kaiser-Guttman identifiziert. Auch der Scree-Test deutet auf eine einfaktorielle Lösung hin (siehe Anhang). Die korrigierte Trennschärfe der Items liegt im Bereich von ritc >.57 und <.75. Die Reliabilität nach Cronbach Alpha liegt bei α=.86. Das korrigierte Cronbach Alpha bei rest=.47 (vgl. Tabelle 19).

Tabelle 19: Items und statistische Kennwerte der „Stellensuche“

Wortlaut:“Geben Sie sich für Ihre Kenntnisse zur Stellensuche Schulnoten. Mein Wissen...“	M	SD	a_i1	r_{itc}	h^2
...wie man Stellenanzeigen in Zeitungen aussucht ist...	2.15	.921	.77	.65	.59
...zu Online-Jobbörsen im Internet ist...	2.83	1.43	.73	.62	.73
..,wie man ein Stellengesuch ins Internet einstellt ist...	3.43	1.52	.72	.64	.72
..,wie man ein Stellengesuch in eine Zeitung einstellt ist...	2.93	1.35	.84	.75	.84
...bezüglich Initiativbewerbungen ist...	3.20	1.27	.67	.57	.67
...über direktes Ansprechen von Firmen ist...	2.68	1.14	.72	.59	.71
Ich kann Stellenanzeigen gut lesen und verstehen.	2.15	1.00	.78	.66	.78

Hauptkomponentenanalyse; Rotationstechnik: Varimax; M=Mittelwert; SD=Standardabweichung; a_{ij}=Faktorladung; r_{itc}=korrigierteTrennschärfe; h^2=Kommunalität

(2)Bewerbungsmappen erstellen

Die Skalenberechnung ergab eine einfaktorielle Lösung mit einer Varianzaufklärung von 67% (siehe Anhang). Die Trennschärfe der Items dieser Subskala liegt im Bereich von 0.63 und 0.84. Die Reliabilität nach Cronbach Alpha liegt bei α=0.92. Das korrigierte Cronbach Alpha bei r_{est}= .66 (vgl.Tabelle 20).

Tabelle 20: Items und statistische Kennwerte der Skala „Bewerbungsmappe erstellen“

Wortlaut: „Geben Sie sich für Ihre Kenntnisse zu Bewerbungsunterlagen Schulnoten.	M	SD	a_i1	r_{itc}	h^2
Ich weiß, wie man eine Bewerbungsmappe ansprechend gestaltet.	2.57	.99	.90	.84	.81
Ich kann ein ansprechendes Anschreiben erstellen.	2.45	1.02	.92	.87	.84
Ich weiß, was alles zu einer vollständigen Bewerbungsmappe gehört.	2.10	.94	.82	.73	.67
Ich weiß, in welcher Reihenfolge die Unterlagen in die Bewerbungsmappe gehören.	2.48	1.27	.90	.83	.80
Ich weiß, die wesentlichen Unterlagen (Zeugnisse, Bescheinigungen) für eine Bewerbung auszuwählen.	2.19	.89	.83	.75	.68
Ich kann ein Anschreiben fehlerfrei anfertigen.	2.50	1.19	.73	.63	.53

Hauptkomponentenanalyse; Rotationstechnik: Varimax; M=Mittelwert; SD=Standardabweichung; a_{ij}=Faktorladung; r_{itc}=korrigierteTrennschärfe; h^2=Kommunalität

(3) Vorstellungsgespräche vorbereiten

Die Ergebnisse der rotierten Anfangslösung und der Screeplot über alle 7 Items der Skala „Vorstellungsgespräche vorbereiten“ sind im Anhang aufgeführt. Nach den oben genannten Kriterien wurden zwei Items aus der weiteren Analyse ausgeschlossen. Nach Neuberechnung der Subskala wurde eine einfaktorielle Lösung erzeugt mit einer Varianzaufklärung von 70%. Die Trennschärfe der Items dieser Subskala liegt im Bereich von 0,65 und 0,82. Die Reliabilität nach Cronbach Alpha liegt bei α=0.89, das korrigierte Cronbach Alpha bei r_{est}= .61.

Tabelle 21: Items und statistische Kennwerte der Skala „Vorstellungsgespräche vorbereiten“

Wortlaut: „Geben Sie sich für Ihre Kenntnisse zu Vorstellungsgesprächen Schulnoten. Mein Wissen über...	M	SD	a_i1	r_{itc}	h^2
...die richtige Vorbereitung ist...	2.31	.95	.77	.65	.59
... vorteilhafte Darstellung meiner beruflichen Ziele ist...	2.60	.91	.84	.75	.70
Meine berufliche Selbstdarstellung im Gespräch ist...	2.52	.89	.82	.72	.68
Meine Selbstsicherheit im Gespräch ist...	2.81	1.07	.86	.77	.74
Mein Durchsetzungsvermögen gegenüber anderen Bewerbern ist...	2.98	1.20	.90	.82	.80

Hauptkomponentenanalyse; Rotationstechnik: Varimax; M=Mittelwert; SD=Standardabweichung; a_{ij}=Faktorladung; r_{itc}=korrigierteTrennschärfe; h^2=Kommunalität

3.3.4 Skala zur bewerbungsbezogenen Kontrollerwartung

Auf einer sechsstufigen Ratingskala (1=stimme überhaupt nicht zu, 6= stimme voll zu) beurteilten die Rehabilitandinnen und Rehabilitanden ihr bewerbungsbezogenes Kontrollerleben. Die Ergebnisse der rotierten Anfangslösung und der Screeplot über alle 15 Items der Skala „bewerbungsbezogene Kontrollerwartung“ sind im Anhang aufgeführt. Nach einer Hauptkomponentenanalyse mit Varimax-Rotation wurden vier Faktoren ermittelt, wovon drei Faktoren inhaltlich zugeordnet werden konnte und ein Restfaktor bestand. Durch die Elimination von 4 Items aufgrund von oben genannter Kriterien konnte nach Neuberechnung eine dreifaktorielle Lösung mit einer Varianzaufklärung von insgesamt 69% hergestellt werden. Der erste Faktor beschreibt mit einer Varianzaufklärung von 35% „fatalistische (externale) bewerbungsbezogene Kontrollüberzeugung“, der zweite Faktor die „personenabhängige (externale) bewerbungsbezogene Kontrollüberzeugung“ (20% Varianzaufklärung) und der dritte

Faktor die „internale bewerbungsbezogene Kontrollüberzeugung“ (14% Varianzaufklärung) (vgl. Tabelle 22).

Tabelle 22: Items und statistische Kennwerte der Skala „bewerbungsspezifisches Kontrollerleben“

Wortlaut: „Im Folgenden werden Sie gebeten, zu einigen Aussagen Stellung zu nehmen	M	SD	a_i1	a_i2	a_i3	r_{it}	h^2
Faktor 1: fatalistisches (externales) bewerbungsspezifisches Kontrollerleben“ (35% Varianzaufklärung); α=.80 (r_{est}=.50)							
Wenn ich eine Arbeitsstelle bekomme, ist das reiner Zufall.	4.62	1,25	.84			.69	.78
Ich habe das Gefühl, dass es von anderen Leuten abhängt, ob ich eine Arbeitsstelle bekomme.	3.93	1.49	.66			.53	.58
Wenn ich eine Arbeitsstelle bekomme, spielt meistens Glück auch eine Rolle.	3.52	1.55	.87			.66	.76
Ob man eine Arbeitsstelle bekommt, hängt vor allem davon ab, ob man mehr Glück oder mehr Pech im Leben hat.	4.79	1.24	.62	.59		.63	.76
Faktor 2: „personenabhängiges (externales) bewerbungsspezifisches Kontrollerleben (20% Varianzaufklärung); α=.82 (r_{est}=.53)							
Ich habe nur geringe Möglichkeiten mich einzusetzen, um eine Arbeitsstelle zu bekommen.	4.43	1.25		.68		.54	.60
Ohne gute Beziehungen habe ich kaum Chancen, eine Arbeitsstelle zu bekommen.	3.69	1.44		.81		.71	.75
Um eine Arbeitsstelle zu bekommen, muss man einflussreiche Freunde oder Verwandte haben.	4.02	1.39		.95		.72	.86
Faktor 3: „internales bewerbungsspezifisches Kontrollerleben“ (14% Varianzaufklärung), α=.70 (r_{est}=.36)							
Es hängt hauptsächlich von meinen Bewerbungsaktivitäten ab, ob ich eine Arbeitsstelle bekomme oder nicht.	2.15	1.09			.57	.48	.66
Wenn ich einen Plan schmiede, wie ich eine Arbeitsstelle bekommen könnte, bin ich mir ganz sicher, dass das Geplante auch Wirklichkeit wird.	3.45	1.17			.78	.55	.66
Wenn ich es richtig anpacke, werde ich über kurz oder lang die richtige Arbeitsstelle finden.	2.10	.85			.85	.52	.68
Wer Bewerbungsaktivitäten konsequent verfolgt, wird meistens auch Vorstellungsgespräche haben.	2.38	1.13			.64	.43	.49

Hauptkomponentenanalyse, Rotationsmethode: Varimax; M=Mittelwert; SD=Standardabweicheung; a_{ij} =Faktorladung; r_{itc}=korrigierte Trennschärfe; h^2=Kommunalität; α=Cronbach-Alpha; r_{est}= korrigiertes Cronbach-Alpha

3.3.5 Skala zum situationsspezifischen Optimismus

Auf einer sechsstufigen Ratingskala (1=stimme überhaupt nicht zu, 6= stimme voll zu) beurteilten die Rehabilitandinnen und Rehabilitanden ihren situationsspezifischen Optimismus. Die vier Items der Skala bilden eine einfaktorielle Lösung mit 77% Varianzaufklärung. Die Trennschärfe liegt in einem Bereich von .64 bis .87 (vgl. Tabelle 23). Das Cronbach Alpha beträgt α=0.89, korrigiert r_{est}=.66.

Tabelle 23: Items und statistische Kennwerte der Skala „situationsspezifischer Optimismus“

Wortlaut: Meine Maßnahme im BFW…	**M**	**SD**	a_i1	r_{itc}	h^2
…bietet mir eine gute berufliche Perspektive.	2.71	1.07	.88	.75	.77
…gibt mir Mut für die berufliche Zukunft.	3.00	1.26	.92	.83	.84
…bietet mir Möglichkeiten, mich selbst zu verwirklichen.	3.20	1.45	.78	.64	.61
…bietet mir bessere Arbeitsmarktchancen.	2.77	1.06	.93	.87	.87

Hauptkomponentenanalyse, Rotationsmethode: Varimax, M=Mittelwert, SD=Standardabweicheung, a_{ij} =Faktorladung, r_{itc}=korrigierte Trennschärfe, h^2=Kommunalität

3.3.6 Skala zur Zufriedenheit mit der Maßnahme

Die Skala zur Zufriedenheit mit der Maßnahme besteht aus drei Items und sechsstufigem Ratingskala (1=stimme überhaupt nicht zu, 6= stimme voll zu). Die Überprüfung der Homogenität erbrachte eine einfaktorielle Lösung bei einer Varianzaufklärung von 66% (siehe Anhang). Die Trennschärfe der Items liegen im mittleren bis hohen Bereich (vgl. Tabelle 24) Das Cronbach-Alpha liegt bei .77, korrigiert .48.

Tabelle 24: Items und statistische Kennwerte der Skala „Zufriedenheit mit der Maßnahme“

Wortlaut:	M	SD	a_i1	r_{itc}	h^2
Ich bin mit meinen Leistungen im Rahmen der Maßnahme zufrieden.	2.74	1.52	.77	.46	.55
Ich bin zufrieden mit der Wahl meiner Maßnahme.	3.00	1.57	.92	.75	.84
Ich habe die Maßnahme völlig aus eigenem Entschluss heraus aufgenommen.	3.06	1.61	.77	.52	.60

Hauptkomponentenanalyse, Rotationsmethode: Varimax, M=Mittelwert, SD=Standardabweicheung, a_{ij} =Faktorladung, r_{itc}=korrigierte Trennschärfe, h^2=Kommunalität

3.3.7 Zusammenfassung

Zur Überprüfung der Item- und Skalengüte der für die Hauptuntersuchung ausgewählten, teilweise sprachlich modifizierten und selbstentwickelten Skalen wurde im Vorfeld eine Vorstudie an einer Gruppe von 42 Rehabilitandinnen und Rehabilitanden durchgeführt. Es wurde die Bearbeitungszeit erfasst, die Verständlichkeit der Itemformulierung diskutiert und eine statistische Item- und Skalenanalyse durchgeführt. Nach Anpassung der Skalen durch Itemanalyse liegen für die Hauptuntersuchung Skalen mit Testkennwerten im mittleren bis hohen Bereich vor (Fisseni, 1990, S.102). Des Weiteren werden soziodemografische, berufsbiografische und bewerbungsbezogene Merkmale erhoben, sowie die regionale Arbeitsmarktsituation über die Bundesagenturtypen von (Dauth, Hirschenauer, Rüb, 2008) und regionalen Arbeitslosigkeitsquote berücksichtigt.

3.4 Durchführung

Die Untersuchung wurde in drei BFWe in der Zeit von Mai 2008 bis September 2009 durchgeführt. Insgesamt wurden dabei zwei Kohorten in die Gesamtstichprobe aufgenommen (vgl. Tabelle 25).

Tabelle 25: Kohorten und beteiligte BFWe

	BFW Stralsund	BFW Birkenfeld	BFW Dortmund
1. Kohorte (N=191)	05/2008	05/2008	05/2008
1. Nachbefragung	01/2009	01/2009	01/2009
2. Kohorte (N=125)	01/2009	01/2009	01/2009
2. Nachbefragung	09/2009	09/2009	09/2009

Für die Teilnahme an der Befragung galten folgende Einschlusskriterien und beschreiben damit die zu untersuchende Population (vgl. Tabelle 26).

Tabelle 26: Einschlusskriterien der Untersuchung und Beschreibung der Population

Beschreibung der Population - Einschlusskriterien
• Behinderte Menschen (Männer und Frauen) gemäß §2, SGB IX, die • Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in Anspruch nehmen gemäß § 33, SGB IX und damit • eine berufliche Ausbildung (§33 (4), SGB IX) absolvieren, die • eine 2-jährige abschlussorientierte Qualifizierung in einem BFW darstellt und wobei sie sich • im letzten Semester der Qualifizierung befinden.

Die Befragungen fanden im „Klassenverbund“ in den Ausbildungsräumen der jeweiligen BFWe während der Ausbildungszeit zwischen 08:00 und 16:00 Uhr statt. Für die Befragung standen insgesamt jeweils 60 Minuten zur Verfügung. Die Fragen wurden in Papierform vorgelegt. Nach einer standardisierten Instruktion durch den Autor wurde Zeit für allgemeine Fragen der Untersuchung gegeben. Es wurde auf die Freiwilligkeit der Teilnahme und den Datenschutz hingewiesen. Für die Kontaktaufnahme zum zweiten Erhebungszeitpunkt (T2) wurden die Rehabilitandinnen und Rehabilitanden gebeten, ihre Telefonnummer schriftlich auf einem Extraformular anzugeben. Es wurden keine Sachpreise im Rahmen einer Tombola oder ähnliches als Anreiz zur Beteiligung an T2 in Aussicht gestellt. Insgesamt beteiligten sich 326 Rehabilitandinnen und Rehabilitanden an der Befragung. 13 Personen wollten nicht an der Befragung teilnehmen und gaben einen unausgefüllten Bogen ab. Die durchschnittliche Bearbeitungsdauer betrug 30 Minuten.

3.4.1 Erhebungsinstrument

Im Rahmen der Hauptuntersuchung wurden die verwendeten Skalen wiederholt testtheoretisch an der Gesamtstichprobe überprüft (vgl.Tabelle 27). Die ausführliche Ergebnisdarstellung der Skalen- und Itemanalyse ist im Anhang aufgeführt (Verweis siehe Anhang).

Tabelle 27: Zusammenstellung und item- u. skalenanalytische Überprüfung der verwendeten Skalen

Skala (N=316)	Item-anzahl	α	r_{est}	r_{itc}	Faktoren	λ	R^2
erlebte Arbeitsfähigkeit	1						
Gesundheit und Körperliches Befinden (SGKB)	6	.89	.58	.67-.79	1		65%
berufliche Selbstwirksamkeit	8	.90	.52	.60-.76	1		58%
berufliche Werthaltungen	2+6				2		69%
materiell-prestigeorientierte Werthaltung	2	.73	.59			1.3	17%
sicherheits- und sozialorientierte berufliche Werthaltung	6	.88	.59	.68-.76		3.7	52%
berufliche Orientierung	4	.87	.62	.67-.74	1		71%
bewerbungsbezogenes Kompetenzerleben	5+7+5				3		70%
Stellensuche	5	.84	.51	.58-.72		1.9	11%
Bewerbungsmappen erstellen	7	.93	.65	.75-.83		8.3	48%
Vorstellungsgespräche vorbereiten	5	.90	.64	.65-.82		1.8	11%
bewerbungsbezogenes Kontrollerleben	6+3				2		60%
externales Kontrollerleben	6	.86	.51	.56-.73		4.0	44%
internales Kontrollerleben	3	.62	.35	.38-.50		1.4	16%
situationsspezifischer Optimismus	4	.91	.72	.75-.86	1		78%
Folgeerwartung	1						
erwartete Bewerbungsdauer	1						
Bewertung von Intensität der Stellensuche	1						
Zufriedenheit mit der Maßnahme	3	.66	.39	.41-.59	1		63%

α= Cronbach-Alpha; r_{est}=korrigierte Alpha-Cronbach; r_{itc}=korrigierte Trennschärfe; λ= Eigenwert des Faktors; R^2= Varianzaufklärung

Die teststatistische Überprüfung der Skalen in der Hauptuntersuchung bestätigen die Ergebnisse der Vorstudie. Zur Optimierung der Skalen wurden zwei Korrekturen vorgenommen: Zum einen wurden aus der Skala zum bewerbungsbezogenen Kompetenzerleben zwei Items aufgrund zu hoher Doppelladungen ausgeschlossen und die Skala neu berechnet. Des Weiteren wurde das Item „*Mein Wissen über direktes Ansprechen von Firmen ist...“* aus der Subskala „Stellensuche“ herausgenommen und aufgrund hoher Faktorladung der Subskala „Vorstellungsgespräche vorbereiten“ zugeordnet. Eine weitere Korrektur wurde bei der Skala zum bewerbungsbezogenen Kontrollerleben vorgenommen. Zwei Items wurden aufgrund geringer Kommunalität (h<.50) entfernt (Kriterien zur Itemanalyse, siehe Vorstudie). Die erneute Faktorenanalyse erbrachte eine zweifaktorielle Struktur. Danach wird die bewerbungsbezogene Externalität nicht weiter differenziert in *personenabhängige Externalität* und *Fatalismus*.

Neben den berufs- u. bewerbungsbezogenen Skalen und den Fragen zum körperlichen Befinden und Arbeitsfähigkeit wurden Fragen zur Demografie, der Erwerbsbiografie und der Bewerbungssituation gestellt und des Weiteren die regionale Arbeitslosenquote der Arbeitsagenturregionen und Bundesagenturtypen über die Postleitzahl des Wohnortes zugeordnet (vgl. Abbildung 30).

Tabelle 28: Übersicht zu den demografischen Variablen und Bewerbungssituation

Demografie	Verwendete Merkmale	Anzahl der Items
Person	Diagnose	1 (7 Vorgaben)
	Grad der Behinderung	1
	Geschlecht	1
	Alter	1
	Form des Zusammenlebens	1
	Kinder (Anzahl)	1+(1)
	Mobilität	1
	finanzielle Versorgung von Angehörigen	1
	zukünftiger Alleinverdiener	1
Bildung und Berufslaufbahn	Schule	1 (5 Vorgaben)
	Berufsausbildung	1
	Erwerbsjahre	1
	Arbeitslosigkeitsepisoden in den letzten 10 Jahren	1
	Dauer der Arbeitslosigkeit vor Beginn der berufl. Reha	1
	Berufsbereich des Erstberufes	1
	Umschulungsberuf	
	regionaler Arbeitsmarkt	1
Bewerbungssituation	Verwendete Merkmale	Anzahl der Items
Bewerbungssituation	Bewerbungsregion	1 (3 Vorgaben)
	Vollzeit- oder Teilzeitstelle	1 (3 Vorgaben)
	Bewerbungen verschickt (Anzahl)	1+(1)
	Vorstellungsgespräche geführt (Anzahl)	1+(1)
	Arbeitsstellenzusage	1 (4 Vorgaben)

Instrument zum zweiten Erhebungszeitpunkt

Im Januar 2009 und September 2009 wurde (jeweils acht Monate nach Beendigung der beruflichen Reha-Maßnahme) ein ca. 20-minütiges Telefoninterview zur Nachbefragung durchgeführt. Es wurden Fragen zu den Bewerbungsaktivitäten und zum Erwerbsstatus gestellt (vgl. Abbildung 31).

Tabelle 29: Fragen zu Bewerbungsaktivitäten und beruflicher Situation nach der Umschulung (zweiter Erhebungszeitpunkt)

	Verwendete Merkmale	Anzahl der Items
Bewerbungsaktivitäten	Hilfe und Unterstützung in Anspruch genommen	1
	unterstützende Personen/Institutionen	1 (7 Vorgaben)
	Bewerbungsregion	1 (3 Vorgaben)
	Bewerbungen verschickt (Anzahl)	1
	Vorstellungsgespräche geführt (Anzahl)	1
	Intensität und Nutzen unterschiedlicher Quellen der Stellensuche	9
Fragen zur Erwerbstätigkeit	Beginn der Erwerbstätigkeit (Datum)	1
	Vollzeit- oder Teilzeitstelle	1
	Tätigkeitsbezug zur Umschulung	1 (3 Vorgaben)
	Befristung des Arbeitsverhältnisses	1
	Entscheidender Hinweis auf die Arbeitsstelle	1 (9 Vorgaben)
	wesentliche Gründe für das Finden der Arbeitsstelle	6
Fragen bei Nichterwerbstätigkeit	Gründe, weshalb man ggf. dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung steht	1 (7 Vorgaben)

Der Telefoninterviewleitfaden zur Nachbefragung zu T2 wurde im Mai 2008 im Rahmen eines Expertenworkshops mit Fachkräften der Fachdienste der beteiligten Berufsförderungswerke erarbeitet. Dabei bezog man sich bei Fragen zur Erwerbstätigkeit, wie auch zur Nichterwerbstätigkeit auf bestehende Nachbefragungsinstrumente der ARGE-BFW (Vergleiche Beiderwieden, 2001, S.188) und dem sogenannten „Berliner Fragebogen“ zu Ergebnissen und Prozessen der beruflichen Rehabilitation der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV-Bund) in der Fassung von 2006 (Vergleiche Erbstößer, Klosterhuis, Lindow, 2007).

3.4.2 Missinganalyse

Insgesamt haben zum ersten Erhebungszeitpunkt 326 Rehabilitandinnen und Rehabilitanden an der Befragung teilgenommen. Nach Wirtz (2004) gilt als Richtlinie, „ dass durch Personen oder Variablen mit mehr als 30% fehlender Werte mehr Unsicherheiten und Fehler für statistische Analysen erkauft werden, als das substanzielle Informationen gewonnen werden“ (S.111). Danach wurden acht Personen aus den weiteren Analysen ausgeschlossen und des Weiteren zwei Personen, die nicht zum Personenkreis der Rehabilitandinnen und Rehabilitanden mit 2-jähriger Qualifizierung gehörten (siehe Anhang). Zudem wurde überprüft, ob bei einzelnen Items vermehrt fehlende Werte vorliegen. Wirtz (2004) empfiehlt bei Variablen, die über 5% fehlende Werte aufweisen, eine Missing-Data-Diagnose, um Verzerrungen durch systematischen Ausfall von Daten entgegenzutreten und bei der Interpretation entsprechend zu berücksichtigen. Fehlende Werte bei einzelnen Variablen zwischen 1-5% gelten nach Schendera in der Praxis als machbar. (Schendera, 2007, S.120). Es liegen Missings über 5% bei einzelnen Variablen vor:

- Hauptdiagnose (11%)
- Anzahl der Erwerbsjahre (8%)
- Bewerbungsregion (5%)
- geschätzte Bewerbungsdauer (6%)

Bei den vorliegenden Variablen mit Missings über 5% liegen keine systematischen Verzerrungen vor. *Hauptdiagnose* wie *Anzahl der Erwerbsjahre* werden als intime sensible Daten verstanden und daher die Angabe verweigert. Bei den Items *Bewerbungsregion* und *geschätzte Bewerbungsdauer* handelt es sich um antizipierte Sachverhalte in der Zukunft, die bei manchen Probanden zum Befragungszeitpunkt nicht kognitiv repräsentiert waren.

3.4.3 Drop-out-Analyse

Von den 316 Teilnehmern zuT1 gaben 229 Teilnehmer (73%) einen Kontakt in Form von E-Mail Adresse und/oder Telefonnummer für T2 an; 87 Teilnehmer (27%) von T1 wollten sich nicht an T2 beteiligen. Zum T2-Zeitpunkt antworteten insgesamt 50% der Teilnehmer (n=115). Die Teilnehmer von T2 unterscheiden sich hinsichtlich folgender Merkmale statistisch bedeutsam von den Nichtteilnehmern:

- Situationsspezifische Erwartungen und Optimismus - Nichtteilnehmer gaben hier geringere Werte im Mittel an.
- Erstberuf mit Abschluss – Nichtteilnehmer verfügen häufiger über einen Abschluss im Erstberuf.
- Nichtteilnehmer haben eine geringere Bewerbungsaktivität.

Bezogen auf die situationspezifischen (bewerbungsbezogenen) Erwartungen und Bewerbungsaktivitäten stellt die Teilnehmergruppe von T2 eine signifikant unterscheidbare Positivauswahl dar (p<.05). Alle weiteren untersuchten Merkmale weisen keine signifikanten Unterschiede auf (siehe Anhang).

3.4.4 Kohorteneffekte

Die Rehabilitandinnen- und Rehabilitandenbefragung wurde in zwei Kohorten im Sommer 2008 und Winter 2008/2009 durchgeführt. Diese zeitversetzten Befragungstermine können durch den Einfluss externer Faktoren Verzerrungen in sich bergen. Es besteht dadurch die Möglichkeit, dass es zu gruppenunterschiedlichen Einschätzungen der Rehabilitandinnen und Rehabilitanden kommt. In dieser Stichprobe können externe Faktoren beispielsweise in den Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt allgemein, oder Konjunkturen in einzelnen Berufssektoren relevant sein. Als negative Nachrichten dazu sind für den Untersuchungszeitraum die Banken-, Finanz- und Wirtschaftskrise zu erwähnen, die sich seit Herbst 2008 auch auf die Realwirtschaft auswirkte mit den Folgen der weltweiten Produktionssenkungen, Unternehmenszusammenbrüchen und steigender Arbeitslosigkeit (Wikipedia, 2010). Es soll hier überprüft werden, ob die unterschiedlichen Befragungstermine zu unterschiedlichen bewer-

bungs- und berufsbezogenen Erwartungen und Bewertungen und Bewerbungsaktivitäten führten. Zusätzlich werden soziodemografische Merkmale und Angaben zur Berufsbiografie verglichen.

Bezogen auf die bewerbungs- und berufsbezogenen Erwartungen und Bewertungen und Bewerbungsaktivitäten gibt es keine statistisch signifikanten Unterschiede zwischen den Erhebungskohorten (siehe Anhang Kohorteneffekte). Statistisch bedeutsame Unterschiede zeigen hinsichtlich des Alters t (312) = 2.433, p <.05, $ES_{(d)}$ = .028 und der Elternschaft χ^2 (1, 315) = 5.630, p < .05, $ES_{(\omega)}$ = .134, worin in der ersten Kohorte im Mittel mehr ältere Rehabilitandinnen und Rehabilitanden und öfter Elternschaften vorliegen.

Hinsichtlich der Repräsentativität dieser Studie soll mit den soziodemografischen Angaben der Untersuchungsgruppe zu T1 und T2 in einer Gegenüberstellung anderer Studien in Berufsförderungswerken der letzten Jahre verglichen werden. Dazu werden die Untersuchungen von Slesina (Slesina, Rennert, 2008b) in drei BFWe (Nürnberg, Sachsen-Anhalt, Stralsund) und Flach (Flach, Begerow, Schmidt, 2009) in 10 BFWe (Nürnberg, München, Oberhausen, Hamm, Goslar, Berlin, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Leipzig) und die Nachbefragungsdaten der ARGE-BFWe (infas, 2008) herangezogen.

Tabelle 30: Vergleich soziodemografischer Merkmale von vier Studien im berufl. Reha-Setting

Merkmal	Ausprägung	T1 (T2) in %	Slesina (2008) in %	Flach (2009) in %	infas (2008) in %
Geschlecht	weiblich	26.3 (27.8)	22.2	28.3	27.9
Alter (in Jahren)	bis 30	23.9 (25.2)	38.7	25.4	14.8
	31-40	42.4 (38.3)	45.0	42.6	37.8
	über 40	33.8 (35.5)	16.3	32.0	47.4
Form des Zusammenlebens	zusammenlebend	55.6 (50.4)	52.7	56.0	57.1
Hauptdiagnose	Stütz- und Bewegungsapparat	59.6 (53.9)	63.2		
	psychische Probleme	12.6 (14.8)	11.3		
	neurologische Erkrankung	7.0 (7.0)	3.4		
	Hauterkrankung	3.5 (4.3)	3.4		
	Erkrankung der Atemwege	3.2(2.6)			
	Herz-Kreislauf Erkrankung	3.9 (2.6)	4.0		
	eine andere Erkrankung	10.2 (5.2)	14.7		
Schulabschluss	Hauptschule	31.4 (29.6)	28.4	23.5	36.3
	Realschule/POS	56.8 (53.9)	53.4	60.0	50.7
	Abitur/EOS	7.0 (10.4)	3.9	7.7	11.7
	Hochschulabschluss	3.2 (4.3)	2.6		
	ohne Schulabschluss	1.6 (1.7)	2.6	1.1	1.3
	anderer	---	8.2	7.7	---
Berufsabschluss	erlernter Beruf (mit Abschluss)	(88.2) ((86.0))	98.1	(88.7)	
Erwerbssituation vor Reha-Beginn	erwerbstätig	27.4 (29.6)	20.4	20.7	22.2

Zusammenfassend zeigen die soziodemografischen Merkmale und Angaben zur Erwerbsbiografie im Vergleich mit anderen Untersuchungen in Berufsförderungswerken nur wenig Differenzen. Die abweichende Altersverteilung bei der infas-Studie kommt durch eine erwei-

terte Population zustande. Neben den Absolventen von 2-jährigen abschlussorientierten Qualifizierungen wurden bei der infas-Studie auch Rehabilitandinnen und Rehabilitanden nach Abschluss von Teilqualifizierungen befragt. Hierbei zeigt sich das altersabhängige Fördermuster, in dem bei älteren Altersgruppen individuelle rehaspezifische Maßnahmen (Teilqualifizierungen) dominieren (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2009, S.53), (Mascher, 2010).

Bedeutsame Unterschiede zwischen den Studien zeigen sich beim Erwerbsstatus vor Rehabilitationsbeginn, da in der vorliegenden Untersuchung 9% (7%) mehr Personen vor Beginn der Rehabilitation erwerbstätig waren. Insgesamt ist die Stichprobe dieser Untersuchung mit anderen Untersuchungen im Setting der beruflichen Rehabilitation vergleichbar.

3.5 Statistische Modelle

Für die deskriptive Darstellung der empirischen Datenstruktur wurden einfache Häufigkeiten berechnet, tabellarisch und grafisch dargestellt. Für die bivariate Darstellung von Teilstichproben dienten Kreuztabellen. Zur Charakterisierung von stetigen Variablen wurden die üblichen statistischen Maßzahlen (in Abhängigkeit zum Skalenniveau) wie arithmetisches Mittel (M), bzw. Medianwert (Mdn), Standardabweichung (SD), Minimum (min) und Maximum (max) angegeben.

Zur Darstellung der Enge eines Zusammenhangs zweier Merkmale wurde für intervallskalierte und normalverteilte Daten die Produkt-Moment-Korrelation nach Pearson (r) angewendet, bei ordinalskalierten oder nicht normalverteilten intervallskalierten Daten wurde die Rangkorrelation nach Spearman (ρ) berechnet. Partialkorrelationen (pr) fanden ihre Anwendung bei der Korrelation zweier Variablen, bei Kontrolle einer weiteren Häufigkeitsunterschiede bei Nominaldaten wurde mit der χ^2-Methode analysiert (Bortz, (1993), Bühner, (2004), Clauss, Ebner, (1975).

Zur Abschätzung der Stichprobengröße wurde im Vorfeld eine Fallzahlenkalkulation durchgeführt. Hierfür wurde eine A priori-Analyse mit der Software G-Power 3.1.2 verwendet. Die Fallzahlenkalkulation wird auf Basis von Effektstärke, α-Fehler-Niveau und Teststärke (1- β) berechnet. Da beim fehlerhaften Beibehalten der Hypothesen aufgrund der Studienergebnisse keine Gefährdung von Personen besteht, wird das β-Fehler-Niveau auf 0.2 festgelegt. Damit wird eine übliche Teststärke von 0.8 angenommen (Kutschmann, Bender, Grouven, Berg, 2006). Die A priori-Power-Analyse mit G-Power ergibt für punktbiseriale Korrelationen bei α= 0.05, 1-β= 0.80 und einer angenommenen mittleren Effektstärke von r=0.30 eine Gesamtstichprobengröße von N=82. Bei gleicher Annahme über die Effektstärke und α-Fehler-Niveau und Teststärke (1- β) ergibt die Fallzahlzahlenkalkulation für Berechnungen mit χ^2-Anpassungstests eine Fallzahl von N=88.

Bei den Effekten basierend auf Korrelationsberechnungen und mit χ^2-Anpassungstests spricht man bei 0.1 von geringen Effekten, bei 0.3 von mittleren und bei 0.5 von großen Effekten. (Bortz, Döring, 2006) Als Maßzahl für die Stärke des Zusammenhangs bei Korrelationen wird als Effektstärkemaß *r,pr* oder ρ, bei χ^2-verteilten Prüfgrößen wird das Effektstärkemaß ω berechnet.

Tabelle 31: Konventionen für Effektstärken

Test	Berechnung der Effektstärken	Effektstärken		
		gering	mittel	groß
Produkt-Moment-Korrelation*	$r = \frac{\mathrm{cov}(x,y)}{s_x * s_y}$	0.10	0.30	0.50
Punktbiseriale Korrelation**	$r_{pb} \frac{\bar{x}_{y1} - \bar{x}_{y2}}{\hat{\sigma}_y} * \sqrt{\frac{n_1 * n_2}{N^2}}$	0.10	0.30	0.50
Spearman-Rangkorrelation**	$\rho = 1 - \frac{6 * \sum_{i-1}^{N} d_i^2}{N * (N^2 - 1)}$	0.10	0.30	0.50
X^2-Test**	$\omega = \sqrt{\frac{\chi^2}{N}}$	0.10	0.30	0.50

*Formel aus Bortz (1993); **Formel aus Bühner, Ziegler (2009)

3.6 Instrumente zur Auswertung

Für die Bestimmung des Stichprobenumfangs wurde die Software G-Power 3.1.2 von Faul und Erdfelder (Faul, Erdefelder, 1992) eingesetzt. Alle weiteren Berechnungen wurden mit dem Statistikprogramm ‚PASW 18.0 für Windows' durchgeführt.

4 Ergebnisse

Es wurden Teilnehmer aus verschiedenen Qualifikationsbereichen befragt. Die größte Gruppe der Befragten stammte aus dem Bereich Kaufmännische Berufe und Verwaltungsberufe (48.6%). Zweitstärkste Gruppe stellen die Elektro- und IT-Berufe mit 20%, darauffolgend der Bereich Metall & Service (15.2%) und Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen (11.4%). Die kleinste Gruppe von Teilnehmern dieser Befragung stellt die Gruppe der Zeichner und Mediengestalter(4.8%), 8.2% der Teilnehmer machten keine Angaben zum Umschulungsberuf (vgl. Tabelle 32).

Tabelle 32: Qualifikationsbereiche der befragten Rehabilitandinnen und Rehabilitanden

Qualifikationsbereiche	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Berufe im Gesundheits- u. Sozialwesen	33	10,4	11,4
Kaufmännische u. Verwaltungsberufe	141	44,6	48,6
Elektro- u. IT-Berufe	58	18,4	20,0
Metall & Service	44	13,9	15,2
Zeichner u. Mediengestalter	14	4,4	4,8
gesamt	290	91,8	100,0
keine Angabe	26	8,2	
gesamt	316	100,0	

Soziodemografische Merkmale

Der überwiegende Teil der Rehabilitandinnen und Rehabilitanden ist männlich (73.7%) und lebt mit einem Partner zusammen (55.6%). Das Durchschnittsalter beträgt 37 Jahre (*SD*=7, min 21, max 56); die 31- bis 40-jährigen Befragten stellen mit 42.4% die größte Gruppe, gefolgt von der Personengruppe der über 40-Jährigen (33.8%). 56.8% haben die Schule mit der mittleren Reife abgeschlossen, 31.4% mit einem Hauptschulabschluss (vgl. Tabelle 33).

Tabelle 33: Soziodemografische Merkmale

Merkmal	Ausprägung	Prozent
Geschlecht	weiblich	26.3
Alter (in Jahren)	bis 30	23.9
	31-40	42.4
	über 40	33.8
Form des Zusammenlebens	zusammenlebend	55.6
Schulabschluss	Hauptschule	31.4
	Realschule/POS	56.8
	Abitur/EOS	7.0
	Hochschulabschluss	3.2
	ohne Schulabschluss	1.6
Kinder	keine	50.2
	1 Kind	36.8
Anzahl der Kinder	2 Kinder	44.1
	3 und mehr Kinder	19.1
Muttersprache	deutsch	94.0
finanzielle Versorgung von Angehörigen	ja	42.2
zukünftiger Alleinverdiener	ja	56.6

Die Hälfte der Rehabilitandinnen und Rehabilitanden hat Kinder, größtenteils zwei Kinder (44.1%), 36.8% haben ein Kind, 19% haben drei und mehr Kinder. 42% gaben an, Angehörige (Partner, Kinder, Eltern) finanziell versorgen zu müssen, 56.6% sind zukünftig Alleinverdiener. 94% gaben *deutsch* als ihre Muttersprache an.

Gesundheitliche Merkmale

Die Nennung der Diagnose, aufgrund jener die Rehabilitationsmaßnahme notwendig wurde, zeigen das bekannte Bild überwiegender Funktionseinschränkungen des Stütz- und Bewegungsapparates (60%), gefolgt von psychischen Störungen (12.6%). Andere Bereiche körperlicher Funktionseinschränkungen stellen Diagnosegruppen unter 10% innerhalb der Rehabilitandinnen- und Rehabilitandenpopulation (vgl. Tabelle 34). 60% der Befragten gaben an, dass eine Erkrankung/Funktionseinschränkung vorliegt, die sich auf die Arbeitsfähigkeit auswirkt, bei 28% liegen zwei Erkrankungen vor. Der Anteil von Personen mit einem anerkannten Grad der Behinderung liegt bei 37%. Darin haben 42% einen Grad der Behinderung von über 50, 42% einen Grad der Behinderung bis 40 und 16% einen Grad der Behinderung bis 20.

Tabelle 34: Gesundheitliche Merkmale

Merkmal	Ausprägung	Prozent
Hauptdiagnose	Stütz- und Bewegungsapparat	59.6
	psychische Probleme	12.6
	neurologische Erkrankung	7.0
	Hauterkrankung	3.5
	Erkrankung der Atemwege	3.2
	Herz-Kreislauf Erkrankung	3.9
	eine andere Erkrankung	10.2
Anzahl der Erkrankungen, die sich auf die Arbeitsfähigkeit auswirken	eine Erkrankung	60.5
	2	28,0
	3	6.6
	4 und mehr Erkrankungen	4.9
Grad der Behinderung (GdB)	ja	37.0
Höhe der Graduierung (n=109)	GdB bis 20	15.6
	bis 40	42.2
	über 50	42.2
erlebte Arbeitsfähigkeit*	gering	14.1
	mittel	37.4
	hoch	48.5
körperliches Befinden*	gering	9.8
	mittel	41.5
	hoch	48.7

*Die Prozentwerte beruhen auf einer Trichotomisierung der Skala

Die erlebte Arbeitsfähigkeit wurde im Mittel als gut zufriedenstellend eingestuft (*M*=7, *SD*=2, min.1, max.10). Rund 14% erleben ihre Arbeitsfähigkeit nicht zufriedenstellend bis schlecht, wobei keine Person angegeben hat, über keine Arbeitsfähigkeit zu verfügen. Am anderen Ende der Skala befinden sich ca. 49% der Rehabilitandinnen und Rehabilitanden, die ihre Arbeitsfähigkeit derzeit als gut bis sehr gut erleben. Das körperliche Befinden wurde von den Rehabilitandinnen und Rehabilitanden im Mittel als zufriedenstellend bis gut eingeschätzt (*M*=4.2, *SD*=1, min.1, max. 6). Der größte Teil der Rehabilitandinnen und Rehabilitanden (ca.

49%) befindet sich im Bereich zwischen gut bis sehr gut erlebter körperlicher Befindlichkeit. Rund 42% der befragten Rehabilitandinnen und Rehabilitanden erleben ihr körperliches Befinden zufriedenstellend, rund 10% gaben an, dass das körperliche Befinden nicht zufriedenstellend bis sehr schlecht sei (vgl. Tabelle 34). Die Angaben der Stichprobe der Rehabilitandinnen und Rehabilitanden ist im Mittel vergleichbar mit der Normstichprobe von N=1344 männlichen und weiblichen Erwachsenen (siehe Deusinger, 1998, S.309).

Personenbezogene Merkmale

Im Mittel bewerteten die Teilnehmer ihre berufliche Orientierung als „gut" ausgeprägt (*M*=4.2, *SD*=0.67). 77% gaben an, eine gute bis sehr gute berufliche Orientierung zu besitzen, 21% zufriedenstellende und 1.6% unzureichende Kenntnisse bezüglich der eigenen beruflichen Ziele und Kompetenzen. In Bezug auf das bewerbungsbezogene Kompetenzerleben bewerteten die Rehabilitandinnen und Rehabilitanden ihre Kompetenzen im Mittel mit der Schulnote „gut" (*M*=4.56, *SD*=0.52). Der überwiegende Teil mit 71% stuften ihre Bewerbungskompetenzen als „gut" bis „sehr gut", 29% als zufriedenstellend, 0.3% als nicht ausreichend. Das internale bewerbungsbezogene Kontrollerleben (*M*=4.6, *SD*=0.87) ist bei 59% der Teilnehmer hoch ausgeprägt, 37% schrieben sich eine mittlere Internalität, 4% eine geringe Internalität zu. Gegenläufig dazu verhält sich das externale bewerbungsbezogene Kontrollerleben (*M*=3.6, *SD*=1.0). 38% der Befragten erleben geringe Externalität, 49% eine mittlere Ausprägung und 13% hohes externales bewerbungsbezogenes Kontrollerleben.

Tabelle 35: Personenbezogene Merkmale

Merkmal	Ausprägung	Prozent
berufliche Orientierung*	nicht ausreichend	1.6
	zufriedenstellend	21.0
	(sehr) gut	77.5
bewerbungsbezogenes Kompetenzerleben*	nicht ausreichend	0.3
	zufriedenstellend	29.1
	(sehr) gut	70.6
bewerbungsbezogenes Kontrollerleben (Internalität)*	gering	4.4
	mittel	36.7
	hoch	58.9
bewerbungsbezogenes Kontrollerleben (Externalität)*	gering	37.7
	mittel	49.4
	hoch	13.0
berufliche Selbstwirksamkeit*	gering	2.2
	mittel	52.8
	hoch	44.9
situationsspezifischer Optimismus*	gering	10.2
	mittel	47.9
	hoch	41.8
berufliche Werthaltungen*	gering	0.3
	mittel	17.5
	hoch	82.2
Zufriedenheit mit der beruflichen Rehabilitation*	gering	8.7
	mittel	32.0
	hoch	59.3

*Die Prozentwerte beruhen auf einer Trichotomisierung der Skala

Im Mittel schätzten die befragten Rehabilitandinnen und Rehabilitanden ihre berufliche Selbstwirksamkeit „gut“ ausgeprägt ein (*M*=4.3, *SD*=0.75). 2% bewerteten ihre berufliche Selbstwirksamkeit als gering, 53% als mittelmäßig und 45% als hoch. Eine ähnliche Verteilung spiegelt sich auch bei der Skala zum situationsspezifischen Optimismus ab (*M*=4.1, *SD*= 1.07): Circa 10% der Befragten beurteilen ihren Optimismus als „gering“ ein, 48% mittelmäßig und 42% als hoch ein. Die Selbstbeurteilung der beruflichen Werthaltungen (*M*=4.9, *SD*= 0.61) fällt deutlich positiv aus: Über 80% der Rehabilitandinnen und Rehabilitanden schreiben sich eine hohe berufliche Werthaltung zu, ca. 18% mittlere Werte und nur 0.3% geringe Ausprägungen. In Bezug auf die Zufriedenheit mit der Umschulung (*M*=4.33, *SD*=1.08) gaben knapp 60% an, eine hohe Zufriedenheit zu besitzen, 32% sind mittelmäßig zufrieden und knapp 9% äußerten geringe Zufriedenheit.

Erwerbsbiografische Merkmale und regionaler Arbeitsmarkt

88% der Rehabilitandinnen und Rehabilitanden dieser Untersuchung haben einen Erstberuf mit Abschluss. Im Mittel war die Gruppe ca. 14 Jahre erwerbstätig (*M*=14, *SD*=8.57, max. 39), knapp ein Drittel war bis zu Beginn der beruflichen Rehabilitation in einem Beschäftigungsverhältnis (*M*=12, *SD*=14, min. 0 Monate, max. 84 Monate). Bis zu sechs Monate arbeitslosig vor Beginn der beruflichen Rehabilitation waren ca. 16%, 20% zwischen sieben und zwölf Monate (vgl. Tabelle 36).

Tabelle 36: Erwerbsbiografische Merkmale und regionaler Arbeitsmarkt

Merkmal	Ausprägung	Prozent
Erlernter Erstberuf mit Abschluss	Ja	88.2
Erwerbsjahre	keine	3.1
	bis 10 Jahre	34.7
	bis 20 Jahre	36.8
	bis 30 Jahre	23.6
	bis 40 Jahre	1.7
Dauer der Arbeitslosigkeit vor Beginn berufl. Reha.	keine	29.3
	1-6 Monate	15.5
	7-12 Monate	19.7
	13-18 Monate	14.8
	19-24 Monate	9.0
	über 24 Monate	11.7

Wie ist der regionale Arbeitsmarkt der Rehabilitandinnen und Rehabilitanden beschaffen? Dauth (2008) hat zur Verbesserung der Vergleichbarkeit regionaler Arbeitsmärkte eine Typisierung der Arbeitsagenturbezirke erstellt unter Berücksichtigung verschiedener Arbeitsmarktmerkmale. Nach dieser Typisierung stammen jeweils ca. ein Viertel der Rehabilitandinnen und Rehabilitanden aus *städtisch geprägten Bezirken mit hoher Arbeitslosigkeit* oder aus *ländlichen Bezirken mit überdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit*, 30% aus *Bezirken in der Regel im Osten mit schlechter Arbeitsmarktlage*. Aus Regionen mit guter Arbeitsmarktlage stammten aus ländlichen Bezirken ca. 8% und aus städtischen Bezirken ca. 11% der Rehabilitandinnen und Rehabilitanden (vgl. Tabelle 37).

Tabelle 37: Bundesagenturtypen

Bundesagenturtypen*	Häufigkeit	Prozente
I Städtisch geprägte Bezirke mit guter Arbeitsmarktlage	33	11,2
II Städtisch geprägte Bezirke mit hoher Arbeitslosigkeit	82	27,9
III Ländliche Bezirke mit überdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit	71	24,1
IV Ländliche Bezirke mit niedriger Arbeitslosigkeit	22	7,5
V Bezirke i.d.R. im Osten mit schlechter Arbeitsmarktlage	86	29,3
Gesamt	294	100,0
Fehlend	22	
Gesamt	316	

* Bundesagenturtypen nach Dauth (2008)

Aus welchen Berufsbereichen stammten die befragten Rehabilitandinnen und Rehabilitanden vor Antritt der beruflichen Rehabilitation? Der höchste Anteil an Rehabilitandinnen und Rehabilitanden dieser Befragung mit 67%% stammte aus dem Berufsbereich *Fertigungsberufe* (siehe Tabelle 38). Zweitstärkster Berufsbereich stellen die *Dienstleistungsberufe* mit 24% aus den überwiegend vertretenen Berufsabschnitten *Verkauf*, *Gesundheitsberufe*, *Friseur, Gästebetreuer, Hauswirtschaft*. Mit ca. jeweils 3% sind Rehabilitandinnen und Rehabilitanden aus den Berufsbereichen Agrarberufe, grüne Berufe (2.6%) und technisch-naturwissenschaftliche Berufe in dieser Stichprobe vertreten, kleinste Gruppen stellen Personen aus den Berufsbereichen *Bergbau* (1.5%) und *sonstige Arbeitskräfte* (1.1%).

Tabelle 38: Klassifikation der Erstberufe in Berufsbereiche*

Berufseinteilung	**Häufigkeit**	**Prozent**
Agrarberufe, grüne Berufe	7	2.6
Bergbauberufe	4	1.5
Fertigungsberufe	182	67.4
technisch- naturw. Berufe	8	3,0
Dienstleistungsberufe	66	24.4
sonstige Arbeitskräfte	3	1,1
gesamt	270	100,0
keine Antwort	54	
	324	

Klassifizierung der Berufsangaben anhand des Schlüssels KldB, Statistisches Bundesamt, 1992. (Statistisches Bundesamt, 1992)

Hilfe- und Informationsbedarf sowie Aktivitäten zum Übergang

Die Rehabilitandinnen und Rehabilitanden wurden am Ende der beruflichen Rehabilitation zu ihrem Informations-, Hilfe und Unterstützungsbedarf befragt. Höchster Informationsbedarf besteht zum Thema „Vorgestellungsgespräche vorbereiten“, wo 47% der befragten Rehabilitandinnen und Rehabilitanden (weitere) Informationen wünschen. Deutlich geringer ist der Informationsbedarf bei den Themen „Stellensuche“ (37%) und „Bewerbungsmappen erstellen“ (32%) ausgeprägt. Der Unterstützungsbedarf ist bei der Erstellung von Bewerbungsmappen am geringsten ausgeprägt (20%). 38% gaben Hilfe- und Unterstützungsbedarf bei der Stellensuche an, 37% bei der Vorbereitung von Vorstellungsgesprächen (siehe Tabelle 39)

Tabelle 39: Informations-, Hilfe- u. Unterstützungsbedarf zum Bewerbungsprozess

Merkmal	Ausprägung	Prozent
Informationsbedarf zum Thema „Stellensuche“	ja	36.8
	nein	34.2
	vielleicht	28.9
Informationsbedarf zum Thema „Bewerbungsmappen erstellen“	ja	32.2
	nein	48.7
	vielleicht	19.1
Informationsbedarf zum Thema „Vorstellungsgespräche vorbereiten“	ja	47.0
	nein	34.8
	vielleicht	18.3
Hilfe und Unterstützungsbedarf bei der Stellensuche	ja	37.7
	nein	38.6
	vielleicht	23.7
Hilfe und Unterstützungsbedarf bei der Erstellung von Bewerbungsmappen	ja	20.0
	nein	58.3
	vielleicht	21.7
Hilfe und Unterstützungsbedarf bei der Vorbereitung von Vorstellungsgesprächen	ja	36.5
	nein	43.5
	vielleicht	20.0

Etwa dreiviertel der Rehabilitandinnen und Rehabilitanden bewerben sich zum Zeitpunkt sechs Wochen vor Abschluss der beruflichen Rehabilitation, bzw. möchten sich regional an ihrem Wohnort bewerben, 9% orientieren sich überregional am Arbeitsmarkt und ca. 14% bundesweit. Bei ca. 80% wird eine Vollzeitstelle angestrebt, bei 4% eine Teilzeitstelle, 17% nehmen beide Möglichkeiten in ihre Überlegungen zum Arbeitsstundenumfang mit ein (vgl. Tabelle 40).

Tabelle 40: Bewerbungsmerkmale und -aktivitäten

Merkmal	Ausprägung	Prozent
Bewerbungsregion	regional	77.0
	überregional*	9.2
	bundesweit	13.8
angestrebter Arbeitsstundenumfang	Vollzeit	79.1
	Teilzeit	4.2
	beides	16.7
Bewerbungsmappen verschickt zu T1	Ja	60.8
Anzahl der Bewerbungen zu T1 (n=192)	1-3	32.3
	4-9	34.9
	10-14	17.7
	15 und mehr	15.1
Vorstellungsgespräche geführt zu T1	ja	36.1
Anzahl der Vorstellungsgespräche zu T1 (n=108)	1	50.0
	2	25.9
	3	9.3
	4 und mehr	14.8
Arbeitsstellenzusage zu T1	ja, in meinem Maßnahmeberuf	16.7
	ja, in meinem bisherigen Berufsfeld	0.6
	ja, in einem für mich ganz neuen Berufsfeld	0.6
	nein	82.0

*über 100 km von jetzigen Wohnort

Zum ersten Erhebungszeitpunkt gaben 61% Prozent an, schon mindestens eine Bewerbungsmappe an einen potenziellen Arbeitgeber verschickt zu haben. Ein Drittel der Bewerbungsaktiven haben bis zu drei Bewerbungsmappen verschickt, ein weiteres Drittel der Bewerbungsaktiven bis zu neun Bewerbungsmappen und ein Drittel über zehn Bewerbungs-

mappen (*M*=9.69, *SD*=13, max. 100). 36% der Teilnehmer haben schon während der beruflichen Rehabilitation mindestens ein Vorstellungsgespräch geführt. Aus dieser Gruppe haben die Hälfte genau ein Vorstellungsgespräch, ein Viertel zwei Gespräche und ein weiteres Viertel drei und mehr Vorstellungsgespräche geführt (*M*=2.39, *SD*=2.9, max. 20). Im letzten Semester der Umschulung gaben 82% der Befragten an, noch keine Arbeitstellenzusage zu haben.

Es wurde ein Bewerbungsstatus zur Klassifizierung der Bewerbungsaktivitäten zum Ende der beruflichen Rehabilitation gebildet. Er besteht aus vier sich nicht überschneidenden Kategorien: Die erste Kategorie ist gekennzeichnet durch keine Bewerbungsaktivitäten (keine Bewerbungsmappen versendet, keine Vorstellungsgespräche geführt und keine Stellenzusage). Die zweite Kategorie steht für Rehabilitandinnen und Rehabilitanden, die Bewerbungsmappen versendet haben, jedoch weder ein Vorstellungsgespräch geführt, noch eine Stellenzusage haben. In der dritten Kategorie finden sich alle Rehabilitandinnen und Rehabilitanden wieder, die schon mindestens ein Vorstellungsgespräch, jedoch ohne Stellenzusage, geführt haben. Die letzte Kategorie umfasst alle Rehabilitandinnen und Rehabilitanden mit einer Stellenzusage (vgl. Tabelle 41).

Tabelle 41: Bewerbungsstatus zu T1

	Häufigkeit	Prozente
keine Bewerbungsaktivitäten und keine Stellenzusage	85	27,4
Bewerbungen verschickt und keine Stellenzusage	94	30,3
Vorstellungsgespräche geführt ohne Stellenzusage	75	24,2
Stellenzusage	56	18,1
gesamt	310	100,0
keine Angabe	6	
gesamt	316	

Folgende Häufigkeitsverteilung liegt vor: Während der beruflichen Rehabilitation waren ca. 27% der befragten Rehabilitandinnen und Rehabilitanden nicht bewerbungsaktiv, 30% haben Bewerbungsmappen versendet und weitere 24% haben mindestens schon ein Vorstellungsgespräch geführt. 18% hatten am Ende der beruflichen Rehabilitation eine Stellenzusage. Zum zweiten Erhebungszeitpunkt, ca. acht Monate nach Beendigung der beruflichen Rehabilitation wurde erneut der Bewerbungsstatus erhoben. 4% der befragten Rehabilitandinnen und Rehabilitanden gaben an, keine Bewerbungsaktivitäten zu verfolgen. 11% versendeten Bewerbungsmappen, haben jedoch noch kein Vorstellungsgespräch geführt und keine Stellenzusage. 36% haben mindestens ein Vorstellungsgespräch geführt, jedoch noch keine Stellenzusage bekommen. Ungefähr 50% sind zum zweiten Erhebungszeitpunkt berufstätig (vgl. Tabelle 42).

Tabelle 42: Bewerbungsstatus zu T2 (N=115):

	Häufigkeit	Prozente
keine Bewerbungsaktivitäten und keine Stellenzusage	4	3.5
Bewerbungen verschickt und keine Stellenzusage	13	11.3
Vorstellungsgespräche geführt ohne Stellenzusage	41	35.7
Stellenzusage	57	49.6
gesamt	115	100.0

Als Nächstes wird der Bewerbungsstatus der beiden Erhebungszeitpunkte gegenübergestellt. Von der Gruppe der Rehabilitandinnen und Rehabilitanden, die zu T1 nicht bewerbungsaktiv waren, sind acht Monate nach der Rehabilitation 7% weiterhin nicht bewerbungsaktiv. 18% haben Bewerbungsmappen verschickt, jedoch noch keine Vorstellungsgespräche geführt. 46% haben mindestens ein Vorstellungsgespräch geführt, jedoch ohne Stellenzusage. 29% der zu T1 nicht bewerbungsaktiven Rehabilitandinnen und Rehabilitanden sind zu T2 wiedereingegliedert. (vgl. Tabelle 43). Rehabilitandinnen und Rehabilitanden, die zu T1 Bewerbungsmappen versendet hatten waren zu T2 6% bewerbungsinaktiv (d.h. sie haben keine weiteren Bewerbungsmappen verschickt, keine Vorstellungsgespräche geführt und sind nicht beruflich integriert), 8% versenden weiterhin Bewerbungsmappen, haben jedoch noch kein Vorstellungsgespräch geführt. 36% haben ein Vorstellungsgespräch geführt und 50% der Rehabilitandinnen und Rehabilitanden sind beruflich integriert. Von der Gruppe der Rehabilitandinnen und Rehabilitanden, die zu T1 schon mindestens ein Vorstellungsgespräch geführt hatten, jedoch ohne Stellenzusage, gab es zu T2 keine Bewerbungsinaktiven. 10% hatten nach der beruflichen Rehabilitation Bewerbungsmappen versendet, ohne zu einem weiteren Vorstellungsgespräch eingeladen zu worden zu sein. 37% hatten nach der beruflichen Rehabilitation mindestens ein weiteres Vorstellungsgespräch ohne Arbeitsstellenzusage und 53% der Rehabilitandinnen und Rehabilitanden, die schon zu T1 mindestens ein Vorstellungsgespräch geführt hatten, sind beruflich integriert.

Tabelle 43: Kreuztabelle Bewerbungsstatus zu T1 * Bewerbungsstatus T2

		Bewerbungsstatus zu T2 (n=112)									
		k. Aktivität		BM verschickt		VG o. Zusage		im Job		Gesamt	
		n	%	n	%	n	%	n	%	N	%
Bewerbungsstatus zu T1	k. Bewerbungsaktivitäten	2	7.1	5	17.9	13	46.4	8	28.6	28	100
	BM verschickt	2	5.6	3	8.3	13	36.1	18	50.0	36	100
	VG geführt	0	.0	3	10.0	11	36.7	16	53.3	30	100
	Stellenzusage	0	.0	2	11.1	3	16.7	13	72.2	18	100
gesamt		4	3.6	13	11.6	40	35.7	55	49.1	112	100

Personen mit Stellenzusage zu T1 waren zum zweiten Erhebungszeitpunkt zu 72% beruflich integriert. Die nicht integrierten Rehabilitandinnen und Rehabilitanden waren bewerbungsaktiv, wovon 17% schon mindestens ein Vorstellungsgespräch nach der beruflichen Rehabilitation geführt hatten und 11% Bewerbungsmappen versendeten. Der Bewerbungsstatus zu T1 hat einen Einfluss auf die Wiedereingliederung, gemessen acht Monate nach der beruflichen

Rehabilitation. Rehabilitandinnen und Rehabilitanden, die zu T1 nicht bewerbungsaktiv sind, sind unterrepräsentiert in der Gruppe der beruflich integrierten Rehabilitandinnen und Rehabilitanden. Im Gegensatz dazu sind Rehabilitandinnen und Rehabilitanden mit einer Stellenzusage zu T1 häufiger wiedereingegliedert χ^2 (3, N = 112) = 8.799, p <.05, $ES_{(\omega)}$=.280.

Berufliche Wiedereingliederung

Acht Monate nach der beruflichen Rehabilitation waren ca. 50% der Befragungsteilnehmer des zweiten Erhebungszeitpunktes erwerbstätig. 40% waren arbeitslos, rund 3% geringfügig beschäftigt und 8% dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehend. Dabei gaben diese Personen als Gründe an:

- Med. Reha-Maßnahme (n=3)
- Fortbildung/Ausbildung (n=3)
- Krankheit/Behinderung (n=3)

Tabelle 44: Erwerbstätigkeit zum Zeitpunkt acht Monate nach Umschulung (T2)

	Frauen (n=32)	Männer (n=83)	Gesamt (N=115)
erwerbstätig (sozialvers. pfl. erwerbstätig oder selbstständig) (n=57)	40.6%	53.0%	49.5%
geringfügig beschäftigt oder ABM, Integrationsfirma oder ähnlichem (n=3)	3.1%	2.4%	2.6%
arbeitslos (n=46)	53.1%	34.9%	40.0%
nicht dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehend (n=9)	3.1%	9.6%	7.8%

Von den 115 Teilnehmern des zweiten Erhebungszeitpunktes gaben 41% an, bei der Stellensuche Hilfe von Dritten (Arbeitsagentur, private Vermittler, BFW, Reha-Berater des Rehaträgers…) in Anspruch genommen zu haben. Der letztendlich entscheidende Hinweis für die besetzten Arbeitsstellen von integrierten Rehabilitandinnen und Rehabilitanden kam jeweils zu 24% der Fälle durch Stellenangebote in der Zeitung oder durch Bekannte, Verwandte etc. (vgl. Tabelle 45). In jeweils 11% der Fälle glückte die Integration durch Initiativbewerbungen oder Stellenvermittlung durch die Arbeitsagentur. 13% der integrierten Rehabilitandinnen und Rehabilitanden kamen zu ihrer Stelle über ein Praktikum.

Tabelle 45: Erwerbstätigkeit zum Zeitpunkt acht Monate nach der Umschulung (T2)

Merkmal	Ausprägung	Frauen (n=32)	Männer (n=83)	Gesamt (N=115)
Aufnahme einer Tätigkeit nach Umschulung (n=55)	sofort	16.7%	25.6%	23.6%
	1-3 Monate	41.7%	32.6%	34.5%
	4-6 Monate	33.3%	30.2%	30.9%
	7-8 Monate	8.3%	11.6%	10.9%
Stellenfindung durch…	BFW	0%	9.3%	7.3%
	eigene Suche (SIS)	0%	2.3%	1.8%
	Stellenangebot Zeitung	25.0%	23.3%	23.6%
	Initiativbewerbung	16.7%	9.3%	10.9%
	Bekannte, Verwandte…	16.7%	25.6%	23.6%
	Agentur für Arbeit	25.0%	7.0%	10.9%
	eigenes Stellengesuch	0%	11.6%	9.1%
	Praktikum	16.7%	11.6%	12.7%
Stellenumfang	Vollzeitstelle	66.7%	95.3%	89.1%
	Teilzeitstelle	33.3%	4.7%	10.9%
Befristung	ja	66.7%	51.2%	54.5%
Art der Tätigkeit	ausbildungsadäquate	83.3	69.8	72.7
	Tätigkeit	16.7	18.6	18.2
	Tätigkeit im Erstberuf	0	11.6	9.1
	andere Tätigkeit			
Leih- o. Zeitarbeitsfirma angestellt	ja	8.3%	4.7%	5.5%
Zufriedenheit mit der gegenwärtigen Arbeitsstelle	gering	0%	9.3%	7.3%
	mittel	25.0%	25.6%	25.5%
	hoch	75.0%	65.1%	67.3%

89% der beschäftigten Rehabilitandinnen und Rehabilitanden haben einen Arbeitsstellenumfang einer Vollzeitstelle. Dabei haben Frauen häufiger als Männer eine Teilzeitstelle χ^2 (1, N = 55) = 7.941, p <.05. Bei der Frage nach der Befristung der Arbeitsstelle unterscheiden sich Frauen und Männer hingegen nicht statistisch bedeutsam voneinander. 55% der beschäftigten Rehabilitandinnen und Rehabilitanden haben eine befristete Arbeitsstelle. Der überwiegende Teil der beschäftigten Rehabilitandinnen und Rehabilitanden (72%) geht mit der neuen Tätigkeit eine Arbeit im Umschulungsberuf bzw. einer verwandten Tätigkeit nach, 18% sind in ihrem Erstberuf tätig und 9% üben eine ganz andere Tätigkeit aus, die weder mit der Qualifizierung im Rahmen der beruflichen Rehabilitation, noch mit dem Erstberuf Überschneidungen ausweist. 6% sind bei einer Leih- bzw. Zeitarbeitsfirma angestellt (vgl. Tabelle 45).

Einflussfaktoren auf die Wiedereingliederung

Im ersten Schritt wird zur Identifikation potenzieller Prädiktoren für die Wiedereingliederung in Arbeit alle 40 Skalen und Merkmale mittels univariater Regresssionen untersucht. Das α-Niveau wurde auf 5% festgesetzt. Über Skalen und Merkmale, die statistisch signifikante Prädiktoren für die Integration in Arbeit darstellen wird darauffolgend näher eingegangen.

Tabelle 45: Univariate Regression von potenziellen Einflussfaktoren auf die Wiedereingliederung (N=115)

bewerbungsbezogene Erwartungen & Bewertungen, Bewerbungsaktivität	**p**
Kompetenzerleben	
- Stellensuche	.389
- Bewerbungsmappen erstellen	.101
- Vorstellungsgespräche vorbereiten	.008*
internales Kontrollerleben	.089
externales Kontrollerleben	.122
situationsspezifischer Optimismus	.002*
Folgeerwartung	.002*
erwartete Bewerbungsdauer	.001*
Bewertung von Intensität der Stellensuche	.794
Bewerbungsaktivität zu T1	.042*
Zufriedenheit mit der berufl. Reha	.001*
berufsbezogene Erwartungen und Bewertungen	
berufliche Orientierung	.006*
berufliche Selbstwirksamkeit	.014*
berufliche Werthaltungen	.312
prestige-materiell orientierte berufl. Werthaltung	.133
erlebte Gesundheit und Arbeitsfähigkeit, Grad der Behinderung	
körperliches Befinden	.089
erlebte Arbeitsfähigkeit	.090
Grad der Behinderung	.511
soziodemografische Daten	
Geschlecht	.236
Alter	.430
Form des Zusammenlebens	.002*
Kinder	.404
Schulabschluss	.478
Berufsausbildung	.302
Anzahl der Arbeitslosigkeitsepisoden der letzten 10 Jahre	.922
Erwerbsjahre	.255
Dauer der Arbeitslosigkeit vor Reha-Beginn	.493
Mobilität	.693
finanzielle Versorgung von Angehörigen	.405
zukünftiger Alleinverdiener	.095
angestrebte Bewerbungsregion	.651
Arbeitsmarkt und Beruf	
regionale Arbeitslosenquote	.094
strukturstarke vs. strukturschwache Arbeitsmarktregion	.050*
Umschulungsberuf	.119
Informations-, Hilfe- und Unterstützungsbedarf	
Informationsbedarf über	
- Stellensuche	.299
- Bewerbungsmappen erstellen	.956
- Vorstellungsgespräche vorbereiten	.036*
Hilfe- und Unterstützungsbedarf zu	
- Stellensuche	.144
- Bewerbungsmappen erstellen	.197
- Vorstellungsgespräche vorbereiten	.078

*p<.05=Irrtumswahrscheinlichekeit kleiner 5%

Auf einem α-Niveau von 5% liegen bei den bewerbungsbezogenen Erwartungen und Bewertungen signifikante Einflussfaktoren vor: Kompetenzerleben bei der Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche (p=.008), situationsspezifischer Optimismus (p=.002), Folgeerwartung (p=.002), erwartete Bewerbungsdauer (p=.001), Zufriedenheit mit der beruflichen Rehabilitation (p=.042) und der Bewerbungsstatus zu T1 (p=.042). Von den berufsbezogenen Einstel-

lungen sind die berufliche Orientierung (p=.006) und Selbstwirksamkeit (p=.014) signifikante Einflussfaktoren, bei den soziodemografischen Merkmalen das Leben in einer Partnerschaft (p=.002). Ein Merkmal zur regionalen Arbeitsmarktsituation zeigte ebenfalls einen signifikanten Einfluss auf die Wiedereingliederung, nämlich die Unterscheidung zwischen strukturstarken und strukturschwachen regionalen Arbeitsmarktregionen (p=.050)[46]. Zum Informations-, Hilfe und Unterstützungsbedarf liegt ein signifikanter Prädiktor im Zusammenhang mit der Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche vor, wo das Ausmaß an Informationsbedarf (p=.036) integrierte von nicht integrierten Rehabilitandinnen und Rehabilitanden unterscheidet (vgl.Tabelle 46).

Das Kompetenzerleben zur Vorbereitung von Vorstellungsgesprächen hat einen positiven Einfluss auf die Integration r_{pb} (115) = .256, p < .01. Der Einfluss ist als gering zu bewerten. Bei einer 6-stufigen Skala weisen beruflich integrierte Rehabilitandinnen und Rehabilitanden einen Mittelwert von (M=4.7, SD=.67) auf und (M=4.3, SD=.80) bei nicht integrierten Rehabilitandinnen und Rehabilitanden. Einen etwas höheren positiven Einfluss auf die Integration in Arbeit besteht beim situationsspezifischen Optimismus. Hier liegt ein mittelstarker Einfluss vor, der bei Kontrolle der regionalen Arbeitslosenquote pr (108) = .270, p< .01 leicht abnimmt. Das Ergebnis wird bestätigt durch die Teilstichprobe der Rehabilitandinnen und Rehabilitanden, die zu T1 noch keine Stellenzusage hatten, r_{pb} (92) = .264, p < .01, bei Kontrolle der Arbeitslosenquote pr (87) = .250, p< .05. Beruflich integrierte Rehabilitandinnen und Rehabilitanden unterscheiden sich von Nichtintegrierten durch höheren situationspezifischen Optimismus. Arbeitslose Rehabilitandinnen und Rehabilitanden haben im Durchschnitt einen Mittelwert von M= 3.92, SD = 1.09 auf der 6-stufigen Optimismusskala, beruflich integrierte Rehabilitandinnen und Rehabilitanden dagegen einen Mittelwert von M= 4.59, SD=.99 (vgl. Tabelle 46).

Tabelle 46: Situative Erwartungen & Bewertungen und Wiedereingliederung

	Erwerbsstatus	N	M	SD
Kompetenzerleben Vorstellungsgespräch	arbeitslos bzw. ABM	58	4,33	,80
	erwerbstätig	57	4,72	,67
sit. Optimismus	arbeitslos bzw. ABM	58	3,92	1,10
	erwerbstätig	57	4,59	,99
Zufriedenheit mit der berufl. Reha	arbeitslos bzw. ABM	58	4,08	1,07
	erwerbstätig	57	4,78	,88
Folgeerwartung	arbeitslos bzw. ABM	57	3,65	1,34
	erwerbstätig	55	4,42	1,1

Beruflich integrierte Rehabilitandinnen und Rehabilitanden sind zu T1 signifikant zufriedener mit der beruflichen Rehabilitation und ihren Leistungen als nichtintegrierte Rehabilitandinnen und Rehabilitanden r_{pb} (113) = .342, p < .001. Es liegt dabei ein mittlerer Effekt vor. Im

[46] Dichotomisierung der regionalen Arbeitsmarkttypen in gute versus schlechte regionale Arbeitsmarktbedingungen

Durchschnitt äußern sich voll zufrieden (*M*=4.8, *SD*=.88), während nicht integrierte Rehabilitandinnen und Rehabilitanden am Ende der beruflichen Rehabilitation die berufliche Rehabilitation und ihre Leistungen als zufriedenstellend bewerteten (*M*=4.1, *SD*=1.07). Auch Rehabilitandinnen und Rehabilitanden, die nicht aus der Position einer Stellenzusage zu T1 heraus die Rehabilitationsmaßnahme bewerten konnten, besteht dieser positive Effekt, $r_{pb}(92) = .321$, $p < .01$.

Die Folgeerwartung hat einen positiven Einfluss auf die Integration. r_{pb} (92) = .302, $p < .01$, auch bei Kontrolle der regionalen Arbeitslosenquote *pr* (86) = .311, $p< .01$. Beruflich integrierte Rehabilitandinnen und Rehabilitanden hatten zu T1 eine höhere Folgeerwartung (*M*= 4.42, *SD*= 1.1) als nicht integrierte Rehabilitandinnen und Rehabilitanden (*M*= 3.65, *SD*= 1.34). Hierzu wurden nur Personen befragt, die zu T1 noch keine Stellenzusage hatten. Die Effektstärke liegt dabei in einem mittleren Bereich.

Zur Überprüfung des Einflusses der erwarteten Bewerbungsdauer werden ebenfalls nur Rehabilitandinnen und Rehabilitanden berücksichtigt, die zu T1 noch keine Stellenzusage hatten. Bei dieser Teilstichprobe besteht ein statistisch signifikanter negativer Einfluss von erwarteter Bewerbungsdauer auf die Integration, ρ (93) = -.245, $p < .05$. Bei Kontrolle der regionalen Arbeitslosenquote verringert sich das Maß des Zusammenhanges *pr* (86) -.196, *p*= .067, womit kein signifikanter Einfluss bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5% mehr vorliegt, jedoch die Tendenz bestehen bleibt. 18% der integrierten Rehabilitandinnen und Rehabilitanden erwarteten am Ende der beruflichen Rehabilitation keine Bewerbungsphase bei sofortiger Integration. Dagegen waren es aufseiten der nicht integrierten Rehabilitandinnen und Rehabilitanden nur 2%. 60% der integrierten Rehabilitandinnen und Rehabilitanden erwarteten ein bis drei Monate, 16% vier bis sechs Monate und 5.4% über sechs Monate Bewerbungsdauer. Aufseiten der Nichtintegrierten erwarteten 48% eine Bewerbungsdauer von ein bis drei Monaten, 30% eine Bewerbungsphase von vier bis sechs Monaten und 20% erwarteten eine Bewerbungsdauer über sechs Monaten (vgl. Abbildung 33).

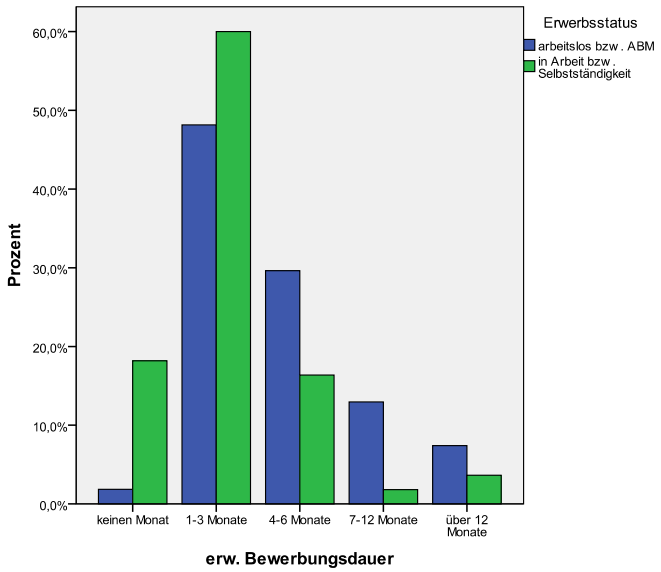


Abbildung 33: Erwartete Bewerbungsdauer und Erwerbstatus

Der Bewerbungsstatus am Ende der beruflichen Rehabilitation hat einen positiven Einfluss auf die Integration in Arbeit. Folgende Häufigkeitsverteilung liegt vor: Während der beruflichen Rehabilitation waren 25% der befragten Rehabilitandinnen und Rehabilitanden nicht bewerbungsaktiv, 32% haben Bewerbungsmappen versendet und weitere 27% haben mindestens schon ein Vorstellungsgespräch geführt, jedoch keine Stellenzusage bekommen. 16% hatten am Ende der beruflichen Rehabilitation eine Stellenzusage (vgl. Abbildung 34).

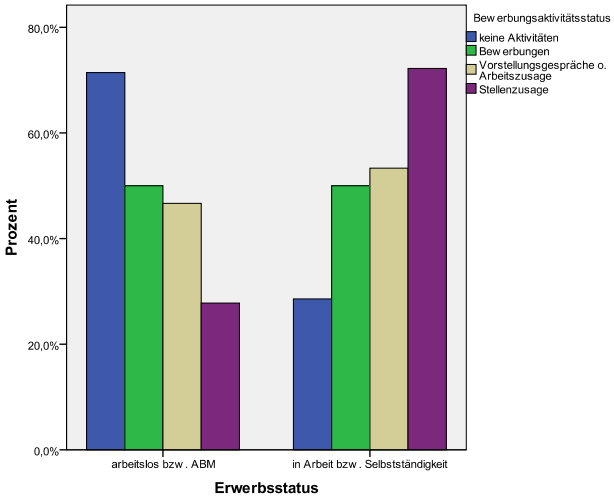


Abbildung 34: Erwerbstatus in Abhängigkeit vom Bewerbungsstatus

In Bezug zur Integration in Arbeit bestehen signifikante Unterschiede $\chi^2(3,112)$ 8.799, $p<.05$, $ES_{(\omega)}=.280$, bei einem mittleren Effekt. In der Gruppe der integrierten Rehabilitandinnen und Rehabilitanden sind 30% der Personen ohne Bewerbungsaktivitäten am Ende der beruflichen Rehabilitation, jeweils ca. 50% der bewerbungsaktiven Rehabilitandinnen und Rehabilitanden (Bewerbungsmappen versendet, Vorstellungsgespräche geführt, ohne Stellenzusa-

ge) und 70% der Rehabilitandinnen und Rehabilitanden mit einer Stellenzusage am Ende der beruflichen Rehabilitation (siehe Abbildung 34).

Aufseiten der berufsbezogenen Erwartungen und Bewertungen zeigten sich die Skalen der beruflichen Orientierung r_{pb} (115) =.273, $p < .01$ bei mittlerer Effektstärke und der beruflichen Selbstwirksamkeit r_{pb} (115) =.237, $p < .01$, bei geringer Effektstärke als signifikante Prädiktoren für die Wiedereingliederung. Integrierte Rehabilitandinnen und Rehabilitanden geben im Durchschnitt höhere Werte an als nicht integrierte Rehabilitandinnen und Rehabilitanden (vgl. Tabelle 47).

Tabelle 47: berufsbezogene Erwartungen & Bewertungen und Erwerbstatus

	Erwerbsstatus	N	M	SD
berufl. Orientierung	arbeitslos bzw. ABM	58	4.62	.64
	erwerbstätig	57	4.97	.61
berufl. Selbstwirksamkeit	arbeitslos bzw. ABM	58	4.13	.71
	erwerbstätig	57	4.43	.55

Aus den Reihen der soziodemografischen Merkmale zeigte sich das Merkmal *Form des Zusammenlebens* als signifikanter Prädiktor. Rehabilitandinnen und Rehabilitanden, die mit einem Partner zusammenleben, sind statistisch signifikant häufiger beruflich integriert als alleinlebende Rehabilitandinnen und Rehabilitanden χ^2 (1, 115) = 9.476, $p < .01$, $ES_{(\omega)}$= .287. Dabei handelt es sich um einen mittelstarken Einflussfaktor. Ein Drittel der alleinlebenden Rehabilitandinnen und Rehabilitanden (35.1%) ist beruflich integriert. Dagegen sind zwei Drittel aufseiten der in Partnerschaft lebenden Rehabilitandinnen und Rehabilitanden (63.8%). Abbildung 35 verdeutlicht den Unterschied zwischen Alleinlebenden und zusammenlebenden Rehabilitandinnen und Rehabilitanden hinsichtlich der Wiedereingliederung.

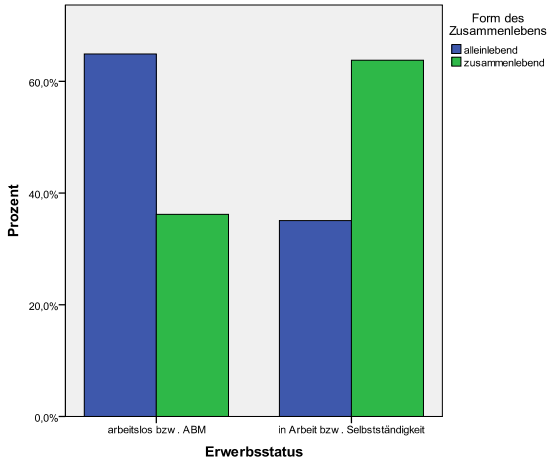


Abbildung 35: Form des Zusammenlebens und Erwerbsstatus

Die regionale Arbeitsmarktsituation hat einen Einfluss auf die Integrationschancen χ^2 (1, 111) = 3.975, $p < .05$, $ES_{(\omega)}$= .189. Aus Tabelle 48 wird deutlich, dass der überwiegende Teil der Rehabilitandinnen und Rehabilitanden (77.5%) aus strukturschwachen Arbeitsmarktregionen

stammte. Unter den arbeitslosen Rehabilitandinnen und Rehabilitanden sind 86% aus strukturschwachen Arbeitsmarktregionen, 15% aus strukturstarken Arbeitsmarktregionen. Dagegen sind auf der Seite der beruflich integrierten Rehabilitandinnen und Rehabilitanden 70% aus strukturschwachen Arbeitsmarktregionen und 30% aus strukturstarken Arbeitsmarktregionen. Der Effekt der regionalen Arbeitsmarktsituation auf die Integration ist als gering zu bewerten.

Tabelle 48: Regionale Arbeitsmarktsituation und Erwerbsstatus

			AM (+) versus (-)		
			„schlechter" AM	„guter" AM	Gesamt
Erwerbs-status	arbeitslos	Anzahl	47	8	55
		% innerhalb von Erwerbsstatus	85,5%	14,5%	100,0%
		% innerhalb von AM (+) versus (-)	54,7%	32,0%	49,5%
	erwerbstätig	Anzahl	39	17	56
		% innerhalb von Erwerbsstatus	69,6%	30,4%	100,0%
		% innerhalb von AM (+) versus (-)	45,3%	68,0%	50,5%
gesamt		Anzahl	86	25	111
		% innerhalb von Erwerbsstatus	77,5%	22,5%	100,0%
		% innerhalb von AM (+) versus (-)	100,0%	100,0%	100,0%

AM= regionaler Arbeitsmarkt

Das letzte einflussreiche Merkmal auf die Wiedereingliederung entstammt aus der Kategorie Informations-, Hilfe- und Unterstützungsbedarf χ^2 (1, 115) = 6.855, $p < .05$, $ES_{(\omega)}$= .244. Hier zeigte sich das Merkmal *Informationsbedarf zum Thema Vorbereitung von Vorstellungsgesprächen* statistisch signifikant. Innerhalb der Gruppe der nichtintegrierten Rehabilitandinnen und Rehabilitanden gaben 59% einen Informationsbedarf an, 12% zeigten sich unschlüssig und 29% verneinten einen Bedarf. Aufseiten der integrierten Rehabilitandinnen und Rehabilitanden gaben 35% einen Informationsbedarf an, 25% waren unschlüssig und 40% verneinten einen Informationsbedarf (vgl. Tabelle 49).

Tabelle 49: Informationsbedarf und Erwerbsstatus

			Informationsbedarf „Vorstellungsgespräche"			
			ja	vielleicht	nein	gesamt
Erwerbs-status	arbeitslos	Anzahl	34	7	17	58
		% i. v. Erwerbsstatus	58,6%	12,1%	29,3%	100,0%
		% i. v. Infobedarf	63,0%	33,3%	42,5%	50,4%
	in Arbeit	Anzahl	20	14	23	57
		% i. v. Erwerbsstatus	35,1%	24,6%	40,4%	100,0%
		% i. v. Infobedarf	37,0%	66,7%	57,5%	49,6%
gesamt		Anzahl	54	21	40	115
		% i. v. Erwerbsstatus	47,0%	18,3%	34,8%	100,0%
		% i. v. Infobedarf	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

i.v.=innerhalb von

5 Zusammenfassung und Diskussion der Ergebnisse

Diese Studie dient der Beantwortung der Forschungsfrage, welche Faktoren Einfluss auf die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt bei Rehabilitandinnen und Rehabilitanden nach beruflicher Rehabilitation haben. Den theoretischen Ausgangspunkt bilden Theorien aus der Erwartung-Wert-Familie und die Frage der Übertragbarkeit auf das Setting der beruflichen Rehabilitation. Dabei wurde der Beantwortung der Rolle von bereichs- und situationsspezifischen Erwartungen eine besondere Bedeutung zugeteilt. Dies geschah aus der Überlegung heraus, dass nach Identifikation des Einflusses möglicher bereichs- und situationsspezifischen Erwartungen auf die Wiedereingliederung, diese allgemeinen bewerbungsbezogenen Interventionen zur Verbesserung des Übergangs zugänglich sind. Zur Beantwortung der Forschungsfrage wurde eine Längsschnittuntersuchung mit zwei Befragungszeitpunkten durchgeführt. 316 Teilnehmer nahmen am ersten Erhebungszeitpunkt teil, 115 Teilnehmer an beiden Zeitpunkten. Es wurden 11 statistisch signifikante Einflussfaktoren auf die Wiedereingliederung identifiziert (vgl. Tabelle 50).

Tabelle 50: statistisch bedeutsame Einflussfaktoren auf die Wiedereingliederung

bewerbungsbezogene Erwartungen, Bewertungen und Bewerbungsaktivität
Kompetenzerleben beim Vorstellungsgespräche vorbereiten situationsspezifischer Optimismus Folgeerwartung erwartete Bewerbungsdauer Bewerbungsaktivität zu T1 Zufriedenheit mit der berufl. Reha
berufsbezogene Erwartungen und Bewertungen
berufliche Orientierung berufliche Selbstwirksamkeit
soziodemografische Merkmale
Form des Zusammenlebens
Arbeitsmarkt und Beruf
strukturstarke vs. strukturschwache Arbeitsmarktregion
Informations-, Hilfe- und Unterstützungsbedarf
Informationsbedarf über Vorstellungsgespräche vorbereiten

Als Ausgangspunkt stand die theoretische Annahme, dass – neben soziodemografischen Merkmalen und der regionalen Arbeitsmarktbedingung – folgende Faktoren einen Einfluss auf die Wiedereingliederung in Arbeit nach abschlussorientierter Qualifizierung haben:

- gesundheitsbezogene Faktoren,
- berufsbezogene Erwartungen und Werthaltungen,
- situationsspezifische Erwartungen und Bewertungen.

Mit dieser Studie konnte der Einfluss von bewerbungsbezogenen Erwartungen, Bewertungen und Bewerbungsaktivitäten sowie berufsbezogenen Erwartungen und Bewertungen aufgezeigt werden. Der erwartete Einfluss der gesundheitsbezogenen Faktoren konnte nicht verifi-

ziert werden. Aufseiten der soziodemografischen Merkmale wurde das Zusammenleben mit einem Partner ein signifikanter Einflussfaktor bei einer mittleren Effektstärke identifiziert, welcher auch in den Untersuchungen von Beiderwieden (2001, 2005) und Köster, Fehr, Slesina (2007) beschrieben wurde. Der Einfluss der regionalen Arbeitsmarktsituation zeigte sich ebenfalls statistisch bedeutsam. So zeigt sich ein geringer negativer Einfluss der „schwachen" regionalen Arbeitsmärkte auf die Integration, ein Ergebnis das ebenfalls bei Köster, Fehr, Slesina (2007) beschrieben wurde. Zur Illustration der erwarteten Einflüsse der personenbezogenen Merkmale auf die Integration soll hier noch mal das Untersuchungsmodell dargestellt werden.

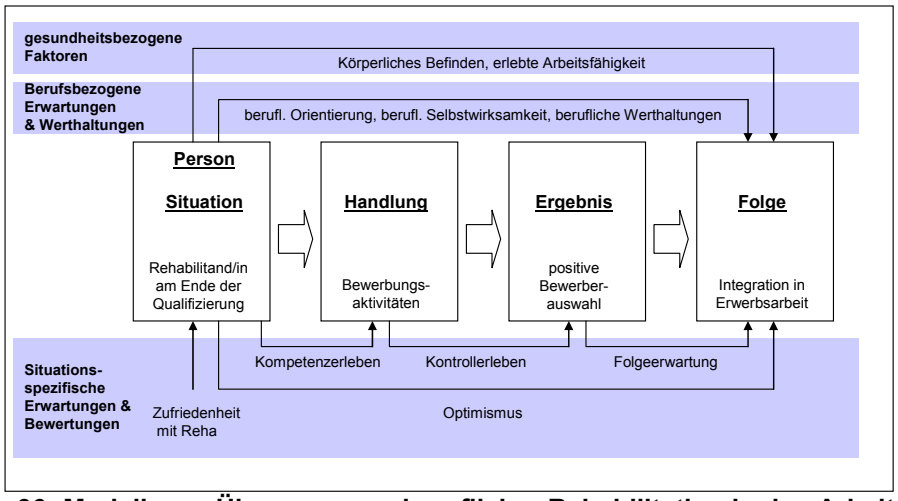


Abbildung 36: Modell zum Übergang von beruflicher Rehabilitation in den Arbeitsmarkt (II)

Die gesundheitsbezogenen Faktoren, wie körperliches Befinden und Arbeitsfähigkeit, zeigten zwar tendenziell in die erwartete Richtung, dass höheres Gesundheitsbefinden und höher erlebte Arbeitsfähigkeit die Chance auf Wiedereingliederung erhöhen, jedoch liegt bei diesen Merkmalen nur eine statistische Bedeutsamkeit auf Grundlage einer 10% Irrtumswahrscheinlichkeit vor. Das körperliche Wohlbefinden, wie auch die derzeitige erlebte Arbeitsfähigkeit, konnten hier nicht erfolgreich als Prädiktoren eingesetzt werden. Es ist zu vermuten, dass Items über das antizipierte Wohlbefinden, bzw. antizipierte Arbeitsfähigkeit im zukünftigen Beruf besser den Zusammenhang von erlebter Gesundheit und Wiedereingliederung abbilden.

Aufseiten der berufsbezogenen Erwartungen und Bewertungen haben zwei Konstrukte einen positiven signifikanten Einfluss auf die Integration. Zum einen konnte mit der beruflichen Selbstwirksamkeit wiederholt ein Einflussfaktor bei einer geringen Effektstärke identifiziert werden (siehe auch Arling, Griesbach, 2008, (Schmidt, 2007b), (Abele, Stief, 2004)). Die berufliche Orientierung, verstanden als die Bewertung der produktiven beruflichen Einstellung, zeigte sich ebenfalls hinsichtlich der Wiedereingliederung als statistisch signifikanter positiver Einflussfaktor bei mittlerer Effektstärke. Auch bei ausschließlicher Betrachtung von

Rehabilitandinnen und Rehabilitanden ohne Stellenzusage am Ende der Rehabilitation unterscheiden sich beruflich integrierte Rehabilitandinnen und Rehabilitanden von Nichtintegrierten hinsichtlich der Einschätzung ihrer beruflichen Orientierung am Ende der beruflichen Reha-Maßnahme. Das bedeutet, dass Rehabilitandinnen und Rehabilitanden, die sich in einer guten Passung von beruflichen Fähigkeiten und Anforderungen erleben, auch häufiger beruflich integriert sind. Berufliche Orientierung ist nicht unabhängig von weiteren Erwartungs- und Wertkomponenten zu sehen, da mittlere korrelative Zusammenhänge zu den Skalen der *beruflichen Selbstwirksamkeit (r=.539**)* und *bewerbungsbezogenen Kompetenzerleben (r=.506**), Optimismus (r=.272**)* und Zufriedenheit mit der Qualifizierung *(r=.398**)*, bestehen. Die Zusammenhänge lassen sich über die Verwandtschaft der beruflichen Orientierung mit der Situationsvalenz erklären. Die Situationsvalenz, wie sie in dieser Untersuchung operationalisiert wurde, ist eine Bewertung der Situation im Kontext der Qualifizierung (Zufriedenheit mit der Maßnahme). Die berufliche Orientierung ist dagegen eine Bewertung der antizipierten Berufssituation. Bei beiden Variablen wird die vorliegende Situation bewertet, jedoch in unterschiedlichem Kontext. Die berufliche Orientierung ist demnach eine berufsbezogene (bereichsspezifische) Bewertung der antizipierten (Berufs-)Situation.

Bewerbungsbezogenes Kompetenzerleben ist eine Situations-Handlungs-Erwartung, der Optimismus eine Situations-Ergebnis-Erwartung, in beiden Fällen Erwartungen, die zur Erwartungsbildung die vorliegende berufliche wie auch bewerbungsbezogene Situation als Ausgangspunkt nehmen und damit den Zusammenhang zur beruflichen Orientierung stellen. Zudem wird bei Bildung einer Erwartung auch immer implizit eine Bewertung (Valenz) vorgenommen (siehe auch Deck, Zimmermann, Kohlmann, 1998).

Aus der Gruppe der situationsspezifischen Erwartungen und Bewertungen zeigten fünf Konstrukte einen signifikanten Einfluss auf die Integration. Mit dem bewerbungsbezogenen Kompetenzerleben konnte neben der beruflichen Selbstwirksamkeit eine weitere Kompetenzerwartung einen positiven Einfluss bei einer geringen Effektstärke aufzeigen. Integrierte und nicht integrierte Rehabilitandinnen und Rehabilitanden unterscheiden sich auf der Subskala „Vorstellungsgespräche vorbereiten“. Hierbei handelt es sich um ein entscheidendes Merkmal, dass durch ein weiteres signifikantes Ergebnis dieser Studie zum „Informationsbedarf über Vorstellungsgespräche“ gestützt wird. Hinsichtlich der Bewerbungsaktivitäten, wie Stellensuche oder Bewerbungsmappen erstellen, liegen bei der Mehrzahl der Befragten überdurchschnittliche Bewertungen des Kompetenzerlebens vor und keine bedeutsamen Unterschiede zwischen integrierten und nicht integrierten Rehabilitandinnen und Rehabilitanden. Unsicherheit im Kompetenzerleben, das sich auch bei der Wiedereingliederung ausdrückt, liegt beim Thema „Vorstellungsgespräche“ vor. Es ist zu vermuten, dass mit dem Vorstellungsgespräch eine Vielzahl von psychologischen Faktoren, wie Ängste, Selbstvertrauen, Selbstvermarktung bedeutsam sind, da das Vorstellungsgespräch als wichtiger Pro-

zessschritt im Übergang, als Türschwelle in den Arbeitsmarkt ein besonderer Meilenstein ist und auch so von den Rehabilitandinnen und Rehabilitanden erlebt wird. Weitere situationsspezifische Erwartungen mit den Skalen/Items zum Optimismus, der Folgeerwartung und erwarteter Bewerbungsdauer haben einen signifikanten Einfluss auf die Wiedereingliederung. Allen drei gemeinsam ist eine Erwartungshaltung, die nicht explizit Kompetenz- und Kontrollerwartungen im Fokus haben. Mit dem situationsspezifischen Optimismus konnte erstmals in einer Studie der Einfluss von Optimismus auf die Wiedereingliederung dargestellt werden. Rehabilitandinnen und Rehabilitanden, die mit/durch der/die Qualifizierung Mut für die berufliche Zukunft schöpfen und eine gute berufliche Perspektive und bessere Arbeitsmarktchancen erwarten, sind signifikant häufiger wiedereingegliedert. Dieser mittelgroße Effekt bleibt auch signifikant bei Kontrolle der regionalen Arbeitslosigkeitsquote und bei ausschließlicher Betrachtung von Rehabilitandinnen und Rehabilitanden, die noch im offenen Bewerbungsprozess standen. Das bedeutet, dass selbst in regionalen Arbeitsmärkten mit hoher Arbeitslosigkeit Rehabilitandinnen und Rehabilitanden mit höheren Optimismuswerten höhere Chancen auf Wiedereingliederung haben. Die Folgeerwartung, inwieweit man nach einem Vorstellungsgespräch auch eine Stellenzusage erhält, stellt in dieser Untersuchung einen mittelgroßen Effekt dar. Die Folgeerwartung umschreibt im Verlauf des Bewerbungsprozess die Erwartung im letzten Übergangsschritt von Vorstellungsgespräch zur Arbeitsstellenaufnahme. Die befragten Rehabilitandinnen und Rehabilitanden wurden damit in die Situation versetzt, die Bewerbungshandlungen – und die damit verbundenen Erwartungshaltungen - bis zum Vorstellungsgespräch außer Acht zu lassen und ausschließlich die Erwartung zu bewerten, dass das (antizipierte) Vorstellungsgespräch einen positiven Verlauf annimmt. Es bestehen jedoch mittlere korrelative Zusammenhänge zu den weiteren situationsspezifischen Erwartungshaltungen, wie der Internalität (r=.426), Externalität (r=-.462) und erwartete Bewerbungsdauer (r=-.426), alles Erwartungshaltungen, die auch das Vorstellungsgespräch betreffen. Der Unterschied zur Ergebnis-Folgeerwartung liegt darin, dass Internalität, Externalität und erwartete Bewerbungsdauer Erwartungshaltungen beschreiben, inwieweit das Ereignis „Einladung zu einem Vorstellungsgespräch“ eintritt, die Ergebnis-Folgeerwartung dagegen die Erwartung der Konsequenz aus dem Vorstellungsgespräch umfasst. Mit der erwarteten Bewerbungsdauer wurde die Erwartung aus der Situation am Ende der beruflichen Rehabilitation beschrieben, die bei impliziter Berücksichtigung der Kompetenz- und Kontrollerwartung das Ziel eines Vorstellungsgespräches mit der möglichen Konsequenz der Wiedereingliederung erfasst. Es besteht ein geringer Einfluss dieser Erwartung, der bei Kontrolle der regionalen Arbeitsmarktsituation schrumpft und an Bedeutsamkeit dadurch verliert. Trotz dieser Abhängigkeit vom regionalen Arbeitsmarktgeschehen bietet dieses Merkmal Informationen darüber, wie optimistisch hinsichtlich des Wiedereingliederungserfolges die individuellen Bewerbungsaktivitäten eingeschätzt werden. Weiterführende Forschung könnte

hierbei untersuchen, ob es bei der Einschätzung der Bewerbungsdauer sich eher um einen unrealistischen Optimismus oder defensiven Optimismus handelt, und welcher gegebenenfalls förderlicher für die Wiedereingliederung ist. Zu den Konstrukten unrealistischer und defensiver Optimismus siehe auch (Renner, Weber, 2005). Der höchste univariate Effekt auf die Wiedereingliederung besteht in dieser Studie im Zusammenhang mit der „Zufriedenheit mit der Maßnahme“. Bei einer mittleren Effektstärke von (r=.342) erhöht die Zufriedenheit mit der Maßnahme die Chance auf Wiedereingliederung. Ähnlich wie bei der beruflichen Orientierung wird mit der Skala zur Zufriedenheit eine Passung von Subjekt und Objekt ausgedrückt, zum einen durch die Zufriedenheit mit den Leistungen im Rahmen der Maßnahme (Subjekt), zum anderen durch die Bewertung der Wahl der Maßnahme (Objekt). Eine Verwandtschaft mit der beruflichen Orientierung zeigt der mittlere korrelative Zusammenhang *(r=.398**)*.

Als letzten Einflussfaktor auf die Wiedereingliederung wird vom Bewerbungsstatus am Ende der beruflichen Rehabilitation berichtet. Trivial klingt die Aussage, dass sich mit Voranschreiten im Bewerbungsprozess die Wiedereingliederungschancen erhöhen. Die Frage, die sich hierbei stellt ist, ob der Zeitpunkt für den Beginn der Bewerbungsaktivitäten früh – während der Endphase der Qualifizierung - gewählt werden soll, oder nach Abschluss der der beruflichen Rehabilitation. Die Ergebnisse dieser Studie sprechen für einen frühen Zeitpunkt, da Rehabilitandinnen und Rehabilitanden, die während der Schlussphase der beruflichen Rehabilitation bewerbungsaktiv waren, zu ca. 50% nach acht Monaten wiedereingegliedert waren. Bei Rehabilitandinnen und Rehabilitanden mit Stellenzusage waren es 70%. Im Gegensatz dazu waren acht Monate nach der beruflichen Rehabilitation nur 30% der Rehabilitandinnen und Rehabilitanden integriert, die zum Ende der beruflichen Rehabilitation nicht bewerbungsaktiv waren.

Aus den Ergebnissen dieser Untersuchung, bei Berücksichtigung des bisherigen Kenntnisstandes der Forschung, wird ein praxistaugliches Screeningverfahren für Praktiker entwickelt, die beratend den Rehabilitandinnen und Rehabilitanden im Übergang von beruflicher Rehabilitation in Arbeit zur Seite stehen. Hierbei soll ohne viel Durchführungs- und Auswertungsaufwand ein Instrument zur Verfügung gestellt werden, dass auf Personen hinweist, bei denen Risiken im Hinblick auf den Übergang und der Wiedereingliederung in Arbeit bestehen und als Grundlage für Beratungsgespräche und Interventionen dienen soll.

6 Instrumentenentwicklung

Auf Grundlage der Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung wurde ein Screeninginstrument entwickelt. Das Instrument soll unter der Annahme einer gestuften assessmentbasierten Bedarfseinschätzung der allgemeinen Identifikation von Risikopersonen dienen. Es dient der Ermittlung des Betreuungsbedarfs im Übergang in Arbeit mit Hilfe einer relativ groben Differenzierung der Rehabilitandinnen und Rehabilitanden in Gruppen mit und ohne solche Problemlagen. Die Gründe für die bewerbungs- und/oder berufsbezogene Problemlage sind in diesem Kontext nachgeordnet. Es soll Hinweise für weiterführende Diagnostik geben, die dann spezifischere Informationen eruiert, um den individuellen Integrationsprozess zu steuern. Vordringliches Thema ist ein mehrdimensionales Screeningverfahren für den Integrationsberater zur zeitökonomischen Identifizierung von Risikopersonen im Übergang in Arbeit.

Ausgang für die Bestimmung der Indikatoren sind die oben aufgeführten elf statistisch signifikanten Skalen/Merkmale hinsichtlich des Kriteriums Wiedereingliederung. Korrelationsstatistische Untersuchungen ergaben eine Redundanz an Information bei den Items *Vorstellungsgespräche vorbereiten*, *weiterer Informationsbedarf zum Thema Vorstellungsgespräche* und *berufliche Selbstwirksamkeit,* da allen gemeinsam der Kompetenzaspekt im Übergang in Arbeit ist. Für das Instrument wurde die Skala Berufliche Selbstwirksamkeit herangezogen. Des Weiteren blieb das Merkmal *regionaler Arbeitsmarkt* unberücksichtigt, da über 80% der Rehabilitandinnen und Rehabilitanden aus strukturschwachen Arbeitsmarktregionen stammen und sich zu 80% auch wieder dort hin bewerben. Personen aus strukturschwachen Arbeitsmarktregionen gehören daher nicht einer besonderen Risikogruppe an, sondern beschreiben den überwiegenden Teil der Rehabilitandinnen und Rehabilitanden in der beruflichen Rehabilitation und ihre widrigen Umstände. Der aktuelle Forschungsstand in der beruflichen Rehabilitation schreibt gesundheitsbezogenen Merkmalen sowie der Dauer der Arbeitslosigkeit eine Bedeutung für die Wiedereingliederung zu. Diese Indikatoren sollen mit in das Instrumente aufgenommen werden. Das Instrument besteht aus folgenden fünf Indikatoren:

Tabelle 51: Indikatoren für übergangsbezogene Problemlage

Indikatoren
Wohlbefinden
Motivation und Erwartungen
Dauer der Arbeitslosigkeit vor Reha-Beginn
Partnerschaft
Bewerbungsaktivitäten

Aus den Skalen zur Motivation und den Erwartungen wurde mittels Itemanalyse ein Item stellvertretend für die Skalen ausgesucht. Faktorenanalystisch wurde dabei jenes Item ausgewählt, das höchste Varianzaufklärung und Faktorladung besitzt. Die fünf Indikatoren werden mit 10 Items operationalisiert. Wo notwendig, wurden Items dichotomisiert, bzw. tricho-

tomisiert. Tabelle 52 zeigt den bivariaten Zusammenhang der einzelnen Items mit dem Zielkriterium.

Tabelle 52: bivariater Zusammenhang der relevanten Items mit dem Zielkriterium

	Zielkriterium: „Erwerbslosigkeit acht Monate nach berufl. Reha“					
	nein	ja	sens	χ^2-Test (p)	Φ/ τ	p(Item)
Wohlbefinden (<3 Skalenpunkte)	11,9	32,7	77,3	(2,94) 5,83 (=0,05)	0,24	0,23
Optimismus (<4 Sk-pkt.)	16,7	38,5	64,8	(2,94) 6,50 (<0,05)	0,26	0,29
Zufriedenheit mit Reha (<4 Sk-pkt.)	7,1	27,5	59,7	(2,94) 8,85 (<0,05)	0,31	0,18
berufliche Orientierung (<5 Sk-pkt.)	19,0	46,2	75,0	(1,94) 7,60 (<0,01)	0,28	0,34
berufliche Selbstwirksamkeit (<4 Sk-pkt.)	0,0	23,1	83,3	(1,94) 11,16 (<0,05)	0,34	0,13
Folgeerwartung (<4 Sk-pkt.)	16,7	51,0	78,7	(1,94) 11,85 (<0,01)	0,36	0,35
erwartete Bewerbungsdauer (>3 Sk-pkt.)	7,1	19,6	68,4	(2,93) 5,36 (0,068)	0,24	0,14
Bewerbungsaktivitäten: keine Aktivitäten	19,0	38,5	71,4	(1,94) 4,19 (<0,05)	0,42	0,30
Partnerschaft: alleinlebend	33,0	63,5	70,2	(1,94) 8,44 (<0,05)	0,30	0,50
Dauer der Arbeitslosigkeit: hohe Alo.	20,4	41,5	66,1	(1,192) 10,02 (<0,01)	0,23	0,31

Anmerkungen: Sensitivität (sens) = (positiv erkannt/tatsächlich positiv) in Prozent; Korrelationskoeffizienten nach Φ und τ; Itemschwierigkeitsindex (P_{N+}/P_N)

Tabelle 52 zeigt den bivariaten Zusammenhang der einzelnen Items mit dem Zielkriterium. Die größten Zusammenhänge ergeben sich bei den Bewerbungsaktivitäten (*Φ*=.42), der negativen Folgeerwartung, nach einem Vorstellungsgespräch keine Arbeitsstellenzusage zu bekommen (*Φ*=.36) und der beruflichen Selbstwirksamkeit (*Φ*=.34), etwas geringere Zusammenhänge bei den Items Zufriedenheit mit der berufl. Reha (τ =.30), Partnerschaft (*Φ*=.31). Geringe Zusammenhänge (*Φ/* τ <.30) bestehen beim Wohlbefinden (τ =.24), Optimismus (τ =.28), berufliche Orientierung (*Φ*=.28) und erwarteter Bewerbungsdauer (τ =.24).

Personen, die ein geringes Wohlbefinden angaben (<3 Skalenpunkte) sind im Anteil von 33% in der Gruppe der arbeitslosen Rehabilitandinnen und Rehabilitanden und zu 12% in der Gruppe der Erwerbstätigen. 77% der Personen mit geringem Wohlbefinden werden richtigerweise erkannt als Personen mit besonderem Betreuungsbedarf. Rehabilitandinnen und Rehabilitanden mit einem geringen Optimismus (<4 Skalenpunkte) sind zu einem 39%igen Anteil in der Gruppe der arbeitslosen Rehabilitandinnen und Rehabilitanden vertreten, 17% dagegen in der Gruppe der wiedereingegliederten Rehabilitandinnen und Rehabilitanden. Daraus ergibt sich eine richtige Klassifikation der arbeitslosen Rehabilitandinnen und Rehabilitanden mit dem Merkmal geringer Optimismus von 65%. Geringe Zufriedenheit mit der beruflichen Rehabilitation (<4 Skalenpunkte) gaben 28% der nicht integrierten Rehabilitandinnen und Rehabilitanden an. Nur 7% gaben eine geringe Zufriedenheit mit der beruflichen Rehabilitation an und waren nach Abschluss der Rehabilitation beruflich integriert, was insgesamt eine richtige Klassifikation von 60% bedeutet. Bei der berufliche Orientierung sind zu einem Anteil von 46% der arbeitslosen Rehabilitandinnen und Rehabilitanden in der Kategorie geringe Orientierung (<5 Skalenpunkte), wobei 19% der Gruppe der wiedereingegliederten Rehabilitandinnen und Rehabilitanden Personen mit geringer Ausprägung seitens der beruflichen Orientierung sind. Beim Merkmal beruflicher Orientierung liegt eine richtige Klassifizierung von arbeitslosen Rehabilitandinnen und Rehabilitanden von 75% vor. Geringe

berufliche Selbstwirksamkeit (<4 Skalenpunkte) liegt bei 23% der arbeitslosen Rehabilitandinnen und Rehabilitanden vor und bei keiner integrierten Person. Nach diesem Merkmal werden 83% der Personen mit geringer beruflicher Selbstwirksamkeit richtig klassifiziert. Die geringe Folgeerwartung (<4 Skalenpunkte), nach einem Vorstellungsgespräch keine Arbeitsstellenzusage zu bekommen, liegt bei der Hälfte der arbeitslosen Rehabilitandinnen und Rehabilitanden vor. Dagegen weisen 17% der integrierten Rehabilitandinnen und Rehabilitanden eine geringe Folgeerwartung auf. Es besteht eine richtige Klassifikation von arbeitslosen Rehabilitandinnen und Rehabilitanden von 79%. Eine erwartete hohe Bewerbungsdauer liegt bei 20% der arbeitslosen Rehabilitandinnen und Rehabilitanden vor. Dagegen sind es bei integrierten Rehabilitandinnen und Rehabilitanden nur 7%. Eine richtige Klassifizierung von 68% der Personen mit erwarteter hoher Bewerbungsdauer und Arbeitslosigkeit. Bei den Rehabilitandinnen und Rehabilitanden ohne Bewerbungsaktivitäten während der Rehabilitation sind es 39% Anteil der nicht beruflich Integrierten. 19% der Gruppe der integrierten Rehabilitandinnen und Rehabilitanden waren während der beruflichen Rehabilitation auch nicht bewerbungsaktiv. 71% der nicht bewerbungsaktiven Rehabilitandinnen und Rehabilitanden wurden richtig der Gruppe der Arbeitslosen zugeordnet. Das Merkmal Partnerschaft mit der Ausprägung *alleinlebend* liegt bei 64% der arbeitslosen Rehabilitandinnen und Rehabilitanden vor, bei 33% der integrierten Rehabilitandinnen und Rehabilitanden. Es besteht eine 70%ige richtige Klassifikation von alleinlebenden Rehabilitandinnen und Rehabilitanden in der Kategorie arbeitslos.

Der Schwierigkeitsindex p(Item) gibt an, wie groß der Anteil von Rehabilitandinnen und Rehabilitanden ist, bei dem mit den jeweiligen Items ein besonderer Betreuungsbedarf festgestellt wird. Der Anteil der identifizierten Rehabilitandinnen und Rehabilitanden variiert zwischen den Items von 13 bis 50% der Gesamtgruppe. Ein Anteil über 30% der Gesamtgruppe besteht bei den Items *Berufliche Orientierung* ($p_{(i)}$=0,34), *Folgeerwartung* ($p_{(i)}$=0,35), *Bewerbungsaktivitäten* ($p_{(i)}$=0,30), *Partnerschaft* ($p_{(i)}$=0,50) und *Dauer der Arbeitslosigkeit vor Reha-Beginn* ($p_{(i)}$=0,31). Bei den übrigen Items liegen geringere Anteile der Gesamtgruppe bei den identifizierten Fällen vor. Geringste Anteile an der Gesamtgruppe liegen vor bei den Items *Zufriedenheit mit der beruflichen Reha* ($p_{(i)}$=0,18) und *berufliche Selbstwirksamkeit* ($p_{(i)}$=0,13) und *erwartete Bewerbungsdauer* ($p_{(i)}$=0,14)

Es wurde der Zusammenhang der Items untereinander berechnet. Die Interkorrelationsmatrix zeigt im Allgemeinen kleine bis mittlere Zusammenhänge der Items untereinander (Tabelle 53). Den höchsten Zusammenhang weisen die Folgeerwartung und erwartete Bewerbungsdauer auf. Mittlere Zusammenhänge bestehen bei Gegenüberstellung von Wohlbefinden und Optimismus, berufliche Orientierung, Folgeerwartung und Zufriedenheit mit der Reha. Ebenfalls mittlere Zusammenhänge bestehen zwischen Optimismus, Folgeerwartung und Zufriedenheit mit der beruflichen Rehabilitation. Geringe Zusammenhänge liegen vor bei

erwartete Bewerbungsdauer und Wohlbefinden, Optimismus und beruflicher Selbstwirksamkeit. Bewerbungsaktivitäten und Partnerschaft stellen unabhängige Dimensionen dar.

Tabelle 53: Interkorrelationsmatrix der relevanten Items

	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8
K2	0,20**							
K3	0,24**	0,34**						
K4	0,23**	---	---					
K5	0,26**	0,10*	0,25**	---				
K6	0,26**	0,34**	0,29**	---	0,20**			
K7	0,15**	0,17**	---	---	0,09*	0,44**		
K8	---	---	---	---	---	---	---	
K9	---	---	---	---	---	---	---	---

Anmerkungen: Korrelationskoeffizienten nach Φ und τ; ** p<0,001, * p<0,05; K1: Wohlbefinden:<3 Skalenpunkte, K2: Optimismus <4 Skalenpunkte, K3: Zufriedenheit m. d. Reha <4 Skalenpunkte, K4: berufliche Orientierung <5 Skalenpunkte, K5 berufliche Selbstwirksamkeit <4 Skalenpunkte, K6: Folgeerwartung <4 Skalenpunkte, K7: erwartete Bewerbungsdauer >3 Skalenpunkte, K8 Bewerbungsaktivitäten: keine Aktivitäten, K9: Partnerschaft: alleinlebend; --- Korrelation ist nicht signifikant

6.1 Validierung

Am oben beschriebenen Datensatz wurde das Instrument validiert. Es wurden die Items zu einem Gesamtscore aufsummiert, wobei auf Gewichtung einzelner Items verzichtet wurde. Der Gesamtscore nimmt Werte von „0“ (kein Betreuungsbedarf) bis „10“ (sehr hoher Betreuungsbedarf) an. 44% der Rehabilitandinnen und Rehabilitanden der Stichprobe haben einen Gesamtscore im Bereich von „0-1“. Betrachtet man dabei das Wiedereingliederungsverhältnis, so sind 73% der Rehabilitandinnen und Rehabilitanden mit Gesamtscore „0-1“ beruflich integriert. Im Bereich 2-3 Gesamtscorepunkte verteilen sich integrierte und nicht integrierte Rehabilitandinnen und Rehabilitanden 42% zu 58% und bilden mit 33% die zweitstärkste Subgruppe. Ab vier Gesamtscorepunkte überwiegt der Anteil der nicht integrierten Rehabilitandinnen und Rehabilitanden, in der sich 23% der Stichprobe befinden (Tabelle 54).

Tabelle 54: Gruppen an Betreuungsbedarf und Wiedereingliederung

			Alo_dicho		
			erwerbstätig	arbeitslos	gesamt
Gruppen an Betreuungsbedarf	kein Bedarf	Anzahl	37	14	51
		% i. v. Gruppen an Betreuungsbedarf	72,5%	27,5%	100,0%
		% innerhalb von Alo_dicho	64,9%	21,4%	44,3%
	etwaiger Bedarf	Anzahl	16	22	38
		% i. v. Gruppen an Betreuungsbedarf	42,1%	57,9%	100,0%
		% innerhalb von Alo_dicho	28,1%	37,9%	33,0%
	eindeutiger Bedarf	Anzahl	4	22	26
		% i. v. Gruppen an Betreuungsbedarf	15,4%	84,6%	100,0%
		% innerhalb von Alo_dicho	7,0%	37,9%	22,6%
gesamt		Anzahl	57	58	115
		% i. v. Gruppen an Betreuungsbedarf	49,6%	50,4%	100,0%
		% innerhalb von Alo_dicho	100,0%	100,0%	100,0%

i.v.= innerhalb von

6.2 Anweisung zum Einsatz

Das Instrument bietet sich zum Einsatz an der Stelle in der beruflichen Rehabilitation an, wo die Planung des Übergangs in Arbeit beginnt. Es soll Hinweise auf Problemlagen liefern, welche die Integration in Arbeit erschweren und dient als Hilfsmittel für den Integrationsberater im Beratungsgespräch. Die Items werden von Rehabilitandinnen und Rehabilitanden beantwortet, was ungefähr zwei Minuten in Anspruch nimmt. Die Auswertung erfolgt manuell, in dem die Items, die auf einen Betreuungsbedarf hinweisen (rote Felder max. 10 Punkte), addiert werden. Werte zwischen 0 und 1 ergeben keinen Hinweis auf Betreuungsbedarf. Liegen Werte zwischen 2 und 3 Punkten vor, kann ein Betreuungsbedarf vorliegen. Es empfiehlt sich hier eine Analyse der Einzelitems durchzuführen und diese als Ausgangspunkt für ein Beratungsgespräch zu nutzen. Ab 4 Gesamtpunkten liegen deutliche Hinweise auf Betreuungsbedarf vor, die als Ausgangslage für die weitere Planung des Übergangs in Arbeit berücksichtigt werden sollten. Ein vertiefendes Beratungsgespräch wird empfohlen.

Inwieweit stimmen sie folgenden Aussagen zu?	Stimme voll zu	Stimme zu	Stimme eher zu	Stimme eher nicht zu	Stimme nicht zu	Stimme überhaupt nicht zu
Ich fühle mich oft so kraftlos	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Meine Maßnahme im BFW bietet mir bessere Arbeitsmarktchancen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich bin zufrieden mit der Wahl meiner Maßnahme.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Im Vergleich zu meinen MaßnahmekollegInnen kenne ich meine beruflichen Ziele, die ich erreichen will.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich fühle mich den meisten beruflichen Anforderungen gewachsen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Arbeitsstelle nach Vorstellungsgespräch	sehr gering	gering	eher gering	eher hoch	hoch	sehr hoch
Wie hoch ist ihr Optimismus, im Vergleich zu ihren Maßnahmekollegen, nach einem Vorstellungsgespräch auch eine Arbeitsstelle zu bekommen?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Einschätzung voraussichtlicher Bewerbungsdauer in Monate nach Abschluss der Maßnahme	0 Monate	1-3 Monate	4-6 Monate	7-12 Monate	über 12 Monate
Wie lange schätzungsweise benötigen Sie, um einen Arbeitsplatz zu finden?	☐	☐	☐	☐	☐

Arbeitslosigkeit vor Rehabeginn	0 Monate	1-6 Monate	7-12 Monate	13-18 Monate	über 18 Monate
Wie lange waren vor Sie direkt vor Beginn der beruflichen Rehabilitation arbeitslos?	☐	☐	☐	☐	☐

Form des Zusammenlebens	alleinlebend	mit Ehe- bzw. LebenspartnerIn zusammenlebend
Wie ist die Form Ihres Zusammenlebens?	☐	☐

Wo stehen Sie zurzeit mit ihrer Bewerbungsaktivität?	
keine Bewerbungsaktivitäten	☐
Bewerbungsmappe(n) versendet	☐
Vorstellungsgespräch(e) geführt (ohne Stellenzusage)	☐
Stellenzusage	☐

Muster

7 Überlegungen zu Interventionen

Aus den Ergebnissen der vorliegenden Studie sind folgende Inhalte relevante Felder für Interventionen zur Verbesserung der Wiedereingliederungschancen.

1. Förderung der Einschätzung von (arbeitsmarktrelevanten) Kompetenzen und Zielen (berufliche Orientierung)
2. Reflexion förderlicher und hemmender bewerbungs- und berufsbezogener Erwartungen
3. Aktivierung, Mobilisierung und Ausdauer des Bewerbungshandelns (Übung und Erfahrung)
4. regionale Netzwerkbildung (soziale Unterstützung)

Darauf bauend wurde ein Programm zur Verbesserung des Übergangs in Arbeit entwickelt.

Im Vorfeld der Intervention zur Verbesserung des Übergangs in Arbeit müssen Bewerbungsfertigkeiten trainiert werden (Formen der Stellensuche, Bewerbungsmappe erstellen). Zum vierten Semester beginnt das Programm zur Unterstützung des Übergangs in Arbeit mit einer individuellen Coachingphase, um eine optimale Voraussetzung für eine anschließende Gruppenphase vorzubereiten (siehe Abbildung 37). Ein fruchtbarer Ansatz zur Verbesserung der Einschätzung der eigenen (arbeitsmarktrelevanten) Kompetenzen und Ziele (berufliche Orientierung) und der Aktivierung und Mobilisierung des Bewerbungshandelns ist die Methode der kompetenzorientierten Laufbahnberatung (Kompetenzbilanzierung), die hier in abgewandelter Form wirksam eingesetzt werden kann (Lang-von Wins, T. & Triebel, C. (2005). Die Kompetenzbilanz ist ein Coachingverfahren, das im Jahr 2003 im Auftrag des Zukunftszentrums Tirol entwickelt wurde, um ein neues Instrument der beruflichen Laufbahnberatung anzuwenden, das im Gegensatz zu traditionellen Konzepten der Berufslaufbahnberatung nicht auf statische und defizitorientierte, sondern auf prozess- und ressourcenorientierte Konzepte zurückgreift. Der Umfang dieser Intervention beinhaltet einen 90-minütigen Einführungsworkshop, in dem die Teilnehmer über Methode und Ablauf der Intervention einen Überblick erhalten. Es folgen jeweils drei Einzelcoachingtermine mit dazwischen liegenden Phasen der Eigenarbeit und Reflexion innerhalb von drei Wochen. Ziel der Kompetenzbilanzierung ist eine Erfassung von Kompetenzen, Zielen, Erwartungen und Werten, eine Stoffsammlung, die als Grundlage für die Bewerbungsaktivitäten dient (Welche Stelle passt zur mir? Wie kann ich welche Kompetenzen in einem Anschreiben einsetzen, um mich vor potenziellen Arbeitgebern interessant zu machen? Sicherheit über eigene Werte, Ziele, Stärken und Schwächen als Grundlage für ein Vorstellungsgespräch).

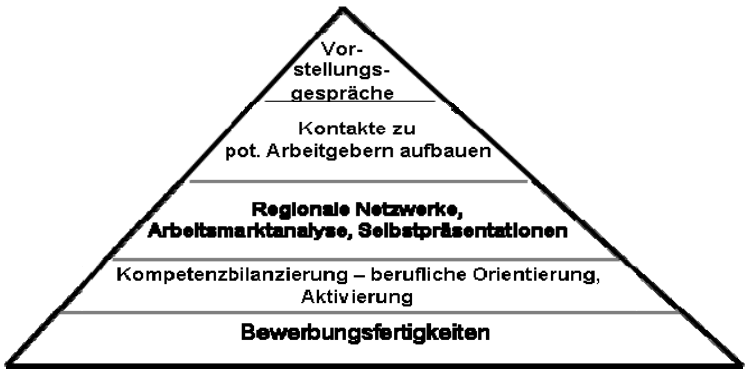


Abbildung 37: Stufen des Bewerbungsprozess

Die Aktivierung des Bewerbungshandelns beginnt durch die regelmäßigen Termine mit dazwischen liegenden Phasen der Eigenarbeit während der Coachingphase. Darauffolgend schließt sich die Gruppenphase an, die durch die Veranstaltungen einen regelmäßigen Takt vorgeben, der dazu führen soll, dass das Bewerbungshandeln im ständigen Augenmerk des Einzelnen steht. Die Gruppenveranstaltungen sollen nach einem Ortsprinzip Interventionsgruppen bilden. Dabei sollen zur Vorbereitung auf die Integration die Rehabilitandinnen und Rehabilitanden bezüglich der zukünftigen Arbeitsmarktregionen, in denen sie sich bewerben, in Gruppen zugeordnet werden. Stichworte zu Aufgaben/Ziele dieser Gruppen:

- regionale Netzwerke bilden
- Ressourcen untereinander nutzen
- Arbeitsmarktanalyse durchführen
- gegenseitige berufliche Selbstpräsentationen durchführen
- Gruppenveranstaltung mit regionalen Vertretern aus der Arbeitsagentur

In diesem Programm sollen nicht historische Fragen im Vordergrund stehen. Frühere Ereignisse und Erlebnisse sind nicht bedeutungslos für die Gegenwart und Zukunft; auch stellen sie häufig die Ursache für gegenwärtiges und zukünftiges Handeln dar. Jedoch sind hier in der letzten Phase der beruflichen Rehabilitation die systematischen Fragen zu beantworten, um eine Integration auf dem Arbeitsmarkt zu ermöglichen (berufl. Orientierung – Selbsteinschätzung (Profilabgleich nach Erkenntnissen aus dem Praktikum, Netzwerkbildung, konkretes Umsetzen). Hier soll das Handeln in der gegenwärtigen Situation das Verhalten beeinflussen und die Bewerbungsaktivitäten im Speziellen und Integrationsbemühungen im Allgemeinen fördern.

Das Programm stellt nicht grundlegend eine Innovation im Rahmen von Maßnahmen zur Verbesserung der Integration dar. Einzelne Komponenten findet man in Programmen wie Job-Train oder verwandte Maßnahmen. Neu sind hier folgende Punkte:

- Zeitpunkt der Maßnahme (4. Semester),
- Bewerbungsfertigkeiten als Voraussetzung der Maßnahme (1.-3. Semester),
- nahezu festgelegte Zeitschiene, um die Aufmerksamkeit für Bewerbungsaktivitäten zu steigern und aufrecht zu erhalten,
- Reflexion von empirisch ermittelten Positiv- und Negativfaktoren auf die Wiedereingliederung,
- Verbindlichkeit.

Vorteile, die dieses Programm versprechen, sind durch den systematischen Ablauf von Aufbau der Bewerbungsfertigkeiten, über Reflexion eigener Kompetenzen, Ziele, Werte und Erwartungen zum Bewerbungshandeln. Die Phase des Bewerbungshandelns wird flankiert durch Unterstützung im Rahmen von Gruppenveranstaltungen (Erfahrungsaustausch, Training, Netzwerkbildung) und Einzelcoachung zum Aufbau und möglicher Korrektur der Bewerbungsstrategie. Das frühzeitige konsequente Verfolgen von Bewerbungsaktivitäten führt zu frühzeitiger Wiedereingliederung.

Literatur

Abele, A. E., Schulte, M., Andrä, M. S. (1999). Ingenieurin versus Pädagoge: Berufliche Werthaltungen nach Beendigung des Studiums. Zeitschrift für Pädagogische Psychologie, 13, 84-99.

Abele, A. E. (2002). Ein Modell und empirische Befunde zur beruflichen Laufbahnentwicklung unter besonderer Berücksichtigung des Geschlechtsvergleichs. Psychologische Rundschau, 53, 109-118.

Abele, A. E., Stief, M. (2004). Die Prognose des Berufserfolgs von Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 48, 4-16.

Abele-Brehm, A. E., Schradi, M. (2000). Kooperationsprojekt: "Frauen in der Mathematik - Determinanten von Berufsverläufen in der Mathematik unter geschlechtervergleichende Perspektive" Methodisches Vorgehen und Fragebogen der ersten Erhebungswelle. Projektbericht Nr.1, Dezember1999/Januar2000, Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl Sozialpsychologie.

Arling, V., Griesbach, A., Zimmermann, M., Spijkers, W. (2008) Wiedereingliederung von Bürokaufleuten nach der beruflichen Rehabilitation – Eine Analyse personenbezogener Faktoren. DRV-Schriften, Bd. 77. 261-263.

Arling, V., Lüdtke, J., Spijkers, W. (2007) Faktoren zur Wiedereingliederung von Rehabilitanden in den allgemeinen Arbeitsmarkt. DRV-Schriften, Bd. 72. 302-304.

Beck, U. (1986). Risikogesellschaft. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action: a social cognitive theory. NJ: Prentice Hall: Englewood Cliffs.

Beiderwieden, K. (2001). Langfristige Wiedereingliederung nach der beruflichen Rehabilitation. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 34, 182-206.

Beiderwieden, K. (2003). Verringert berufsbezogene Rehabilitation die Wiedereingliederungswahrscheinlichkeit? Zur mikroökonometrischen Evaluation am Beispiel der „Schweden-Studie“. Die Rehabilitation, 42, 180-191.

Beiderwieden, K. (2005) Trotz schwieriger Rahmenbedingungen: 62% der Absolventinnen und Absolventen der Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke bundesweit wiedereingliedert – Ergebnisse der Zwei-Jahres-Nachbefragung 2003. DRV-Schriften, Bd. 59. 236-238.

Beiderwieden, K., Wittwer, U. (1994). Über 25 Jahre erfolgreiche berufliche Wiedereingliederung von Behinderten. Die Rehabilitation, 33, 127-132.

Blaschke, D., König, P. (1992). Berufliche Wiedereingliederung von Rehabilitanden. IAB Werkstattbericht Nr. 3/ 27.03.1992, .

Blien, U., Hirschenauer, F., Arendt, M., Braun, H., Gunst, D., Kilcioglu, S., Kleinschmidt, H., Musati, M., Roß, H., Vollkommer, D., Wein, J. (2004). Typisierung von Bezirken der Agenturen für Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 37, 146-175.

BMAS (2008). Berufsförderungswerke. http://www.bmas.de/coremedia/generator/2908/property=pdf/berufsfoerderungswerke__einric__373.pdf, Abruf: 17.12.2008.

Bortz, J. (1993). Statistik für Sozialwissenschaftler. Berlin u.a: Springer-Lehrbuch.

Bortz, J., Döring, N. (2006). Forschungsmethoden und Evaluation. Berlin u.a: Springer-Lehrbuch.

Bühner, M. (2004). Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion. München [u.a.]: Pearson Studium.

Bühner, M., Ziegler, M. (2009). Statistik für Psychologen und Sozialwissenschaftler. München [u.a.]: Pearson Studium.

Bührmann, T., König, E. (2008). Übergänge in sozialen Systemen. Weinheim [u.a.]: Beltz.

Bundesagentur für Arbeit (2010). Statistik - Arbeitslosenquote bezogen auf abhängige zivile Erwerbspersonen - in Prozent - http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/aktuell/iiia4/laender_heftd.xls, Abruf: 25.01.2010.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2009). Stellungnahme der wissenschaftlichen Fachgruppe RehaFutur zur Zukunft der beruflichen Rehabilitation in Deutschland. http://www.bmas.de/portal/37900/property=pdf/f393__forschungsbericht.pdf, Abruf: 02.11.2009.

Clauss, G., Ebner, H. (1975). Grundlagen der Statistik für Psychologen, Pädagogen und Soziologen. Thun [u.a.]: Deutsch.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient Alpha and the internal structure of tests. Psychometrika, 16, 297-334.

Dauth, W., Hirschenauer, F., Rüb, F. (2008). Vergleichstypen. IAB-Forschungsbericht, 8.

Deck, R., Zimmermann, M., Kohlmann, T. R. H. (1998). Rehabilitationsbezogene Erwartungen und Motivationen bei Patienten mit unspezifischen Rückenschmerzen. Die Rehabilitation, 37, 140-146.

Deusinger, I. M. (1998). Die Frankfurter Körperkonzeptskalen. Göttingen: Hogrefe.

Erbstößer, S. (2006). Einflussfaktoren auf die Wiedereingliederung nach einer beruflichen Bildungsmaßnahme. In Deutsche Rentenversicherung Bund (Hrsg.), Rehabilitationswissenschaftliches Kolloquium (Vol.64, pp. 92-94). Frankfurt, M: WDV Wirtschaftsdienst.

Erbstößer, S., Klosterhuis, H., Lindow, B. (2007). Berufliche Rehabilitation aus Teilnehmersicht. RVaktuell, 54, 362-366.

Faul, F., Erdefelder, E. (1992). GPOWER: Apriori, post-hoc, and compromise power analyses for MS-DOS [Computer programm; Version 2.0]. Bonn: Universität Bonn, Fachbereich Psychologie.

Fisseni, H. (1990). Lehrbuch der psychologischen Diagnostik. Göttingen [u.a.]: Verl. für Psychologie, Hogrefe.

Flach, T. (1998). Der Einfluß von Dauer der Arbeitslosigkeit auf Komponenten der Berufswahlmotivation bei Rehabilitanden. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Rheinische Friedrich-Wilhelms Universität, Bonn.

Flach, T. (2005). Verbleib von RehaAss TeilnehmerInnen nach Leistungen der Teilhabe am Arbeitsleben. http://imba.info/iqpr/download/veranstaltungen/evReha-forscht-Dokumentation.pdf, Abruf: 21.11.2008.

Flach, T., Begerow, B., Schmidt, C. (2009). Einfluss psychosozialer Faktoren auf die Wiedereingliederung in Arbeit. unveröffentlichter Zwischenbericht, Deutsche Sporthochschule Köln, Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation.

Heckhausen, H. (1989). Motivation und Handeln. Berlin ; Heidelberg: Springer.

infas (2008). "Erfassung und Auswertung der Zwei-Jahres-Nachbefragungen".

Ilmarinen, J., Tempel, J., Giesert, M. (2002a). Arbeitsfähigkeit 2010. Hamburg: VSA-Verl.

Köster, T., Fehr, M., Slesina, W. (2007). Zur Eingliederung von Rehabilitanden in das Erwerbsleben nach Umschulung in Berufsförderungswerken – ein Prognosemodell. Die Rehabilitation, 46, 258-265.

Krampen, G. (1991). Fragebogen zu Kompetenz- und Kontrollüberzeugungen. Göttingen: Hogrefe.

Krampen, G. (2000). Handlungstheoretische Persönlichkeitspsychologie. Göttingen [u.a.]: Hogrefe, Verl. für Psychologie.

Lang-von Wins, T. & Triebel, C. (2005). Kompetenzorientierte Laufbahnberatung. Heidelberg: Springer Medizin.

Kutschmann, M., Bender, R., Grouven, U., Berg, G. (2006). Aspekte der Fallzahlenkalkulation und Powerberechnung anhand von Beispielen aus der rehabilitationswissenschaftlichen Forschung. Die Rehabilitation, 45, 377-384.

Lienert, G. A.et al. (1998). Testaufbau und Testanalyse. Weinheim: Beltz, Psychologie-Verl.-Union.

Mascher, U. (2010). Ältere werden bei Bildungsmaßnahmen benachteiligt. Sozialrecht & Praxis, 20, 71-77.

Renner, B., Weber, H. (2005). Opitmismus. In Weber, H., Rammsayer, T. (Hrsg.), Handbuch der Persönlichkeitspsychologie und Differentiellen Psychologie (pp. 524-534). Göttingen: Hogrefe.

Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. Psychological Monographs, 80, (Whole No. 609).

Schendera, C. F. G. (2007). Datenqualität mit SPSS. München [u.a.]: Oldenbourg.

Schmidt, C. (2007a) Einfluss personaler Faktoren auf Bewerbungsaktivitäten und Integrationserfolg von Umschulungsteilnehmerinnen und -teilnehmern. DRV-Schriften, Bd. 72. 294-297.

Schmidt, C. (2007b). Wirkungsorientierte Evaluation in der beruflichen Rehabilitation. http://www.iqpr.de/iqpr/download/publikationen/FB_5_2007.pdf,.

Schmidt, C., Hetzel, C., Flach, T., Wellmann, H. (2004). Zusatzqualifikationen mit Online-Training und Ausbau eines Kooperationsnetzwerkes mit Betrieben (ZAK-Online). http://www.iqpr.de/iqpr/download/projekte/ZAK_Abschlussbericht%20iqpr.pdf, Abruf: 21.11.2008.

Schwarzer, R. (2000). Streß, Angst und Handlungsregulation. Stuttgart [u.a.]: Kohlhammer.

Schyns, B. (2001). Determinanten beruflicher Veränderungsbereitschaft bei Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen unterer Hierarchiestufen. www.uni-leipzig.de/~apsycho/dissertation.pdf,.

Schyns, B., von Collani, G. (2004). Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung. In Glöckner-Rist, A. (Hrsg.), ZUMA-Informationssystem. Elektronisches Handbuch sozialwissenschaftlicher Erhebungsinstrumente. ZIS Version 8.00. Mannheim: Zentrum für Umfrage, Methoden und Analysen. (.

Seifert, K. H., Bergmann, C. H. (1983). Deutschsprachige Adaptation des Work Value Inventory von Super. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 27, 160-172.

Slesina, W., Rennert, D. (2008a). Berufliche Wiedereingliederung von Teilnehmern der innerbetrieblichen Rehabilitation – Ein Prognosemodell. Rehabilitationswissenschaftliches Kolloquium (Vol.77, pp. 248-250). Frankfurt, M: WDV Wirtschaftsdienst.

Slesina, W., Rennert, D. (2008b). Evaluation beruflicher Reha-Maßnahmen am Beispiel von Einrichtungen der ambulanten und stationären beruflichen Rehabilitation. Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Sektion Medizinische Soziologie.

Slesina, W., Rennert, D., Patzelt, C. (2010). Prognosemodelle zur beruflichen Wiedereingliederung von Rehabilitanden nach beruflichen Bildungsmaßnahmen. Die Rehabilitation, 49, 237-247.

Stangl, W. (1991). Meinungen zur beruflichen Arbeit und Entwicklung. http://www.stangl-taller.at/STANGL/WERNER/BERUF/TESTS/MAB/MAB.pdf, Abruf: 06.08.2007.

Statistisches Bundesamt (1992). Die Klassifizierung der Berufe des Statistischen Bundesamtes in der Fassung für den Mikrozensus. http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Wissensch

aftsfo-
rum/MethodenVerfahren/Mikrozensus/Metadaten/KlassifikationBerufe,property=file.pdf,.

Tuomi, K., Cugier, B. (1995). Arbeitsbewältigungsindex (14). Helsinki: Finnisches Institut für Arbeitsmedizin.

Vroom, V. H. (1964). Work and motivation. New York: Wiley.

Wikipedia (2010). Finanzkrise ab 2007. http://de.wikipedia.org/wiki/Finanzkrise_ab_2007, Abruf: 28.10.2010.

Wirtz, M. (2004). Über das Problem fehlender Werte: Wie der Einfluss fehlender Informationen auf Analyseergebnisse entdeckt und reduziert werden aknn. Die Rehabilitation, 43, 109-115.

Wittwer, U. (1991). Hinweise für Beratungsdienste zur Rehabilitation Behinderter Nr.8: Rehabilitation in Berufsförderungswerken. Die Rehabilitation, 30, VII-XXII.

Wöhrl, H. - G. (1988). Eingliederungschancen von Behinderten und gesundheitlich Beeinträchtigten. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 21, 291-306.

Wottawa, H. (1988). Psychologische Methodenlehre. Weinheim u.a: Juventa.

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Einflussfaktoren der Wiedereingliederung nach beruflicher Rehabilitation 111
Tabelle 2: Einflussfaktoren der Wiedereingliederung nach beruflicher Rehabilitation (Fortsetzung 112
Tabelle 3: Typisierungsvariablen der Vergleichstypen 2008 120
Tabelle 4: Tab. ü: Typisierungsvariablen der Vergleichstypen 2008 121
Tabelle 5: Teststatistische Kennwerte der Skala zum „Körperlichen Befinden“..... 122
Tabelle 6: Teststatistische Kennwerte der Skala zur „beruflichen Selbstwirksamkeit“ 122
Tabelle 7: Teststatistische Kennwerte der Skala zur „beruflichen Werthaltung“..... 123
Tabelle 8: Items und statistische Kennwerte der Skala „Berufliche Orientierung“ 124
Tabelle 9: Items und statistische Kennwerte der „Stellensuche“ 124
Tabelle 10: Items und statistische Kennwerte der Skala „Bewerbungsmappe erstellen“ 125
Tabelle 11: Items und statistische Kennwerte der Skala „Vorstellungsgespräche vorbereiten“ 125
Tabelle 12: Items und statistische Kennwerte der Skala „bewerbungsspezifisches Kontrollerleben“..... 126
Tabelle 13: Items und statistische Kennwerte der Skala „situationsspezifischer Optimismus“ 126
Tabelle 14: Items und statistische Kennwerte der Skala „Zufriedenheit mit der Maßnahme“ 127
Tabelle 15: Kohorten und beteiligte BFWe 127
Tabelle 16: Einschlusskriterien der Untersuchung und Beschreibung der Population..... 128
Tabelle 17: Zusammenstellung und item- u. skalenanalytische Überprüfung der verwendeten Skalen 129
Tabelle 18: Übersicht zu den demografischen Variablen und Bewerbungssituation 130
Tabelle 19: Fragen zu Bewerbungsaktivitäten und beruflicher Situation nach der Umschulung (zweiter Erhebungszeitpunkt) 131
Tabelle 20: Vergleich soziodemografischer Merkmale von vier Studien im berufl. Reha-Setting 133
Tabelle 21: Konventionen für Effektstärken 135
Tabelle 22: Qualifikationsbereiche der befragten Rehabilitandinnen und Rehabilitanden... 136
Tabelle 23: Soziodemografische Merkmale 136
Tabelle 24: Gesundheitliche Merkmale..... 137
Tabelle 25: Personenbezogene Merkmale 138
Tabelle 26: Erwerbsbiografische Merkmale und regionaler Arbeitsmarkt..... 139
Tabelle 27: Bundesagenturtypen 140
Tabelle 28: Klassifikation der Erstberufe in Berufsbereiche* 140
Tabelle 29: Informations-, Hilfe- u. Unterstützungsbedarf zum Bewerbungsprozess 141
Tabelle 30: Bewerbungsmerkmale und -aktivitäten 141
Tabelle 31: Bewerbungsstatus zu T1..... 142
Tabelle 32: Bewerbungsstatus zu T2 (N=115):..... 143
Tabelle 33: Kreuztabelle Bewerbungsstatus zu T1 * Bewerbungsstatus T2 143
Tabelle 34: Erwerbstätigkeit zum Zeitpunkt acht Monate nach Umschulung (T2)..... 144
Tabelle 35: Erwerbstätigkeit zum Zeitpunkt acht Monate nach der Umschulung (T2)..... 145
Tabelle 36: Univariate Regression von potenziellen Einflussfaktoren auf die Wiedereingliederung (N=115) 146
Tabelle 37: Situative Erwartungen & Bewertungen und Wiedereingliederung 147
Tabelle 38: berufsbezogene Erwartungen & Bewertungen und Erwerbstatus 150
Tabelle 39: Regionale Arbeitsmarktsituation und Erwerbsstatus..... 151
Tabelle 40: Informationsbedarf und Erwerbsstatus 151
Tabelle 41: statistisch bedeutsame Einflussfaktoren auf die Wiedereingliederung 152
Tabelle 42: Indikatoren für übergangsbezogene Problemlage 157

Tabelle 43: bivariater Zusammenhang der relevanten Items mit dem Zielkriterium 158
Tabelle 44: Interkorrelationsmatrix der relevanten Items..... 160
Tabelle 45: Gruppen an Betreuungsbedarf und Wiedereingliederung 160

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Modell zum Übergang von beruflicher Rehabilitation in den Arbeitsmarkt 113
Abbildung 2: Erwartete Bewerbungsdauer und Erwerbstatus 149
Abbildung 3: Erwerbstatus in Abhängigkeit vom Bewerbungsstatus..... 149
Abbildung 4: Form des Zusammenlebens und Erwerbsstatus 150
Abbildung 5: Modell zum Übergang von beruflicher Rehabilitation in den Arbeitsmarkt (II) 153
Abbildung 6: Stufen des Bewerbungsprozess..... 163
Anhang

Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
Alo	Arbeitslosigkeit
AM	regionaler Arbeitsmarkt
ARGE-BFW	Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke
BFW, BFWe	Berufsförderungswerk, Berufsförderungswerke
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
CA	Clusteranalyse
DRV-Bund	Deutsche Rentenversicherung Bund
ES	Effektstärke
FKK	Fragebogen zur Kompetenz- und Kontrollüberzeugung
FKKS	Frankfurter Körperkonzeptinventar
M	arithmetisches Mittel
Mdn	Median
min	Minimum
max	Maximum
SD	Standardabweichung
SGB IX	Sozialgesetzbuch Neun
SGKB	Skala zur Gesundheit und körperlichem Wohlbefinden
T1	erster Untersuchungszeitpunkt
T2	zweiter Untersuchungszeitpunkt
Tab.	Tabelle
T-Wert	Testprüfgröße des t-Tests
WAI	Work-Ability-Index

Symbolverzeichnis

a_{ij}	Faktorladung
h^2	Kommunalität
n	Anzahl der Personen in einer Teilstichprobe
N	Anzahl der Personen in der Gesamtstichprobe
p	Irrtumswahrscheinlichkeit
pr	Partialkorrelation
r	Korrelationskoeffizient nach Pearson
r_{est}	korrigiertes Cronbach-Alpha
r_{itc}	korrigierte Trennschärfe
r_{pb}	punktbiseriale Korrelation
R^2	Determinationskoeffizient
t	t-Test
α	Cronbachs Alpha
λ	Eigenwert
ω	Effektstärkemaß
ρ	Rangkorrelationskoeffizient nach Spearman
Φ	Phi-Koeffizient
τ	Korrelationskoeffizient Kendalls-tau
χ^2	χ^2-Anpassungstest

Anhangsverzeichnis

	Titel	Seite
A	Voruntersuchung: Faktoren- und Reliabilitätsanalysen zur Skalenprüfung und -entwicklung	175
B	Hauptuntersuchung: Überprüfung der Faktoren- und Reliabilitätsanalysen	194
C	Missing und Drop-out-Analyse, Überprüfung von Kohorteneffekten	208
D	Interkorrelation der Personenmerkmale	228

A VORUNTERSUCHUNG

Faktoren- und Reliabilitätsanalysen zur Skalenprüfung und -entwicklung

Die Voruntersuchungen sind am 17.12. und 19.12.2007 in zwei Rehabilitationsvorbereitungslehrgängen im Berufsförderungswerk Köln durchgeführt worden. Insgesamt nahmen 42 Rehabilitandinnen und Rehabilitanden daran teil.

Voruntersuchung der Skala Berufliche Werthaltungen

Tab. A1: Items zu den beruflichen Werthaltungen

Ich möchte in meiner zukünftigen Arbeit...	aufgenommene Items	ausgeschlossene Items
(z_73)...in eine höhere Position aufsteigen können.	x	
(z_74)...überwiegend selbstständig entscheiden können.	x	
(z_75)...andere helfen und nützlich sein können.		h^2=.47
(z_76)...gut verdienen und mir auch entsprechendes leisten können.		h^2=.51 Doppelladung
(z_77)...stolz auf meine Tätigkeit sein.	x	
(z_78)...einen gesicherten Arbeitsplatz haben.	x	
(z_79)...meine Qualifikationen entfalten können.	x	
(z_80)...Familie (Freizeit) und Arbeit gut vereinbaren können.	x	

Tabelle A2: Kommunalitäten der Variablen zu beruflichen Werthaltungen (Schritt I)

	anfänglich	Extraktion
z_73	1,000	,831
z_74	1,000	,791
z_75	1,000	,765
z_76	1,000	,510
z_77	1,000	,673
z_78	1,000	,815
z_79	1,000	,801
z_80	1,000	,814

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse

Tabelle A3: Eigenwerte der Faktoren zu beruflichen Werthaltungen I

erklärte Gesamtvarianz

Komponente	anfängliche Eigenwerte			Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion		
	gesamt	% der Varianz	kumulierte %	gesamt	% der Varianz	kumulierte %
1	3,525	44,062	44,062	3,525	44,062	44,062
2	1,469	18,367	62,429	1,469	18,367	62,429
3	1,004	12,555	74,983	1,004	12,555	74,983
4	,630	7,874	82,857			
5	,505	6,313	89,170			
6	,378	4,727	93,897			
7	,255	3,182	97,078			
8	,234	2,922	100,000			

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

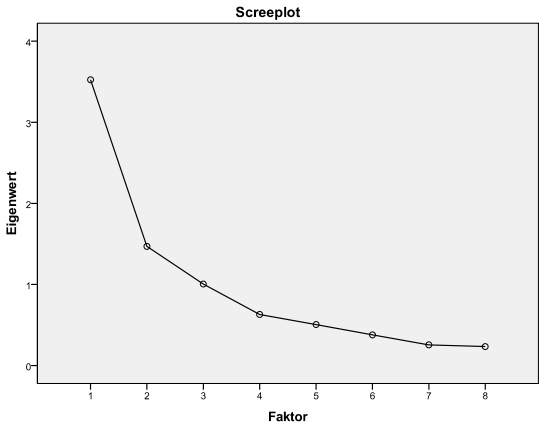


Abbildung A1: Screetest: Eigenwertdiagramm der Faktoren zu den beruflichen Werthaltungen I

Tabelle A4: Komponentenmatrix der Faktorenladungen zu den beruflichen Werthaltungen I

	Komponente		
	1	2	3
z_73	,693	-,585	,095
z_74	,691	-,378	,413
z_75	,577	,341	,562
z_76	,709	-,059	-,055
z_77	,790	,139	-,170
z_78	,599	,384	-,555
z_79	,857	,084	-,244
z_80	,120	,831	,331

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse
a. 3 Komponenten extrahiert

Tabelle A5: Rotierte Komponentenmatrix der Faktorenladungen zu den beruflichen Werthaltungen I

rotierte Komponentenmatrix[a]

	Komponente		
	1	2	3
z_73	,262	,846	-,216
z_74	,122	,870	,135
z_75	,163	,439	,739
z_76	,526	,475	,087
z_77	,716	,357	,182
z_78	,894	-,094	,081
z_79	,793	,399	,111
z_80	,127	-,260	,855

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse. Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung.
a. Die Rotation ist in 5 Iterationen konvergiert.

Neuberechnung der Faktorenanalyse nach Elimination von Item z_76 wegen geringer Kommunalität (h^2=.51) und hoher Doppelladung (a >.40), Voreinstellung für Berechnung von 2 Faktoren, da nach , Scree-Test und rotierter Komponentenmatrix 2 Faktoren plausibeler erscheinen.

Tabelle A6: Kommunalitäten der Variablen zu beruflichen Werthaltungen (Schritt II)

Kommunalitäten

	anfänglich	Extraktion
z_73	1,000	,838
z_74	1,000	,630
z_75	1,000	,477
z_77	1,000	,656
z_78	1,000	,514
z_79	1,000	,751
z_80	1,000	,706

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse

Tabelle A7: Komponentenmatrix der Variablen zu beruflichen Werthaltungen II

	Komponente	
	1	2
z_73	,692	-,600
z_74	,690	-,393
z_75	,611	,322
z_77	,801	,123
z_78	,613	,373
z_79	,864	,068
z_80	,125	,831

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.
a. 2 Komponenten extrahiert

Tabelle A8: rotierte Komponentenmatrix der Variablen zu beruflichen Werthaltungen II

rotierte Komponentenmatrix[a]

	Komponente	
	1	2
z_73	,188	,896
z_74	,311	,730
z_75	,681	,113
z_77	,712	,387
z_78	,713	,074
z_79	,729	,469
z_80	,602	-,586

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse. Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung.
a. Die Rotation ist in 3 Iterationen konvergiert.

Erneute Berechnung der Faktorenanalyse nach Elimination von Item z_75 wg. geringer Kommunalität (h^2=.47)

Tabelle A 9: Kommunalitäten der Variablen zu beruflichen Werthaltungen (Schritt III)

	anfänglich	Extraktion
z_73	1,000	,845
z_74	1,000	,639
z_77	1,000	,676
z_78	1,000	,692
z_79	1,000	,798
z_80	1,000	,584

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Tabelle A 10: Eigenwerte der Faktoren zu beruflichen Werthaltungen III

Komponente	anfängliche Eigenwerte			Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion		
	gesamt	% der Varianz	kumulierte %	gesamt	% der Varianz	kumulierte %
1	2,826	47,104	47,104	2,826	47,104	47,104
2	1,408	23,462	70,566	1,408	23,462	70,566
3	,789	13,142	83,708			
4	,468	7,801	91,508			
5	,271	4,519	96,028			
6	,238	3,972	100,000			

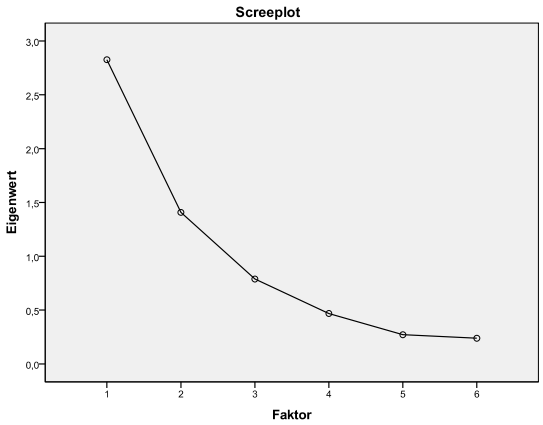


Abbildung A2: Screetest: Eigenwertdiagramm der Faktoren zu den beruflichen Werthaltungen III

Tabelle A11: Komponentenmatrix der Variablen zu beruflichen Werthaltungen III

	Komponente	
	1	2
z_73	,741	-,544
z_74	,688	-,407
z_77	,795	,209
z_78	,637	,535
z_79	,875	,181
z_80	,023	,764

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.
a. 2 Komponenten extrahiert

Tabelle A12: rotierte Komponentenmatrix der Variablen zu beruflichen Werthaltungen III

	Komponente	
	1	2
z_73	,250	,884
z_74	,293	,744
z_77	,756	,323
z_78	,831	-,031
z_79	,802	,394
z_80	,487	-,588

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse. Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung.
a. Die Rotation ist in 3 Iterationen konvergiert.

Voruntersuchung der Skala berufliche Orientierung

Tabelle A13: Items zur beruflichen Orientierung

Wortlaut:. „Mein Wissen über...“	**aufgenommene Items**	**ausgeschlossene Items**
(bz_01)...das angestrebte berufliche Tätigkeitsfeld ist...		Doppelladung
(bz_02)...meine beruflichen Fähigkeiten ist...		h^2=.52
(bz_03)...berufliche Umstände, die mir Spaß machen, ist...	x	
(bz_04)...Tätigkeiten, die mich motivieren, ist...	x	
(bz_05)...Tätigkeiten, die mir besonders leicht fallen, ist...	x	
(bz_06)...Aufgaben, die mir unangenehm sind, ist...		Doppelladung
(bz_07)...Umstände auf der Arbeit, die mich ärgern, ist...		Doppelladung
(bz_08)...meine beruflichen Stärken ist...		h^2=.55
(bz_09)...meine beruflichen Einsatzgebiete ist...		Doppelladung
(bz_10)...berufliche Ziele, die ich erreichen kann, ist...	x	

Endgültige Faktorenanalyse nach Elimination der Items bz_01, bz_02, bz_06, bz_07, bz_08, bz_09

Tabelle A14: Eigenwerte der Faktoren zur beruflichen Orientierung

Erklärte Gesamtvarianz

Faktor	anfängliche Eigenwerte			Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion		
	gesamt	% der Varianz	kumulierte %	gesamt	% der Varianz	kumulierte %
1	3,151	63,024	63,024	2,759	55,186	55,186
2	,665	13,307	76,332			
3	,615	12,299	88,630			
4	,371	7,429	96,059			
5	,197	3,941	100,000			

Extraktionsmethode: Hauptachsen-Faktorenanalyse.

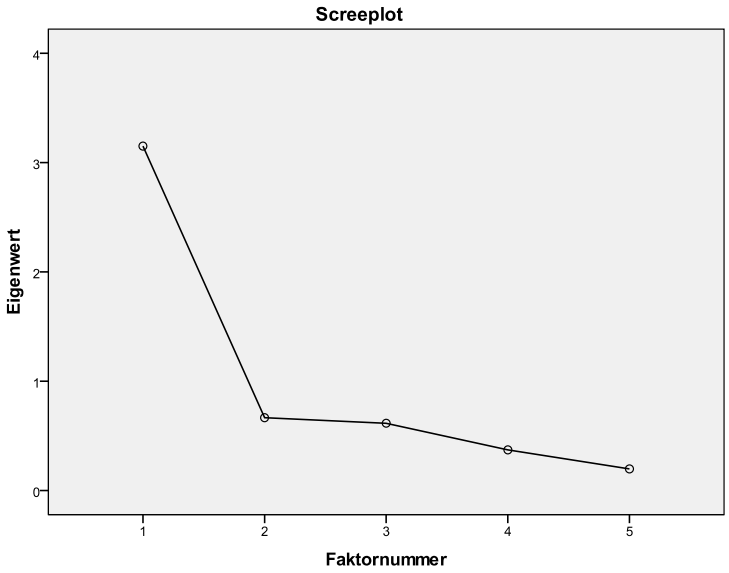


Abbildung A3: Screetest: Eigenwertdiagramm der Faktoren zur beruflichen Orientierung

Tabelle A15: Faktorenmatrix der Variablen zur beruflichen Orientierung

	Faktor
	1
bz_02	,571
bz_03	,808
bz_04	,944
bz_05	,656
bz_10	,678

Extraktionsmethode: Hauptachsen-Faktorenanalyse.
a. 1 Faktor extrahiert. Es werden 9 Iterationen benötigt.

rotierte Faktorenmatrix[a]

a. Es wurde nur ein Faktor extrahiert. Die Lösung kann nicht rotiert werden.

Voruntersuchung der Subskala Stellensuche

Tabelle A16: Items zum bewerbungsbezogenen Kompetenzerleben - Stellesuche

Geben Sie sich für ihre Kenntnisse zur Stellensuche Schulnoten. Mein Wissen...	**aufgenommene Items**	**ausgeschlossene Items**
(ss_11)...zu Stellenanzeigen in Zeitungen zu suchen, ist...	x	
(ss_12)...zu Online-Jobbörsen im Internet ist...	X	
(ss_13)..,wie man Stellen über die Arbeitsagentur sucht, ist...		Doppelladung
(ss_14)..,wie man ein Stellengesuch ins Internet einstellt, ist...	x	
(ss_15)..,wie man ein Stellengesuch in eine Zeitung einstellt, ist...	x	
(ss_16)...bezüglich Initiativbewerbungen ist...	x	
(ss_17)...über direktes Ansprechen von Firmen ist...	x	
(ss_18) Ich kann Stellenanzeigen gut lesen und verstehen.	x	

Endgültige Faktorenanalyse nach Elimination von Item ss_13

Tabelle A17: Kommunalitäten der Variablen zum berufsbezogenen Kompetenzerleben - Stellensuche

	anfänglich	Extraktion
ss_11	1,000	,552
ss_12	1,000	,828
ss_14	1,000	,657
ss_15	1,000	,712
ss_16	1,000	,514
ss_17	1,000	,741
ss_18	1,000	,670

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse

Tabelle A18: Eigenwerte der Faktoren zur beruflichen Orientierung

erklärte Gesamtvarianz

Faktor	anfängliche Eigenwerte			Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion		
	gesamt	% der Varianz	kumulierte %	gesamt	% der Varianz	kumulierte %
1	3,924	56,054	56,054	3,429	48,980	48,980
2	1,020	14,567	70,621			
3	,844	12,063	82,684			
4	,478	6,835	89,519			
5	,330	4,715	94,234			
6	,222	3,165	97,399			
7	,182	2,601	100,000			

Extraktionsmethode: Hauptachsen-Faktorenanalyse.

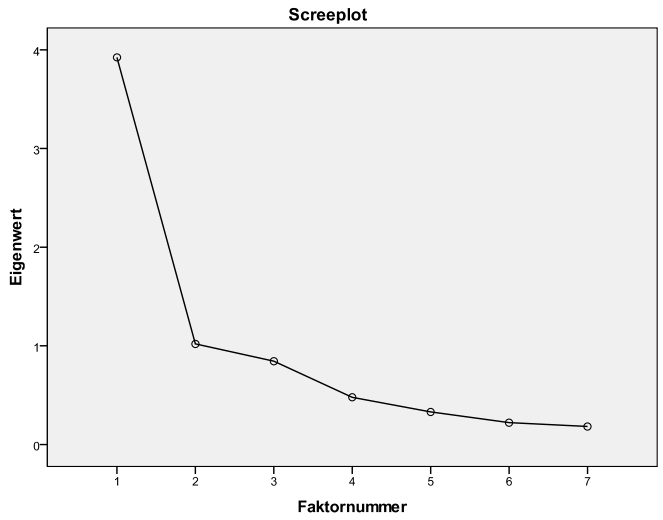


Abbildung A4: Screetest: Eigenwertdiagramm der Faktoren zur „Stellensuche“

Tabelle A19: Faktorenmatrix der Variablen zur Stellensuche

	Faktor
	1
ss_11	,721
ss_12	,675
ss_14	,662
ss_15	,818
ss_16	,598
ss_17	,659
ss_18	,744

Extraktionsmethode: Hauptachsen-Faktorenanalyse.
a. 1 Faktor extrahiert. Es werden 6 Iterationen benötigt.

rotierte Faktorenmatrix[a]

a. Es wurde nur ein Faktor extrahiert. Die Lösung kann nicht rotiert werden.

Voruntersuchung der Subskala Bewerbungsmappen erstellen

Tabelle A20: Items zum bewerbungsbezogenen Kompetenzerleben – Bewerbungsmappen erstellen

Geben Sie sich für ihre Kenntnisse zu Bewerbungsunterlagen Schulnoten.	**aufgenommene Items**	**ausgeschlossene Items**
(bm_19) Ich kann einen tabellarischen Lebenslauf erstellen.		h^2= .37
(bm_20) Ich weiß, wie man eine Bewerbungsmappe ansprechend gestaltet.	x	
(bm_21) Ich kann ein ansprechendes Anschreiben erstellen.	x	
(bm_22) Ich weiß, was alles zu einer vollständigen Bewerbungsmappe gehört.	x	
(bm_23) Ich weiß, in welcher Reihenfolge die Unterlagen in die Bewerbungsmappe gehören.	x	
(bm_24) Ich weiß die wesentlichen Unterlagen (Zeugnisse, Bescheinigungen) für eine Bewerbung auszuwählen.	x	
(bm_25) Ich weiß, wie das „richtige“ Bewerbungsfoto aussehen soll.		h^2= .48
(bm_26) Ich kann ein Anschreiben fehlerfrei anfertigen.	x	

Endgültige Faktorenanalyse nach Elimination von Items bm_19 und bm_25 aufgrund geringer Kommunalität

Tabelle A21: Kommunalitäten der Variablen zum berufsbezogenen Kompetenzerleben – Bewerbungsmappen erstellen

	anfänglich	Extraktion
bm_20	1,000	,807
bm_21	1,000	,839
bm_22	1,000	,667
bm_23	1,000	,800
bm_24	1,000	,680
bm_26	1,000	,530

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse

Tabelle 22: Eigenwerte der Faktoren zu „Bewerbungsmappen erstellen“

erklärte Gesamtvarianz

Komponente	anfängliche Eigenwerte			Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion		
	gesamt	% der Varianz	kumulierte %	gesamt	% der Varianz	kumulierte %
1	4,323	72,050	72,050	4,323	72,050	72,050
2	,667	11,117	83,168			
3	,374	6,237	89,405			
4	,299	4,983	94,388			
5	,226	3,769	98,157			
6	,111	1,843	100,000			

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

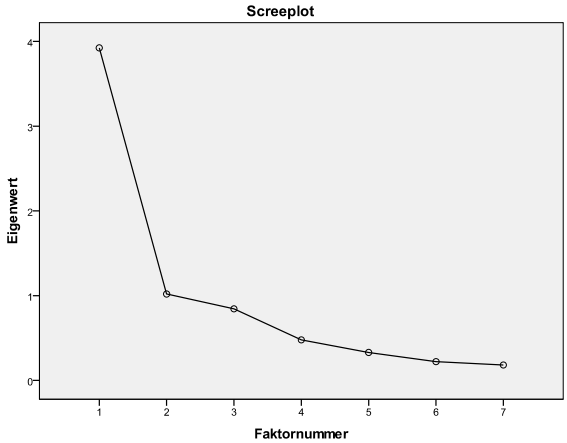


Abbildung A4: Screetest: Eigenwertdiagramm der Faktoren „Bewerbungsmappen erstellen“

Tabelle A23: Faktorenmatrix der Variablen zur Stellensuche

	Komponente
	1
bm_20	,898
bm_21	,916
bm_22	,817
bm_23	,895
bm_24	,825
bm_26	,728

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.
a. 1 Komponente extrahiert

rotierte Faktorenmatrix[a]

a. Es wurde nur ein Faktor extrahiert. Die Lösung kann nicht rotiert werden.

Voruntersuchung der Subskala Vorstellungsgespräche vorbereiten

Tabelle A24: Items zum bewerbungsbezogenen Kompetenzerleben – Vorstellungsgespräche vorbereiten

Geben Sie sich für ihre Kenntnisse zu Vorstellungsgesprächen Schulnoten. Mein Wissen über...	**aufgenommene Items**	**ausgeschlossene Items**
(vg_27)...die richtige Kleidung ist...		h^2=.49
(vg_28)...die richtige Vorbereitung ist...	x	
(vg_29)...ein angemessenes Gehalt ist...		eigener Faktor
(vg_30)...vorteilhafte Darstellung meiner beruflichen Ziele ist...	x	
(vg_31) Meine berufliche Selbstdarstellung im Gespräch ist...	x	
(vg_32) Meine Selbstsicherheit im Gespräch ist...	x	
(vg_33) Mein Durchsetzungsvermögen gegenüber anderen Bewerbern ist...	x	

Endgültige Faktorenanalyse der Variablen zur Subskala „Vorstellungsgespräche vorbereiten“ nach Elimination der Items vg_27 und vg_29.

Tabelle A25: Kommunalitäten der Variablen zum berufsbezogenen Kompetenzerleben – Vorstellungsgespräche vorbereiten

	anfänglich	Extraktion
vg_28	1,000	,594
vg_30	1,000	,706
vg_31	1,000	,675
vg_32	1,000	,735
vg_33	1,000	,800

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Tabelle A26: Eigenwerte der Faktoren zu „Vorstellungsgespräche vorbereiten“

erklärte Gesamtvarianz

Komponente	anfängliche Eigenwerte			Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion		
	gesamt	% der Varianz	kumulierte %	gesamt	% der Varianz	kumulierte %
1	3,511	70,217	70,217	3,511	70,217	70,217
2	,585	11,707	81,925			
3	,466	9,319	91,244			
4	,249	4,970	96,214			
5	,189	3,786	100,000			

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

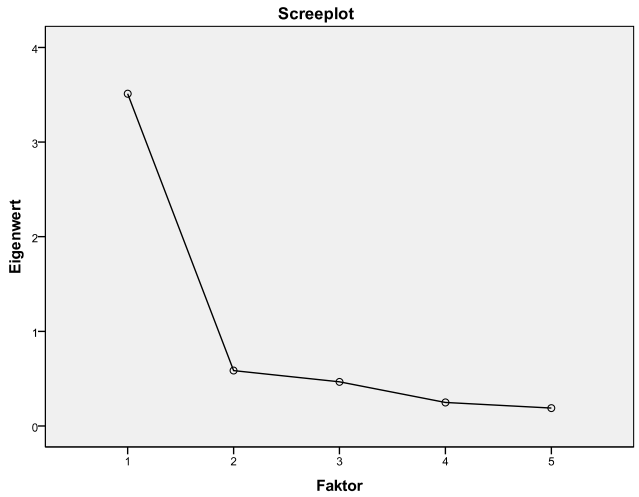


Abbildung A6: Screetest: Eigenwertdiagramm der Faktoren „Vorstellungsgespräche vorbereiten“

Tabelle A27: Faktorenmatrix der Variablen zu „Vorstellungsgespräche vorbereiten“

	Komponente
	1
vg_28	,771
vg_30	,840
vg_31	,821
vg_32	,857
vg_33	,895

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.
a. 1 Komponente extrahiert

rotierte Komponentenmatrix[a]

a. Es wurde nur eine Komponente extrahiert. Die Lösung kann nicht rotiert werden.

Voruntersuchung der Skala zur bewerbungsbezogenen Kontrollerwartung

Tabelle A28: Items zur bewerbungsbezogenen Kontrollerwartung

Im Folgenden werden Sie gebeten, zu einigen Aussagen Stellung zu nehmen.	**auf-genommene Items**	**aus-geschlos-sene Items**
(kk_40) Es hängt hauptsächlich von meinen Bewerbungsaktivitäten ab, ob ich eine Arbeitsstelle bekomme oder nicht.	x	
(kk_41) Wenn ich eine Arbeitsstelle, bekomme ist das reiner Zufall.	x	
(kk_42) Ich habe das Gefühl, dass es von anderen Leuten abhängt, ob ich eine Arbeitsstelle bekomme.	x	
(kk_43) Wenn ich einen Plan schmiede, wie ich eine Arbeitstelle bekommen könnte, bin ich mir ganz sicher, dass das Geplante auch Wirklichkeit wird.	x	
(kk_44) Wenn ich eine Arbeitsstelle bekomme, spielt meistens Glück auch eine Rolle.	x	
(kk_45) Andere Menschen verhindern die Verwirklichung meiner berufli-chen Pläne.		eigener Faktor
(kk_46) Eine geeignete Arbeitsstelle finde ich in erster Linie durch eigene Bewerbungsaktivitäten.		eigener Faktor
(kk_47) Ich habe nur geringe Möglichkeiten mich einzusetzen, um eine Arbeitsstelle zu bekommen.	x	
(kk_48) Es ist nicht gut, weit im Voraus meine Bewerbungsaktivitäten zu planen, da häufig das Schicksal dazwischenkommt.		eigener Faktor
(kk_49) Wenn ich es richtig anpacke, werde ich über kurz oder lange die richtige Arbeitsstelle finden.	x	
(kk_50) Ob ich eine Arbeitsstelle bekomme, hängt davon ab, ob ich zur richtigen Zeit am richtigen Platz bin.		eigener Faktor
(kk_51) Ohne gute Beziehungen habe ich kaum Chancen, eine Arbeitsstel-le zu bekommen.	x	
(kk_52) Wer Bewerbungsaktivitäten konsequent verfolgt, wird meistens auch Vorstellungsgespräche haben,	x	
(kk_53) Um eine Arbeitsstelle zu bekommen, muss man einflussreiche Freunde oder Verwandte haben.	x	
(kk_54) Ob man eine Arbeitsstelle bekommt, hängt vor allem davon ab, ob man mehr Glück oder mehr Pech im Leben hat.	x	

Tabelle A29: Kommunalitäten der Variablen zur berufsbezogenen Kontrollerwartung (Schritt I)

	anfänglich	Extraktion
kk_40	1,000	,651
kk_41	1,000	,775
kk_42	1,000	,637
kk_43	1,000	,670
kk_44	1,000	,755
kk_45	1,000	,584
kk_46	1,000	,719
kk_47	1,000	,592
kk_48	1,000	,587
kk_49	1,000	,701
kk_50	1,000	,670
kk_51	1,000	,737
kk_52	1,000	,497
kk_53	1,000	,824
kk_54	1,000	,789

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Tabelle A30: Eigenwerte der Faktoren zur bewerbungsbezogenen Kontrollerwartung (I)

erklärte Gesamtvarianz

Komponente	anfängliche Eigenwerte			Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion		
	gesamt	% der Varianz	kumulierte %	gesamt	% der Varianz	kumulierte %

1	4,512	30,082	30,082	4,512	30,082	30,082
2	2,748	18,323	48,405	2,748	18,323	48,405
3	1,806	12,037	60,442	1,806	12,037	60,442
4	1,122	7,481	67,923	1,122	7,481	67,923
5	,985	6,564	74,487			
6	,827	5,516	80,003			
7	,650	4,336	84,339			
8	,522	3,477	87,816			
9	,459	3,061	90,877			
10	,391	2,609	93,487			
11	,346	2,307	95,793			
12	,252	1,677	97,470			
13	,152	1,014	98,484			
14	,132	,878	99,362			
15	,096	,638	100,000			

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

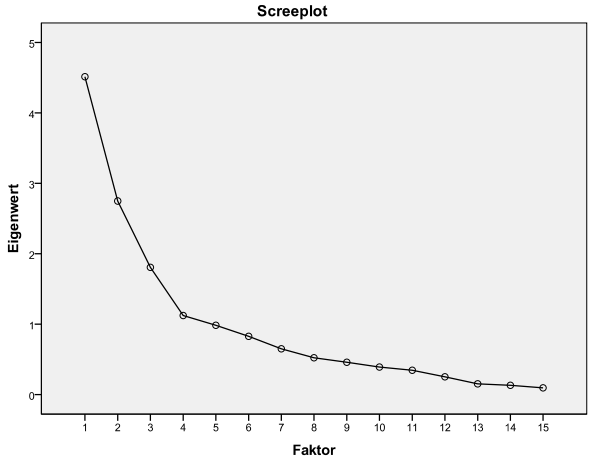


Abbildung A7: Screetest: Eigenwertdiagramm der Faktoren zur bewerbungsbezogenen Kontrollerwartung (I)

Tabelle A31: Komponentenmatrix der Variablen zur bewerbungsbezogenen Kontrollerwartung

	Komponente			
	1	2	3	4
kk_40	-,194	,761	-,101	,150
kk_41	,670	,455	-,263	,222
kk_42	,684	,051	-,270	-,305
kk_43	-,246	,707	,332	-,010
kk_44	,512	,410	-,519	,233
kk_45	,227	,422	-,058	-,592
kk_46	-,456	,187	-,605	,331
kk_47	,712	,134	,245	,084
kk_48	,692	,208	,102	-,234
kk_49	-,266	,424	,643	,192
kk_50	,398	,648	,265	-,148
kk_51	,712	-,299	,218	,304
kk_52	-,439	,388	,249	,304
kk_53	,618	-,420	,476	,198
kk_54	,823	,024	-,114	,314

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.
a. 4 Komponenten extrahiert

Tabelle A32: rotierte Komponentenmatrix der Variablen zur bewerbungsbezogenen Kontrollerwartung

	Komponente			
	1	2	3	4
kk_40	-,418	,339	,589	,121
kk_41	,156	,833	,054	,233
kk_42	,201	,430	-,399	,502
kk_43	-,178	-,003	,761	,243
kk_44	-,099	,850	-,075	,129
kk_45	-,132	,087	,033	,747
kk_46	-,700	,257	,019	-,403
kk_47	,599	,402	,058	,263
kk_48	,411	,352	-,058	,539
kk_49	,142	-,205	,799	-,029
kk_50	,196	,328	,458	,560
kk_51	,762	,322	-,203	-,104
kk_52	-,199	-,079	,632	-,228
kk_53	,891	,036	-,150	-,084
kk_54	,512	,700	-,188	,040

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse. Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung.
a. Die Rotation ist in 6 Iterationen konvergiert.

Endgültige Faktorenanalyse nach Elimination der Items kk_45, kk_46, kk_48, kk_50

Tabelle A33: Kommunalitäten der Variablen zur berufsbezogenen Kontrollerwartung (Schritt II)

	anfänglich	Extraktion
kk_40	1,000	,658
kk_41	1,000	,778
kk_42	1,000	,580
kk_43	1,000	,659
kk_44	1,000	,762
kk_47	1,000	,597
kk_49	1,000	,680
kk_51	1,000	,747
kk_52	1,000	,486
kk_53	1,000	,861
kk_54	1,000	,756

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Tabelle A34: Eigenwerte der Faktoren zur bewerbungsbezogenen Kontrollerwartung (II)

Komponente	anfängliche Eigenwerte			Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion			
	gesamt	% der Varianz	kumulierte %	gesamt	% der Varianz	kumulierte %	gesamt
1	3,864	35,123	35,123	3,864	35,123	35,123	2,706
2	2,193	19,938	55,061	2,193	19,938	55,061	2,580
3	1,507	13,703	68,764	1,507	13,703	68,764	2,278
4	,838	7,618	76,382				
5	,655	5,955	82,337				
6	,520	4,724	87,061				
7	,420	3,820	90,881				
8	,390	3,542	94,423				
9	,302	2,742	97,165				
10	,179	1,632	98,796				
11	,132	1,204	100,000				

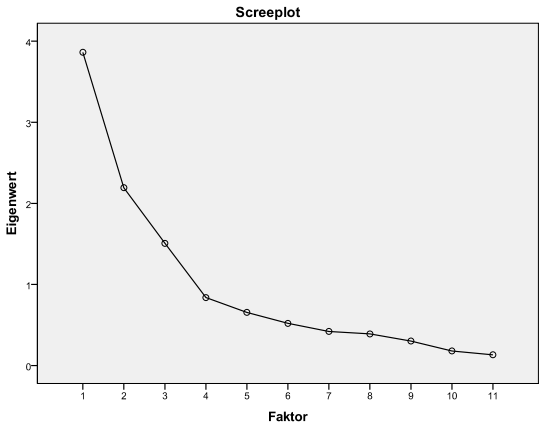


Abbildung A8: Screetest: Eigenwertdiagramm der Faktoren zur bewerbungsbezogenen Kontrollerwartung (II)

Tabelle A35: Komponentenmatrix der Variablen zur bewerbungsbezogenen Kontrollerwartung (II)

	Komponente		
	1	2	3
kk_40	-,311	,748	-,045
kk_41	,623	,619	-,080
kk_42	,668	,194	-,310
kk_43	-,403	,646	,282
kk_44	,522	,593	-,371
kk_47	,623	,220	,400
kk_49	-,396	,368	,623
kk_51	,750	-,179	,390
kk_52	-,513	,279	,381
kk_53	,647	-,331	,577
kk_54	,842	,199	,091

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.
a. 3 Komponenten extrahiert

Tabelle A36: rotierte Komponentenmatrix der Variablen zur bewerbungsbezogenen Kontrollerwartung (II)

	Komponente		
	1	2	3
kk_40	,357	-,382	,620
kk_41	,843	,240	,103
kk_42	,655	,186	-,342
kk_43	,109	-,188	,782
kk_44	,871	-,032	-,041
kk_47	,382	,662	,112
kk_49	-,211	,115	,789
kk_51	,181	,815	-,222
kk_52	-,254	-,121	,638
kk_53	-,058	,910	-,171
kk_54	,614	,589	-,180

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.
Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung.
a. Die Rotation ist in 6 Iterationen konvergiert.

Voruntersuchung der Skala zum situationsspezifischen Optimismus

Tabelle A37: Items zum situationsspezifischen Optimismus

Meine Maßnahme im BFW …	**auf-genommene Items**	**aus-geschlos-sene Items**
vs_55 …bietet mir eine gute berufliche Perspektive.	x	
vs_56 ...gibt mir Mut für die berufliche Zukunft.	x	
vs_57...bietet mir die Möglichkeiten, mich selbst zu verwirklichen.	x	
vs_58 ...bietet mir bessere Arbeitsmarktchancen.	x	

Tabelle A38: Kommunalitäten der Variablen zum situationsspezifischen Optimismus

	anfänglich	Extraktion
vs_55	1,000	,770
vs_56	1,000	,840
vs_57	1,000	,607
vs_58	1,000	,871

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Tabelle A39: Eigenwerte der Faktoren zum situationsspezifischen Optimismus

erklärte Gesamtvarianz

Komponente	anfängliche Eigenwerte			Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion		
	gesamt	% der Varianz	kumulierte %	gesamt	% der Varianz	kumulierte %
1	3,088	77,206	77,206	3,088	77,206	77,206
2	,568	14,212	91,417			
3	,224	5,612	97,030			
4	,119	2,970	100,000			

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

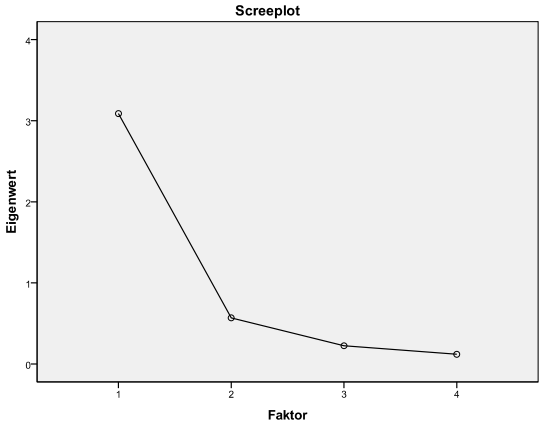


Abbildung A9: Screetest: Eigenwertdiagramm der Faktoren zum situationsspezifischen Optimismus

Tabelle A40: Komponentenmatrix der Variablen zum situationsspezifischen Optimismus

	Komponente
	1
vs_55	,878
vs_56	,917
vs_57	,779
vs_58	,933

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.
a. 1 Komponente extrahiert

Tabelle A41: rotierte Komponentenmatrix der Variablen zum situationsspezifischen Optimismus

rotierte Komponentenmatrix[a]

a. Es wurde nur eine Komponente extrahiert. Die Lösung kann nicht rotiert werden.

Voruntersuchung der Skala zur Zufriedenheit mit der MN

Tabelle A42: Items zur Zufriedenheit mit der Maßnahme

Meine Maßnahme im BFW …	**auf-genommene Items**	**aus-geschlos-sene Items**
(vs_59) Ich bin mit meinen Leistungen im Rahmen der Maßnahme zufrieden.	x	
(vs_60) Ich bin zufrieden mit der Wahl meiner Maßnahme.	x	
(vs_61) Ich habe die Maßnahme völlig aus eigenem Entschluss heraus aufgenommen.	x	

Tabelle A43: Kommunalitäten der Variablen zur Zufriedenheit mit der Maßnahme

	anfänglich	Extraktion
vs_59	1,000	,548
vs_60	1,000	,839
vs_61	1,000	,595

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Tabelle A44: Eigenwerte der Faktoren zur Zufriedenheit mit der Maßnahme

erklärte Gesamtvarianz

Komponente	anfängliche Eigenwerte			Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion		
	gesamt	% der Varianz	kumulierte %	gesamt	% der Varianz	kumulierte %
1	1,981	66,027	66,027	1,981	66,027	66,027
2	,740	24,666	90,693			
3	,279	9,307	100,000			

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

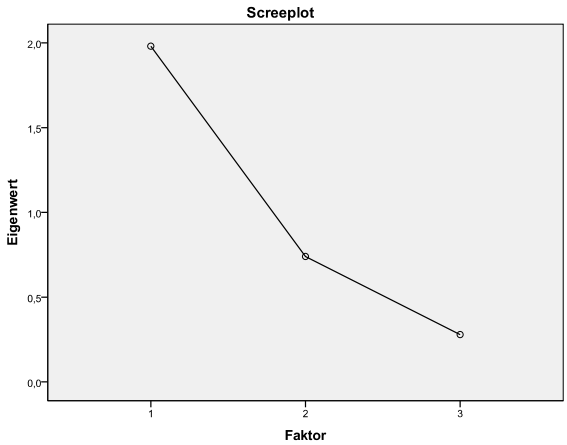


Abbildung A10: Screetest: Eigenwertdiagramm der Faktoren zur Zufriedenheit mit der Maßnahme

Tabelle A45: Komponentenmatrix der Variablen zur Zufriedenheit mit der Maßnahme

	Komponente
	1
vs_59	,740
vs_60	,916
vs_61	,771

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.
a. 1 Komponente extrahiert

Tabelle A46: rotierte Komponentenmatrix der Variablen zur Zufriedenheit mit der Maßnahme

rotierte Komponentenmatrix[a]

rotierte Komponentenmatrix[a]

a. Es wurde nur eine Komponente extrahiert. Die Lösung kann nicht rotiert werden.

B Skalenprüfung in der Hauptuntersuchung (N=316)

Überprüfung der Skala berufliche Orientierung

Tab. B2: Kommunalitäten der Variablen zur beruflichen Orientierung

	anfänglich	Extraktion
...meine beruflichen Fähigkeiten	1,000	,575
...berufliche Umstände, die mir Spaß machen	1,000	,716
...Tätigkeiten, die mich motivieren	1,000	,734
...Tätigkeiten, die besonders leicht fallen	1,000	,674
...berufliche Ziele, die ich erreichen möchte	1,000	,660

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Tabelle B2: Eigenwerte der Faktoren zur beruflichen Orientierung

erklärte Gesamtvarianz

Komponente	anfängliche Eigenwerte			Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion		
	gesamt	% der Varianz	kumulierte %	gesamt	% der Varianz	kumulierte %
1	3,359	67,189	67,189	3,359	67,189	67,189
2	,562	11,231	78,420			
3	,457	9,144	87,564			
4	,386	7,728	95,292			
5	,235	4,708	100,000			

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Tabelle B3: Komponentenmatrix der Variablen zur beruflichen Orientierung

	Komponente
	1
...meine beruflichen Fähigkeiten	,758
...berufliche Umstände, die mir Spaß machen	,846
...Tätigkeiten, die mich motivieren	,857
...Tätigkeiten, die besonders leicht fallen	,821
...berufliche Ziele, die ich erreichen möchte	,813

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.
a. 1 Komponente extrahiert

Tabelle B4: rotierte Komponentenmatrix der Variablen zur beruflichen Orientierung

rotierte Komponentenmatrix[a]

a. Es wurde nur eine Komponente extrahiert. Die Lösung kann nicht rotiert werden.

Tabelle B5: Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
,868	4

Tabelle B6: Korrigierte Item-Skala-Korrelation

	korrigierte Item-Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
...berufliche Umstände, die mir Spaß machen	,744	,822
...Tätigkeiten, die mich motivieren	,761	,815
...Tätigkeiten, die besonders leicht fallen	,702	,839
...berufliche Ziele, die ich erreichen möchte	,673	,850

Überprüfung der Skala zu den beruflichen Werthaltungen

Tabelle B7: Kommunalitäten der Variablen zu den beruflichen Werthaltungen

	anfänglich	Extraktion
...in eine hohe Position einzusteigen	1,000	,798
...überwiegend selbstständig entscheiden zu können	1,000	,750
...stolz auf meine Tätigkeit zu sein	1,000	,649
...einen gesicherten Arbeitsplatz zu haben	1,000	,730
...meine Qualifikationen entfalten zu können	1,000	,726
...Familie (Freizeit) und Arbeit gut vereinbaren zu können	1,000	,686
...ein gutes Arbeitsklima mit meinen direkten Kollegen zu haben	1,000	,710

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Tabelle B8: Eigenwerte der Faktoren zu den beruflichen Werthaltungen

Komponente	anfängliche Eigenwerte			Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion		
	gesamt	% der Varianz	kumulierte %	gesamt	% der Varianz	kumulierte %
1	3,724	53,197	53,197	3,724	53,197	53,197
2	1,326	18,936	72,134	1,326	18,936	72,134
3	,596	8,510	80,644			
4	,430	6,147	86,791			
5	,379	5,420	92,212			
6	,319	4,552	96,764			
7	,227	3,236	100,000			

Tabelle B9: Komponentenmatrix der Variablen zu den beruflichen Werthaltungen

	Komponente	
	1	2
...in eine hohe Position einzusteigen	,471	,759
...überwiegend selbstständig entscheiden zu können	,541	,676
...stolz auf meine Tätigkeit zu sein	,805	,019
...einen gesicherten Arbeitsplatz zu haben	,829	-,209
...meine Qualifikationen entfalten zu können	,851	-,038
...Familie (Freizeit) und Arbeit gut vereinbaren zu können	,759	-,333
...ein gutes Arbeitsklima mit meinen direkten Kollegen zu haben	,757	-,370

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.
a. 2 Komponenten extrahiert

Tabelle B10: rotierte Komponentenmatrix der Variablen zu den beruflichen Werthaltungen

	Komponente	
	1	2
...in eine hohe Position einzusteigen	,087	,889
...überwiegend selbstständig entscheiden zu können	,186	,846
...stolz auf meine Tätigkeit zu sein	,714	,373
...einen gesicherten Arbeitsplatz zu haben	,836	,180
...meine Qualifikationen entfalten zu können	,780	,343
...Familie (Freizeit) und Arbeit gut vereinbaren zu können	,827	,038
...ein gutes Arbeitsklima mit meinen direkten Kollegen zu haben	,843	,003

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.
Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung.
a. Die Rotation ist in 3 Iterationen konvergiert.

Tabelle B11: Reliabilitätsstatistiken zu der Subskala allg. berufliche Werthaltung (Faktor 1)

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
,879	5

Tabelle B12: korrigierte Item-Skala-Korrelation

	korrigierte Item-Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
...stolz auf meine Tätigkeit zu sein	,683	,861
...einen gesicherten Arbeitsplatz zu haben	,762	,841
...meine Qualifikationen entfalten zu können	,754	,843
...Familie (Freizeit) und Arbeit gut vereinbaren zu können	,679	,861
...ein gutes Arbeitsklima mit meinen direkten Kollegen zu haben	,691	,859

Tabelle 59: Reliabilitätsstatistiken zu der Subskala karriereorientierte berufliche Werthaltung (Faktor 2)

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
,739	2

Überprüfung der Skalen zum bewerbungsbezogenen Kompetenzerleben

Tabelle B13: Kommunalitäten der Variablen zum bewerbungsbezogenen Kompetenzerleben

	Extraktion
(ss_06)...wie man Stellenanzeigen in Zeitungen aussucht	,626
(ss_07)...zu Online-Jobbörsen im Internet	,621
(ss_08)...wie man ein Stellengesuch ins Internet einstellt	,667
(ss_09)...wie man ein Stellengesuch in eine Zeitung einstellt	,697
(ss_10)...bezüglich Initiativbewerbungen	,534
(ss_11)...über direktes Ansprechen von Firmen	,604
(ss_12) Ich kann Stellenanzeigen gut lesen und verstehen.	,515
(bm_13) Ich kann einen tabellarischen Lebenslauf erstellen.	,692
(bm_14) Ich weiss, wie man eine Bewerbungsmappe ansprechend gestaltet.	,780
(bm_15) Ich kann ein ansprechendes Anschreiben erstellen.	,740
(bm_16) Ich weiß, was alles zu einer vollständigen Bewerbungsmappe gehört.	,791
(bm_17) Ich weiß, in welcher Reihenfolge die Unterlagen in die Bewerbungsmappe gehören.	,725
(bm_18) Ich weiß die wesentlichen Unterlagen für eine Bewerbung auszuwählen.	,786
(bm_19) Ich kann ein Anschreiben fehlerfrei anfertigen.	,610
(vg_20)...die richtige Vorbereitung	,648
(vg_21)...vorteilhafte Darstellung meiner beruflichen Ziele	,738
(vg_22) Meine berufliche Selbstdarstellung im Gespräch ist...	,793
(vg_23) Meine Selbstsicherheit im Gespräch ist...	,783
(vg_24) Mein Durchsetzungsvermögen gegenüber anderen Bewerbern ist...	,705

Tabelle B14: Eigenwerte der Faktoren zum bewerbungsbezogenen Kompetenzerleben

Komponente	anfängliche Eigenwerte			Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion		
	gesamt	% der Varianz	kumulierte %	gesamt	% der Varianz	kumulierte %
1	9,259	48,730	48,730	9,259	48,730	48,730
2	1,981	10,429	59,159	1,981	10,429	59,159
3	1,814	9,548	68,707	1,814	9,548	68,707
4	,695	3,659	72,366			
5	,639	3,362	75,728			
6	,593	3,124	78,852			
7	,570	3,001	81,852			
8	,498	2,620	84,473			
9	,434	2,284	86,757			
10	,403	2,120	88,877			
11	,357	1,879	90,756			
12	,282	1,487	92,242			
13	,270	1,421	93,664			
14	,231	1,218	94,882			
15	,228	1,201	96,083			
16	,220	1,156	97,239			
17	,207	1,092	98,331			
18	,174	,915	99,246			
19	,143	,754	100,000			

Tabelle B15: Komponentenmatrix der Variablen zum bewerbungsbezogenen Kompetenzerleben

	Komponente		
	1	2	3
...wie man Stellenanzeigen in Zeitungen aussucht	,582	,536	-,011

...zu Online-Jobbörsen im Internet	,470	,633	,021
...wie man ein Stellengesuch ins Internet einstellt	,528	,609	,130
...wie man ein Stellengesuch in eine Zeitung einstellt	,552	,619	,097
...bezüglich Initiativbewerbungen	,627	,363	,097
...über direktes Ansprechen von Firmen	,683	-,115	,354
Ich kann Stellenanzeigen gut lesen und verstehen.	,706	,117	,054
Ich kann einen tabellarischen Lebenslauf erstellen.	,728	-,079	-,395
Ich weiß, wie man eine Bewerbungsmappe ansprechend gestaltet.	,799	-,151	-,344
Ich kann ein ansprechendes Anschreiben erstellen.	,821	-,151	-,206
Ich weiß, was alles zu einer vollständigen Bewerbungsmappe gehört.	,772	-,161	-,411
Ich weiß, in welcher Reihenfolge die Unterlagen in die Bewerbungsmappe gehören.	,758	-,107	-,373
Ich weiß die wesentlichen Unterlagen für eine Bewerbung auszuwählen.	,791	-,106	-,386
Ich kann ein Anschreiben fehlerfrei anfertigen.	,717	-,145	-,273
...die richtige Vorbereitung	,760	-,198	,177
...vorteilhafte Darstellung meiner beruflichen Ziele	,762	-,181	,352
Meine berufliche Selbstdarstellung im Gespräch ist...	,726	-,239	,456
Meine Selbstsicherheit im Gespräch ist...	,682	-,253	,504
Mein Durchsetzungsvermögen gegenüber anderen Bewerbern ist...	,672	-,261	,430

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.
a. 3 Komponenten extrahiert

Tabelle B16: rotierte Komponentenmatrix der Variablen zum bewerbungsbezogenen Kompetenzerleben

	Komponente		
	1	2	3
...wie man Stellenanzeigen in Zeitungen aussucht	,265	,134	,734
...zu Online-Jobbörsen im Internet	,142	,054	,773
...wie man ein Stellengesuch ins Internet einstellt	,113	,175	,790
...wie man ein Stellengesuch in eine Zeitung einstellt	,149	,162	,805
...bezüglich Initiativbewerbungen	,265	,302	,610
...über direktes Ansprechen von Firmen	,247	,698	,236
Ich kann Stellenanzeigen gut lesen und verstehen.	,411	,411	,422
Ich kann einen tabellarischen Lebenslauf erstellen.	,786	,175	,211
Ich weiß, wie man eine Bewerbungsmappe ansprechend gestaltet.	,817	,281	,183
Ich kann ein ansprechendes Anschreiben erstellen.	,736	,393	,207
Ich weiß, was alles zu einer vollständigen Bewerbungsmappe gehört.	,847	,220	,155
Ich weiß, in welcher Reihenfolge die Unterlagen in die Bewerbungsmappe gehören.	,798	,219	,201
Ich weiß die wesentlichen Unterlagen für eine Bewerbung auszuwählen.	,829	,229	,215
Ich kann ein Anschreiben fehlerfrei anfertigen.	,711	,281	,160
...die richtige Vorbereitung	,443	,648	,178
...vorteilhafte Darstellung meiner beruflichen Ziele	,319	,769	,212
Meine berufliche Selbstdarstellung im Gespräch ist...	,238	,844	,155
Meine Selbstsicherheit im Gespräch ist...	,178	,857	,129
Mein Durchsetzungsvermögen gegenüber anderen Bewerbern ist...	,225	,801	,109

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.
Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung.
a. Die Rotation ist in 5 Iterationen konvergiert.

Neuberechnung nach Elimination von ss_12 und vg_20 wg. Hoher Doppelladung

Tabelle B17: Kommunalitäten der Variablen zum bewerbungsbezogenen Kompetenzerleben (II)

	Extraktion
...wie man Stellenanzeigen in Zeitungen aussucht	,611
...zu Online-Jobbörsen im Internet	,628
...wie man ein Stellengesuch ins Internet einstellt	,681
...wie man ein Stellengesuch in eine Zeitung einstellt	,698
...bezüglich Initiativbewerbungen	,546
...über direktes Ansprechen von Firmen	,599

Ich kann einen tabellarischen Lebenslauf erstellen.	,692
Ich weiß, wie man eine Bewerbungsmappe ansprechend gestaltet.	,783
Ich kann ein ansprechendes Anschreiben erstellen.	,754
Ich weiß, was alles zu einer vollständigen Bewerbungsmappe gehört.	,792
Ich weiß, in welcher Reihenfolge die Unterlagen in die Bewerbungsmappe gehören.	,726
Ich weiß die wesentlichen Unterlagen für eine Bewerbung auszuwählen.	,787
Ich kann ein Anschreiben fehlerfrei anfertigen.	,609
...vorteilhafte Darstellung meiner beruflichen Ziele	,723
Meine berufliche Selbstdarstellung im Gespräch ist...	,800
Meine Selbstsicherheit im Gespräch ist...	,803
Mein Durchsetzungsvermögen gegenüber anderen Bewerbern ist...	,727

Tabelle B18: Eigenwerte der Faktoren zum bewerbungsbezogenen Kompetenzerleben (II)

Komponente	anfängliche Eigenwerte			Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion		
	gesamt	% der Varianz	kumulierte %	gesamt	% der Varianz	kumulierte %
1	8,235	48,440	48,440	8,235	48,440	48,440
2	1,944	11,437	59,877	1,944	11,437	59,877
3	1,780	10,471	70,348	1,780	10,471	70,348
4	,641	3,770	74,118			
5	,577	3,396	77,514			
6	,570	3,355	80,869			
7	,511	3,008	83,877			
8	,469	2,760	86,637			
9	,403	2,371	89,008			
10	,348	2,046	91,054			
11	,283	1,668	92,722			
12	,247	1,451	94,173			
13	,231	1,360	95,534			
14	,220	1,296	96,829			
15	,216	1,269	98,098			
16	,180	1,058	99,157			
17	,143	,843	100,000			

Tabelle B19: Komponentenmatrix der Variablen zum bewerbungsbezogenen Kompetenzerleben (II)

	Komponente		
	1	2	3
...wie man Stellenanzeigen in Zeitungen aussucht	,580	,518	-,081
...zu Online-Jobbörsen im Internet	,477	,629	-,064
...wie man ein Stellengesuch ins Internet einstellt	,539	,623	,055
...wie man ein Stellengesuch in eine Zeitung einstellt	,558	,622	,020
...bezüglich Initiativbewerbungen	,633	,377	,056
...über direktes Ansprechen von Firmen	,668	-,073	,383
Ich kann einen tabellarischen Lebenslauf erstellen.	,737	-,148	-,356
Ich weiß, wie man eine Bewerbungsmappe ansprechend gestaltet.	,808	-,211	-,292
Ich kann ein ansprechendes Anschreiben erstellen.	,834	-,188	-,150
Ich weiß, was alles zu einer vollständigen Bewerbungsmappe gehört.	,780	-,224	-,364
Ich weiß, in welcher Reihenfolge die Unterlagen in die Bewerbungsmappe gehören	,766	-,161	-,338
Ich weiß die wesentlichen Unterlagen für eine Bewerbung auszuwählen.	,800	-,167	-,346
Ich kann ein Anschreiben fehlerfrei anfertigen.	,722	-,183	-,234
...vorteilhafte Darstellung meiner beruflichen Ziele	,749	-,121	,384
Meine berufliche Selbstdarstellung im Gespräch ist...	,715	-,176	,508

Meine Selbstsicherheit im Gespräch ist...	,675	-,181	,561
Mein Durchsetzungsvermögen gegenüber anderen Bewerbern ist...	,668	-,202	,490

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.
a. 3 Komponenten extrahiert

Tabelle B20: rotierte Komponentenmatrix der Variablen zum bewerbungsbezogenen Kompetenzerleben (II)

	Komponente		
	1	2	3
...wie man Stellenanzeigen in Zeitungen aussucht	,268	,123	,724
...zu Online-Jobbörsen im Internet	,145	,050	,777
...wie man ein Stellengesuch ins Internet einstellt	,118	,179	,797
...wie man ein Stellengesuch in eine Zeitung einstellt	,153	,163	,805
...bezüglich Initiativbewerbungen	,272	,297	,619
...über direktes Ansprechen von Firmen	,259	,693	,226
Ich kann einen tabellarischen Lebenslauf erstellen.	,789	,168	,204
Ich weiß, wie man eine Bewerbungsmappe ansprechend gestaltet.	,822	,275	,178
Ich kann ein ansprechendes Anschreiben erstellen.	,745	,395	,208
Ich weiß, was alles zu einer vollständigen Bewerbungsmappe gehört.	,852	,206	,155
Ich weiß, in welcher Reihenfolge die Unterlagen in die Bewerbungsmappe gehören.	,802	,201	,205
Ich weiß die wesentlichen Unterlagen für eine Bewerbung auszuwählen.	,834	,215	,214
Ich kann ein Anschreiben fehlerfrei anfertigen.	,716	,265	,163
...vorteilhafte Darstellung meiner beruflichen Ziele	,333	,751	,219
Meine berufliche Selbstdarstellung im Gespräch ist...	,253	,844	,154
Meine Selbstsicherheit im Gespräch ist...	,194	,865	,130
Mein Durchsetzungsvermögen gegenüber anderen Bewerbern ist...	,239	,811	,109

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.
Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung.
a. Die Rotation ist in 5 Iterationen konvergiert.

Tabelle B21: Reliabilitätsstatistiken zu der Subskala Stellenanalyse

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
,840	5

Tabelle B22: korrigierte Item-Skala-Korrelation

	korrigierte Item-Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
...wie man Stellenanzeigen in Zeitungen aussucht	,631	,815
...zu Online-Jobbörsen im Internet	,630	,811
...wie man ein Stellengesuch ins Internet einstellt	,693	,796
...wie man ein Stellengesuch in eine Zeitung einstellt	,718	,786
...bezüglich Initiativbewerbungen	,578	,825

Tabelle B23: Reliabilitätsstatistiken zu der Subskala Bewerbungsmappen erstellen

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
,931	7

Tabelle B24: korrigierte Item-Skala-Korrelation

	korrigierte Item-Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
Ich kann einen tabellarischen Lebenslauf erstellen.	,752	,924
Ich weiß, wie man eine Bewerbungsmappe ansprechend gestaltet.	,834	,916
Ich kann ein ansprechendes Anschreiben erstellen.	,805	,919
Ich weiß, was alles zu einer vollständigen Bewerbungsmappe gehört.	,810	,919
Ich weiß, in welcher Reihenfolge die Unterlagen in die Bewerbungsmappe gehören.	,780	,921

Ich weiß die wesentlichen Unterlagen für eine Bewerbung auszuwählen.	,822	,918
Ich kann ein Anschreiben fehlerfrei anfertigen.	,694	,931

Tabelle 72: Reliabilitätsstatistiken zu der Subskala Vorstellungsgespräche vorbereiten

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
,900	5

Tabelle B25: korrigierte Item-Skala-Korrelation

	korrigierte Item-Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
...vorteilhafte Darstellung meiner beruflichen Ziele	,760	,876
Meine berufliche Selbstdarstellung im Gespräch ist...	,822	,863
Meine Selbstsicherheit im Gespräch ist...	,794	,868
Mein Durchsetzungsvermögen gegenüber anderen Bewerbern ist...	,744	,879
...über direktes Ansprechen von Firmen	,652	,901

Überprüfung der Skala zur bewerbungsbezogenen Kontrollerwartung

Tabelle B26: Kommunalitäten der Variablen zur bewerbungsbezogenen Kontrollerwartung

	Extraktion
Es hängt hauptsächlich von mir ab, ob ich eine Arbeitsstelle bekomme oder nicht.	,518
Wenn ich eine Arbeitsstelle, bekomme ist das reiner Zufall.	,655
Ich habe das Gefühl, dass es in erster Linie von anderen Leuten abhängt, ob ich eine Arbeitsstelle bekomme.	,582
Wenn ich einen Plan schmiede, wie ich eine Arbeitsstelle bekommen könnte, bin ich mir ganz sicher, dass das Geplante auch Wirklichkeit wird.	,394
Wenn ich eine Arbeitsstelle bekomme, spielt meistens Glück auch eine Rolle.	,494
Ich habe nur geringe Möglichkeiten mich einzusetzen, um eine Arbeitsstelle zu bekommen.	,521
Wenn ich es richtig anpacke, werde ich über kurz oder lange die richtige Arbeitsstelle finden.	,570
Ohne gute Beziehungen habe ich kaum Chancen, eine Arbeitsstelle zu bekommen.	,637
Wer Bewerbungsaktivitäten konsequent verfolgt, wird auch meistens Vorstellungsgespräche haben.	,615
Um eine Arbeitsstelle zu bekommen, muss man einflussreiche Freunde oder Verwandte haben.	,650
Ob man eine Arbeitsstelle bekommt, hängt vor allem davon ab, ob man mehr Glück oder Pech im Leben hat.	,406

Tabelle B27: Eigenwerte der Faktoren zur bewerbungsbezogenen Kontrollerwartung

Komponente	anfängliche Eigenwerte			Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion		
	gesamt	% der Varianz	kumulierte %	gesamt	% der Varianz	kumulierte %
1	4,560	41,457	41,457	4,560	41,457	41,457
2	1,482	13,474	54,931	1,482	13,474	54,931
3	,859	7,811	62,742			
4	,781	7,096	69,839			
5	,719	6,537	76,375			
6	,570	5,181	81,556			
7	,524	4,766	86,322			
8	,459	4,172	90,495			
9	,423	3,845	94,340			
10	,372	3,380	97,720			
11	,251	2,280	100,000			

Tabelle B28: Komponentenmatrix der Variablen zur bewerbungsbezogenen Kontrollerwartung

	Komponente	
	1	2
Es hängt hauptsächlich von mir ab, ob ich eine Arbeitsstelle bekomme oder nicht.	-,271	,667
Wenn ich eine Arbeitsstelle bekomme, ist das reiner Zufall.	,791	,171
Ich habe das Gefühl, dass es in erster Linie von anderen Leuten abhängt, ob ich eine Arbeitsstelle bekomme.	,743	,175
Wenn ich einen Plan schmiede, wie ich eine Arbeitsstelle bekommen könnte, bin ich mir ganz sicher, dass das Geplante auch Wirklichkeit wird.	-,501	,378
Wenn ich eine Arbeitsstelle bekomme, spielt meistens Glück auch eine Rolle.	,642	,285
Ich habe nur geringe Möglichkeiten mich einzusetzen, um eine Arbeitsstelle zu bekommen.	,721	,002
Wenn ich es richtig anpacke, werde ich über kurz oder lange die richtige Arbeitsstelle finden.	-,628	,420
Ohne gute Beziehungen habe ich kaum Chancen, eine Arbeitsstelle zu bekommen.	,743	,292
Wer Bewerbungsaktivitäten konsequent verfolgt, wird auch meistens Vorstellungsgespräche haben.	-,479	,621

Um eine Arbeitsstelle zu bekommen, muss man einflussreiche Freunde oder Verwandte haben.	,739	,323
Ob man eine Arbeitsstelle bekommt, hängt vor allem davon ab, ob man mehr Glück oder Pech im Leben hat.	,636	,040

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.
a. 2 Komponenten extrahiert

Tabelle B29: rotierte Komponentenmatrix der Variablen zur bewerbungsbezogenen Kontrollerwartung

	Komponente	
	1	2
Es hängt hauptsächlich von mir ab, ob ich eine Arbeitsstelle bekomme oder nicht.	,070	,717
Wenn ich eine Arbeitsstelle bekomme, ist das reiner Zufall.	,780	-,216
Ich habe das Gefühl, dass es in erster Linie von anderen Leuten abhängt, ob ich eine Arbeitsstelle bekomme.	,739	-,190
Wenn ich einen Plan schmiede, wie ich eine Arbeitsstelle bekommen könnte, bin ich mir ganz sicher, dass das Geplante auch Wirklichkeit wird.	-,268	,568
Wenn ich eine Arbeitsstelle bekomme, spielt meistens Glück auch eine Rolle.	,701	-,046
Ich habe nur geringe Möglichkeiten mich einzusetzen, um eine Arbeitsstelle zu bekommen.	,640	-,333
Wenn ich es richtig anpacke, werde ich über kurz oder lange die richtige Arbeitsstelle finden.	-,360	,664
Ohne gute Beziehungen habe ich kaum Chancen, eine Arbeitsstelle zu bekommen.	,794	-,087
Wer Bewerbungsaktivitäten konsequent verfolgt, wird auch meistens Vorstellungsgespräche haben.	-,135	,772
Um eine Arbeitsstelle zu bekommen, muss man einflussreiche Freunde oder Verwandte haben.	,804	-,058
Ob man eine Arbeitsstelle bekommt, hängt vor allem davon ab, ob man mehr Glück oder Pech im Leben hat.	,582	-,260

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse. Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung.
a. Die Rotation ist in 3 Iterationen konvergiert.

Skalenerneuerung nach Elimination von 2 Items kk_42, kk_49 wegen geringer Kommunalität

Tabelle B30: Kommunalitäten der Variablen zur bewerbungsbezogenen Kontrollerwartung (II)

	Extraktion
Es hängt hauptsächlich von mir ab, ob ich eine Arbeitsstelle bekomme oder nicht.	,571
Wenn ich eine Arbeitsstelle bekomme, ist das reiner Zufall.	,670
Ich habe das Gefühl, dass es in erster Linie von anderen Leuten abhängt, ob ich eine Arbeitsstelle bekomme.	,598
Wenn ich eine Arbeitsstelle bekomme, spielt meistens Glück auch eine Rolle.	,512
Ich habe nur geringe Möglichkeiten mich einzusetzen, um eine Arbeitsstelle zu bekommen.	,504
Wenn ich es richtig anpacke, werde ich über kurz oder lange die richtige Arbeitsstelle finden.	,601
Ohne gute Beziehungen habe ich kaum Chancen, eine Arbeitsstelle zu bekommen.	,658
Wer Bewerbungsaktivitäten konsequent verfolgt, wird auch meistens Vorstellungsgespräche haben.	,639
Um eine Arbeitsstelle zu bekommen, muss man einflussreiche Freunde oder Verwandte haben.	,653

Tabelle B31: Eigenwerte der Faktoren zur bewerbungsbezogenen Kontrollerwartung (II)

Komponente	anfängliche Eigenwerte			Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion		
	gesamt	% der Varianz	kumulierte %	gesamt	% der Varianz	kumulierte %
1	3,996	44,400	44,400	3,996	44,400	44,400
2	1,410	15,665	60,064	1,410	15,665	60,064
3	,719	7,989	68,054			
4	,691	7,683	75,736			
5	,566	6,288	82,024			
6	,493	5,476	87,500			
7	,479	5,318	92,819			

8	,377	4,193	97,011	
9	,269	2,989	100,000	

Tabelle B32: Komponentenmatrix der Variablen zur bewerbungsbezogenen Kontrollerwartung (II)

	Komponente	
	1	2
Es hängt hauptsächlich von mir ab, ob ich eine Arbeitsstelle bekomme oder nicht.	-,248	,714
Wenn ich eine Arbeitsstelle bekomme, ist das reiner Zufall.	,806	,143
Ich habe das Gefühl, dass es in erster Linie von anderen Leuten abhängt, ob ich eine Arbeitsstelle bekomme.	,763	,123
Wenn ich eine Arbeitsstelle bekomme, spielt meistens Glück auch eine Rolle.	,642	,317
Ich habe nur geringe Möglichkeiten mich einzusetzen, um eine Arbeitsstelle zu bekommen.	,708	-,045
Wenn ich es richtig anpacke, werde ich über kurz oder lange die richtige Arbeitsstelle finden.	-,623	,462
Ohne gute Beziehungen habe ich kaum Chancen, eine Arbeitsstelle zu bekommen.	,770	,255
Wer Bewerbungsaktivitäten konsequent verfolgt, wird auch meistens Vorstellungsgespräche haben.	-,466	,650
Um eine Arbeitsstelle zu bekommen, muss man einflussreiche Freunde oder Verwandte haben.	,769	,248

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.
a. 2 Komponenten extrahiert

Tabelle B33: rotierte Komponentenmatrix der Variablen zur bewerbungsbezogenen Kontrollerwartung (II)

	Komponente	
	1	2
Es hängt hauptsächlich von mir ab, ob ich eine Arbeitsstelle bekomme oder nicht.	,065	,753
Wenn ich eine Arbeitsstelle bekomme, ist das reiner Zufall.	,794	-,199
Ich habe das Gefühl, dass es in erster Linie von anderen Leuten abhängt, ob ich eine Arbeitsstelle bekomme.	,747	-,199
Wenn ich eine Arbeitsstelle bekomme, spielt meistens Glück auch eine Rolle.	,715	,027
Ich habe nur geringe Möglichkeiten mich einzusetzen, um eine Arbeitsstelle zu bekommen.	,628	-,331
Wenn ich es richtig anpacke, werde ich über kurz oder lange die richtige Arbeitsstelle finden.	-,379	,676
Ohne gute Beziehungen habe ich kaum Chancen, eine Arbeitsstelle zu bekommen.	,807	-,082
Wer Bewerbungsaktivitäten konsequent verfolgt, wird auch meistens Vorstellungsgespräche haben.	-,159	,783
Um eine Arbeitsstelle zu bekommen, muss man einflussreiche Freunde oder Verwandte haben.	,803	-,088

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse. Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung.
a. Die Rotation ist in 3 Iterationen konvergiert.

Tabelle B34: Reliabilitätsstatistiken zu der Subskala Internalität

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
,628	3

Tabelle B35: Korrigierte Item-Skala-Korrelation

	korrigierte Item-Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
Es hängt hauptsächlich von mir ab, ob ich eine Arbeitsstelle bekomme oder nicht.	,379	,634
Wenn ich es richtig anpacke, werde ich über kurz oder lange die richtige Arbeitsstelle finden.	,454	,507
Wer Bewerbungsaktivitäten konsequent verfolgt, wird auch meistens Vorstellungsgespräche haben.	,498	,460

Tabelle B36: Reliabilitätsstatistiken zu der Subskala Externalität

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
,859	6

Tabelle B37: korrigierte Item-Skala-Korrelation

	korrigierte Item-Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
Wenn ich eine Arbeitsstelle bekomme, ist das reiner Zufall.	,725	,821
Ich habe das Gefühl, dass es in erster Linie von anderen Leuten abhängt, ob ich eine Arbeitsstelle bekomme.	,658	,834
Wenn ich eine Arbeitsstelle bekomme, spielt meistens Glück auch eine Rolle.	,576	,850
Ich habe nur geringe Möglichkeiten mich einzusetzen, um eine Arbeitsstelle zu bekommen.	,568	,850
Ohne gute Beziehungen habe ich kaum Chancen, eine Arbeitsstelle zu bekommen.	,690	,828
Um eine Arbeitsstelle zu bekommen, muss man einflussreiche Freunde oder Verwandte haben.	,687	,829

Überprüfung der Skala zum situationsspezifischen Optimismus

Tabelle B38: Kommunalitäten der Variablen zum situationsspezifischen Optimismus

	anfänglich	Extraktion
...bietet mir eine gute berufliche Perspektive	1,000	,791
...gibt mir Mut für die berufliche Zukunft	1,000	,861
...bietet mir die Möglichkeiten, mich selbst zu verwirklichen	1,000	,734
...bietet mir bessere Arbeitsmarktchancen	1,000	,762

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Tabelle B39: Eigenwerte der Faktoren zum situationsspezifischen Optimismus

erklärte Gesamtvarianz

Komponente	anfängliche Eigenwerte			Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion		
	gesamt	% der Varianz	kumulierte %	gesamt	% der Varianz	kumulierte %
1	3,148	78,701	78,701	3,148	78,701	78,701
2	,368	9,199	87,900			
3	,302	7,540	95,440			
4	,182	4,560	100,000			

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Tabelle B40: Komponentenmatrix der Variablen zum situationsspezifischen Optimismus

	Komponente
	1
...bietet mir eine gute berufliche Perspektive	,890
...gibt mir Mut für die berufliche Zukunft	,928
...bietet mir die Möglichkeiten, mich selbst zu verwirklichen	,857
...bietet mir bessere Arbeitsmarktchancen	,873

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.
a. 1 Komponente extrahiert

Tabelle B41: Reliabilitätsstatistiken zum situationsspezifischen Optimismus

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
,909	4

Tabelle B42: korrigierte Item-Skala-Korrelation

	korrigierte Item-Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
...bietet mir eine gute berufliche Perspektive	,796	,881
...gibt mir Mut für die berufliche Zukunft	,861	,858
...bietet mir die Möglichkeiten, mich selbst zu verwirklichen	,749	,899
...bietet mir bessere Arbeitsmarktchancen	,772	,889

Überprüfung der Skala zur Zufriedenheit mit der Maßnahme

Tabelle B43: Kommunalitäten der Variablen zur Zufriedenheit mit der Maßnahme

Kommunalitäten

	anfänglich	Extraktion
Ich bin mit meinen Leistungen im Rahmen der Maßnahme zufrieden.	1,000	,503
Ich bin zufrieden mit der Wahl meiner Maßnahme.	1,000	,794
Ich habe die Maßnahme völlig aus eigenem Entschluss heraus aufgenommen.	1,000	,581

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Tabelle B44: Eigenwerte der Faktoren zur Zufriedenheit mit der Maßnahme

erklärte Gesamtvarianz

Komponente	anfängliche Eigenwerte			Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion		
	gesamt	% der Varianz	kumulierte %	gesamt	% der Varianz	kumulierte %
1	1,878	62,584	62,584	1,878	62,584	62,584
2	,767	25,558	88,141			
3	,356	11,859	100,000			

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Tabelle B45: Komponentenmatrix der Variablen zur Zufriedenheit mit der Maßnahme

	Komponente
	1
Ich bin mit meinen Leistungen im Rahmen der Maßnahme zufrieden.	,709
Ich bin zufrieden mit der Wahl meiner Maßnahme	,891
Ich habe die Maßnahme völlig aus eigenem Entschluss heraus aufgenommen.	,762

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.
a. 1 Komponente extrahiert

Tabelle B46: Reliabilitätsstatistiken zur Zufriedenheit mit der Maßnahme

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
,666	3

Tabelle B47: korrigierte Item-Skala-Korrelation

	korrigierte Item-Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
Ich strebe ausschließlich eine Tätigkeit in meinem Maßnahmeberuf oder vergleichbare Tätigkeiten an.	,410	,657
Ich bin mit meinen Leistungen im Rahmen der Maßnahme zufrieden.	,448	,610
Ich bin zufrieden mit der Wahl meiner Maßnahme.	,588	,405

C Missing und Drop-out-Analyse, Überprüfung von Kohorteneffekten

Missing-Analyse (N=326)

Insgesamt haben zum ersten Erhebungszeitpunkt N=326 an der Rehabilitandinnen- und Rehabilitandenbefragung teilgenommen. Insgesamt beinhaltet der Fragebogen 130 Items. Bei Berücksichtigung der 30% Schranke (mindestens 91 ausgefüllte Items) fallen keine Personen aus der Berechnung heraus.

Tab. C3: Anzahl fehlender Angaben (Missings) über den gesamten Fragenbogen (Itemanzahl N=130)

		Häufigkeit	Prozent	gültige Prozente	kumulierte Prozente
gültig	0	5	1,5	1,5	1,5
	1	35	10,7	10,7	12,3
	2	73	22,4	22,4	34,7
	3	72	22,1	22,1	56,7
	4	63	19,3	19,3	76,1
	5	27	8,3	8,3	84,4
	6	15	4,6	4,6	89,0
	7	11	3,4	3,4	92,3
	8	9	2,8	2,8	95,1
	9	4	1,2	1,2	96,3
	10	1	,3	,3	96,6
	11	1	,3	,3	96,9
	12	2	,6	,6	97,5
	16	2	,6	,6	98,2
	21	1	,3	,3	98,5
	30	2	,6	,6	99,1
	32	1	,3	,3	99,4
	36	1	,3	,3	99,7
	86	1	,3	,3	100,0
	Gesamt	326	100,0	100,0	

Nach Unterteilung des Fragebogens in inhaltliche Fragen (100 Items) und Angaben zur Person (30 Items) werden beim Fragekomplex drei Personen wegen zu viele Missing-Data ausgeschlossen (über 70% Nicht-Angaben) und sechs Personen bei unzureichenden Angaben bei der Soziodemografie. (über 70% Nicht-Angaben). Insgesamt wurden acht Personen aus den weiteren Analysen ausgeschlossen.

Tabelle C2: Anzahl fehlender Angaben (Missings) über die inhaltlichen Fragen (Itemanzahl N=100)

		Häufigkeit	Prozent	gültige Prozente	kumulierte Prozente
gültig	,00	224	68,7	68,7	68,7
	1,00	74	22,7	22,7	91,4
	2,00	13	4,0	4,0	95,4
	3,00	3	,9	,9	96,3
	4,00	2	,6	,6	96,9
	5,00	2	,6	,6	97,5
	6,00	2	,6	,6	98,2
	7,00	1	,3	,3	98,5
	15,00	2	,6	,6	99,1
	24,00	1	,3	,3	99,4
	26,00	1	,3	,3	99,7
	74,00	1	,3	,3	100,0
	Gesamt	326	100,0	100,0	

Bei den soziodemografischen Angaben waren insgesamt 26 bis 30 Fragen zu beantworten (Anzahl variierte durch Zusatzfragen für Eltern, Personen mit Grad der Behinderung, Personen mit Arbeitslosigkeitserfahrung).

Tabelle C3: fehlende Angabe bei den soziodemografischen Angaben

		Häufigkeit	Prozent	gültige Prozente	kumulierte Prozente
gültig	0	6	1,8	1,8	1,8
	1	47	14,4	14,4	16,3
	2	81	24,8	24,8	41,1
	3	88	27,0	27,0	68,1
	4	49	15,0	15,0	83,1
	5	23	7,1	7,1	90,2
	6	16	4,9	4,9	95,1
	7	3	,9	,9	96,0
	8	4	1,2	1,2	97,2
	9	2	,6	,6	97,9
	10	1	,3	,3	98,2
	11	1	,3	,3	98,5
	12	1	,3	,3	98,8
	15	1	,3	,3	99,1
	21	2	,6	,6	99,7
	30	1	,3	,3	100,0
	Gesamt	326	100,0	100,0	

Insgesamt wurden acht Datensätze herausgenommen. Darunter zwei Datensätze, wobei in beiden Fragekomplexen fehlende Angaben auftraten.

Drop-out-Analyse

Tabelle C4: Anzahl der Teilnehmer versus Nichteilnehmer zum zweiten Erhebungszeitpunkt

		Häufigkeit	Prozent	gültige Prozente	kumulierte Prozente
gültig	TN zu T2	115	36,4	36,4	36,4
	kein TN	201	63,6	63,6	100,0
	Gesamt	316	100,0	100,0	

Tabelle C5: Merkmalsunterschiede zwischen Teilnehmern und Nichtteilnehmern von T2

		Levene-Test der Varianzgleichheit				
		F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)
derzeitige Arbeitsfähigkeit (WAI_Item1)	V. sind gleich	3,182	,075	1,424	303	,155
	V. sind nicht gleich			1,460	246,693	,145
Alter	V. sind gleich	,087	,769	1,220	312	,223
	V. sind nicht gleich			1,224	240,541	,222
Anzahl der Alo-episoden in den letzten zehn Jahren	V. sind gleich	,488	,485	-,328	296	,743
	V. sind nicht gleich			-,358	279,581	,721
Anzahl der Erwerbsjahre	V. sind gleich	,709	,400	,606	286	,545
	V. sind nicht gleich			,596	208,827	,552
Dauer der Alo vor Beginn der BFW-Maßnahme	V. sind gleich	,115	,734	-1,082	289	,280
	V. sind nicht gleich			-1,072	218,189	,285
bisherige Intensität der Stellensuche	V. sind gleich	,021	,886	2,028	305	,043
	V. sind nicht gleich			2,026	227,855	,044
Folgeerwartung	V. sind gleich	,292	,589	1,799	306	,073
	V. sind nicht gleich			1,794	229,009	,074
berufl. Orientierung	V. sind gleich	1,119	,291	,852	313	,395
	V. sind nicht gleich			,867	250,786	,387
Bewerbungskompetenzen	V. sind gleich	,001	,977	2,331	314	,020
	V. sind nicht gleich			2,364	247,931	,019
körperliches Befinden	V. sind gleich	2,290	,131	,835	314	,404
	V. sind nicht gleich			,854	254,388	,394
Internalität	V. sind gleich	,422	,516	1,346	314	,179
	V. sind nicht gleich			1,335	231,318	,183
Externalität	V. sind gleich	,009	,926	-,365	314	,715
	V. sind nicht gleich			-,365	237,820	,715
Optimismus	V. sind gleich	,459	,498	2,435	314	,015
	V. sind nicht gleich			2,407	229,222	,017
Zfh mit MN	V. sind gleich	1,062	,304	1,150	314	,251
	V. sind nicht gleich			1,171	250,566	,243
Werthaltungen	V. sind gleich	1,040	,309	1,307	313	,192
	V. sind nicht gleich			1,368	270,994	,172
prestige-materielloriente Werthaltung	V. sind gleich	2,728	,100	1,195	313	,233
	V. sind nicht gleich			1,228	257,230	,221

V=Varianzen

Kreuztabelle C6: Geschlecht

Anzahl

	Geschlecht		gesamt
	männlich	weiblich	

TN vs. No TN	TN zu T2	83	32	115
	kein TN	149	51	200
gesamt		232	83	315

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	asymptotische Signifikanz (2-seitig)	exakte Signifikanz (2-seitig)	exakte Signifikanz (1-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	,204[a]	1	,652		
Kontinuitätskorrektur[b]	,101	1	,750		
Likelihood-Quotient	,203	1	,653		
exakter Test nach Fisher				,691	,373
Zusammenhang linear-mit-linear	,203	1	,652		
Anzahl der gültigen Fälle	315				

a. 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 30,30.
b. Wird nur für eine 2x2-Tabelle berechnet

Kreuztabelle C7: Elternschaft
Anzahl

		Kinder?		gesamt
		ja	nein	
TN vs. No TN	TN zu T2	54	61	115
	kein TN	103	97	200
gesamt		157	158	315

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	asymptotische Signifikanz (2-seitig)	exakte Signifikanz (2-seitig)	exakte Signifikanz (1-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	,603[a]	1	,437		
Kontinuitätskorrektur[b]	,435	1	,510		
Likelihood-Quotient	,603	1	,437		
exakter Test nach Fisher				,483	,255
Zusammenhang linear-mit-linear	,601	1	,438		
Anzahl der gültigen Fälle	315				

a. 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 57,32.
b. Wird nur für eine 2x2-Tabelle berechnet

Kreuztabelle C8: Anzahl der Kinder
Anzahl

		Anzahl der Kinder			gesamt
		ein Kind	zwei Kinder	drei und mehr Kinder	
TN vs. No TN	TN zu T2	19	22	11	52
	kein TN	37	45	18	100
gesamt		56	67	29	152

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	,237[a]	2	,888
Likelihood-Quotient	,234	2	,890
Zusammenhang linear-mit-linear	,084	1	,772
Anzahl der gültigen Fälle	152		

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	,237[a]	2	,888
Likelihood-Quotient	,234	2	,890
Zusammenhang linear-mit-linear	,084	1	,772
Anzahl der gültigen Fälle	152		

a. 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 9,92.

Kreuztabelle C9: Grad der Beeinträchtigung
Anzahl

		Grad der Beeinträchtigung		gesamt
		ja	nein	
TN vs. No TN	TN zu T2	41	72	113
	kein TN	73	122	195
gesamt		114	194	308

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	asymptotische Signifikanz (2-seitig)	exakte Signifikanz (2-seitig)	exakte Signifikanz (1-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	,041[a]	1	,840		
Kontinuitätskorrektur[b]	,006	1	,937		
Likelihood-Quotient	,041	1	,840		
exakter Test nach Fisher				,903	,469
Zusammenhang linear-mit-linear	,041	1	,840		
Anzahl der gültigen Fälle	308				

a. 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 41,82.
b. Wird nur für eine 2x2-Tabelle berechnet

Kreuztabelle C10 : Form des Zusammenlebens
Anzahl

		Form des Zusammenlebens		gesamt
		alleinlebend	zusammenlebend	
TN vs. No TN	TN zu T2	57	58	115
	kein TN	83	117	200
gesamt		140	175	315

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	asymptotische Signifikanz (2-seitig)	exakte Signifikanz (2-seitig)	exakte Signifikanz (1-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	1,924[a]	1	,165		
Kontinuitätskorrektur[b]	1,611	1	,204		
Likelihood-Quotient	1,920	1	,166		
exakter Test nach Fisher				,195	,102
Zusammenhang linear-mit-linear	1,917	1	,166		
Anzahl der gültigen Fälle	315				

a. 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 51,11.
b. Wird nur für eine 2x2-Tabelle berechnet

Kreuztabelle C11: Deutsch als Muttersprache
Anzahl

		Deutsch als Muttersprache		
		ja	nein	gesamt
TN vs. No TN	TN zu T2	109	5	114
	kein TN	187	14	201
gesamt		296	19	315

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	asymptotische Signifikanz (2-seitig)	exakte Signifikanz (2-seitig)	exakte Signifikanz (1-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	,854[a]	1	,355		
Kontinuitätskorrektur[b]	,459	1	,498		
Likelihood-Quotient	,894	1	,344		
exakter Test nach Fisher				,463	,253
Zusammenhang linear-mit-linear	,851	1	,356		
Anzahl der gültigen Fälle	315				

a. 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 6,88.
b. Wird nur für eine 2x2-Tabelle berechnet

Kreuztabelle C12: Schulabschluss
Anzahl

		Schulabschluss				
		keinen	HA	MR/POS	(Fach-)Hochschulreife	gesamt
TN vs. No TN	TN zu T2	2	34	62	17	115
	kein TN	3	65	117	15	200
gesamt		5	99	179	32	315

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	4,309[a]	3	,230
Likelihood-Quotient	4,151	3	,246
Zusammenhang linear-mit-linear	1,645	1	,200
Anzahl der gültigen Fälle	315		

a. 2 Zellen (25,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 1,83.

Kreuztabelle C13: Berufsabschluss
Anzahl

		Berufsabschluss		
		ja	nein	gesamt
TN vs. No TN	TN zu T2	99	16	115
	kein TN	177	21	198
gesamt		276	37	313

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	asymptotische Signifikanz (2-seitig)	exakte Signifikanz (2-seitig)	exakte Signifikanz (1-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	,524[a]	1	,469		
Kontinuitätskorrektur[b]	,350	1	,554		
Likelihood-Quotient	,521	1	,471		
exakter Test nach Fisher				,510	,276
Zusammenhang linear-mit-linear	,522	1	,470		
Anzahl der gültigen Fälle	310				

a. 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 31,26.
b. Wird nur für eine 2x2-Tabelle berechnet

Kreuztabelle C14: eingeschränkte Mobilität
Anzahl

		Mobilität eingeschränkt		
		ja	nein	gesamt
TN vs. No TN	TN zu T2	26	89	115
	kein TN	30	170	200
gesamt		56	259	315

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	asymptotische Signifikanz (2-seitig)	exakte Signifikanz (2-seitig)	exakte Signifikanz (1-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	2,892[a]	1	,089		
Kontinuitätskorrektur[b]	2,395	1	,122		
Likelihood-Quotient	2,825	1	,093		
exakter Test nach Fisher				,094	,062
Zusammenhang linear-mit-linear	2,883	1	,090		
Anzahl der gültigen Fälle	315				

a. 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 20,44.
b. Wird nur für eine 2x2-Tabelle berechnet

Kreuztabelle C15: finanzielle Versorgung von Angehörigen
Anzahl

		finanzielle Versorgung von Angehörigen		
		ja	nein	gesamt
TN vs. No TN	TN zu T2	50	65	115
	kein TN	82	116	198
gesamt		132	181	313

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	asymptotische Signifikanz (2-seitig)	exakte Signifikanz (2-seitig)	exakte Signifikanz (1-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	,127[a]	1	,721		
Kontinuitätskorrektur[b]	,057	1	,812		
Likelihood-Quotient	,127	1	,722		
exakter Test nach Fisher				,724	,405
Zusammenhang linear-mit-linear	,127	1	,722		
Anzahl der gültigen Fälle	313				

a. 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 48,50.
b. Wird nur für eine 2x2-Tabelle berechnet

Kreuztabelle C16: zukünftiger Alleinverdiener
Anzahl

		zukünftiger Alleinverdiener		
		ja	nein	gesamt
TN vs. No TN	TN zu T2	64	50	114
	kein TN	112	85	197
gesamt		176	135	311

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	asymptotische Signifikanz (2-seitig)	exakte Signifikanz (2-seitig)	exakte Signifikanz (1-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	,015[a]	1	,903		

Kontinuitätskorrektur[b]	,000	1	,997		
Likelihood-Quotient	,015	1	,903		
exakter Test nach Fisher				,906	,498
Zusammenhang linear-mit-linear	,015	1	,903		
Anzahl der gültigen Fälle	311				

a. 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 49,49.
b. Wird nur für eine 2x2-Tabelle berechnet

Kreuztabelle C17: angestrebte Bewerbungsregionen
Anzahl

		Bewerbungsregionen			gesamt
		regional	überregional	bundesweit	
TN vs. No TN	TN zu T2	86	10	17	113
	kein TN	149	18	25	192
gesamt		235	28	42	305

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	,254[a]	2	,881
Likelihood-Quotient	,251	2	,882
Zusammenhang linear-mit-linear	,173	1	,677
Anzahl der gültigen Fälle	305		

a. 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 10,37.

Kreuztabelle C18: angestrebter Stundenumfang
Anzahl

		Vollzeit oder Teilzeit			gesamt
		Vollzeit	Teilzeit	beides	
TN vs. No TN	TN zu T2	92	5	17	114
	kein TN	154	8	35	197
gesamt		246	13	52	311

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	,428[a]	2	,807
Likelihood-Quotient	,434	2	,805
Zusammenhang linear-mit-linear	,367	1	,545
Anzahl der gültigen Fälle	311		

a. 1 Zellen (16,7%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 4,77.

Kreuztabelle C19: Bewerbungsmappen versendet?
Anzahl

		Haben Sie schon Bewerbungs-mappen verschickt?		gesamt
		ja	nein	
TN vs. No TN	TN zu T2	78	35	113
	kein TN	113	88	201
gesamt		191	123	314

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	asymptotische Signifikanz (2-seitig)	exakte Signifikanz (2-seitig)	exakte Signifikanz (1-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	4,980[a]	1	,026		
Kontinuitätskorrektur[b]	4,457	1	,035		
Likelihood-Quotient	5,057	1	,025		
exakter Test nach Fisher				,030	,017
Zusammenhang linear-mit-linear	4,964	1	,026		
Anzahl der gültigen Fälle	314				

a. 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 44,26.
b. Wird nur für eine 2x2-Tabelle berechnet

Kreuztabelle C20: Anzahl von Bewerbungen in Gruppen
Anzahl

		Anzahl von Bewerbungen in Gruppen					gesamt
		0	1 bis 3	4 bis 9	10 bis 14	15 und mehr	
TN vs. No TN	TN zu T2	35	25	32	13	9	114
	kein TN	88	37	35	21	20	201
gesamt		123	62	67	34	29	315

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	7,925[a]	4	,094
Likelihood-Quotient	7,909	4	,095
Zusammenhang linear-mit-linear	1,559	1	,212
Anzahl der gültigen Fälle	315		

a. 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 10,50.

Tabelle C21: Erwartete Bewerbungsdauer

Ränge

	TN vs. No TN	N	mittlerer Rang	Rangsumme
erw. Bewerbungsdauer	TN zu T2	109	149,96	16345,50
	kein TN	192	151,59	29105,50
	gesamt	301		

Statistik für Test[a]

	erw. Bewerbungsdauer
Mann-Whitney-U	10350,500
Wilcoxon-W	16345,500
Z	-,169
asymptotische Signifikanz (2-seitig)	,866

a. Gruppenvariable: TN vs. No TN

Tabelle C22: Vorstellungsgespräche
Anzahl

		Hatten Sie schon Vorstellungsgespräche?		gesamt
		ja	nein	
TN vs. No TN	TN zu T2	47	66	113
	kein TN	66	134	200
gesamt		113	200	313

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	asymptotische Signifikanz (2-seitig)	exakte Signifikanz (2-seitig)	exakte Signifikanz (1-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	2,311[a]	1	,128		
Kontinuitätskorrektur[b]	1,954	1	,162		
Likelihood-Quotient	2,294	1	,130		
exakter Test nach Fisher				,142	,081
Zusammenhang linear-mit-linear	2,304	1	,129		
Anzahl der gültigen Fälle	313				

a. 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 40,80.
b. Wird nur für eine 2x2-Tabelle berechnet

Tabelle C23: Arbeitsstellenzusage
Anzahl

		Arbeitsstellenzusage				
		ja, in meinem Maßnahmeberufsfeld	ja, in meinem bisherigen Beruf	ja, in einem für mich ganz neuen Berufsfeld	nein	gesamt
TN vs. No TN	TN zu T2	18	0	0	95	113
	kein TN	34	2	2	160	198
gesamt		52	2	2	255	311

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	2,443[a]	3	,486
Likelihood-Quotient	3,772	3	,287
Zusammenhang linear-mit-linear	,259	1	,611
Anzahl der gültigen Fälle	311		

a. 4 Zellen (50,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist ,73.

Tabelle C24: Bewerbungsstatus zu T1
Anzahl

		Bewerbungsstatus				
		keine Aktivitäten	Bewerbungen	Vorstellungsgespräche o. Arbeitszusage	Stellenzusage	gesamt
TN vs. No TN	TN zu T2	28	36	30	18	112
	kein TN	57	58	45	38	198
gesamt		85	94	75	56	310

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	1,439[a]	3	,697
Likelihood-Quotient	1,442	3	,696
Zusammenhang linear-mit-linear	,016	1	,899
Anzahl der gültigen Fälle	310		

a. 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 20,23.

Tabelle C25: Qualifikationsbereiche
Anzahl

		komprimierte Qual.-gruppen					
		B. im Gesundh.- u. Sozialwesen	Kaufmännische u. Verwltb.	Elektro- u. IT-Berufe	Me-tall&Service	Zeichner u. Mediengestal-ter	gesamt
TN vs. No TN	TN zu T2	13	52	18	18	9	110
	kein TN	20	89	40	26	5	180
gesamt		33	141	58	44	14	290

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	5,564[a]	4	,234
Likelihood-Quotient	5,434	4	,246
Zusammenhang linear-mit-linear	2,322	1	,128
Anzahl der gültigen Fälle	290		

a. 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 5,31.

Kohorteneffekte

Tabelle C26: Merkmalsunterschiede zwischen Teilnehmern der ersten und zweiten Kohorte

		Levene-Test der Varianzgleichheit				
		F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)
derzeitige Arbeitsfähigkeit (WAI Item1)	V. sind gleich	3,420	,065	-,331	303	,741
	V. sind nicht gleich			-,341	284,116	,733
berufl. Selbstwirksamkeit	V. sind gleich	,415	,520	-1,348	314	,179
	V. sind nicht gleich			-1,370	279,444	,172
berufl. Orientierung	V. sind gleich	1,921	,167	-1,703	313	,089
	V. sind nicht gleich			-1,764	291,369	,079
Internalität	V. sind gleich	1,796	,181	-,849	314	,396
	V. sind nicht gleich			-,848	263,563	,397
prestige-materielloriente Werthaltung	V. sind gleich	,188	,665	-,869	313	,386
	V. sind nicht gleich			-,869	263,332	,385
bisherige Intensität der Stellensuche	V. sind gleich	,106	,745	,076	305	,940
	V. sind nicht gleich			,075	254,964	,940
Folgeerwartung	V. sind gleich	,859	,355	-,348	306	,728
	V. sind nicht gleich			-,353	271,159	,725
Anzahl der Alo-episoden in den letzten zehn Jahren	V. sind gleich	,945	,332	,221	296	,825
	V. sind nicht gleich			,223	249,402	,824
Dauer der Alo vor Beginn der BFW-Maßnahme	V. sind gleich	,856	,356	-1,235	289	,218
	V. sind nicht gleich			-1,195	218,372	,233
körperliches Befinden	V. sind gleich	4,372	,037	-2,049	314	,041
	V. sind nicht gleich			-2,107	289,011	,036
berufl. Werthaltung	V. sind gleich	,202	,654	-,012	313	,991
	V. sind nicht gleich			-,012	285,806	,990
Bewerbungskompetenzen	V. sind gleich	8,549	,004	-1,458	314	,146
	V. sind nicht gleich			-1,541	306,789	,124
Externalität	V. sind gleich	,573	,450	-,707	314	,480
	V. sind nicht gleich			-,701	257,602	,484
Optimismus	V. sind gleich	2,810	,095	-,134	314	,894
	V. sind nicht gleich			-,137	286,865	,891
Alter	V. sind gleich	,060	,806	2,433	312	,016
	V. sind nicht gleich			2,441	265,766	,015
Anzahl der Erwerbsjahre	V. sind gleich	,007	,934	1,726	286	,085
	V. sind nicht gleich			1,732	241,947	,084

Tabelle C27: Nonparametrische Berechnung von Merkmalsunterschieden zwischen Teilnehmern der ersten und zweiten Kohorte

Ränge

	Kohorte	N	mittlerer Rang	Rangsumme
derzeitige Arbeitsfähigkeit (WAI Item 1)	Sommer 2008	183	153,10	28017,00
	Winter 2008/2009	122	152,85	18648,00
	gesamt	305		
Bewerbungskompetenzen	Sommer 2008	191	153,18	29257,00
	Winter 2008/2009	125	166,63	20829,00
	gesamt	316		
körperliches Befinden	Sommer 2008	191	151,86	29004,50
	Winter 2008/2009	125	168,65	21081,50

Ränge

	Kohorte	N	mittlerer Rang	Rangsumme
derzeitige Arbeitsfähigkeit (WAI Item 1)	Sommer 2008	183	153,10	28017,00
	Winter 2008/2009	122	152,85	18648,00
	gesamt	305		
Bewerbungskompetenzen	Sommer 2008	191	153,18	29257,00
	Winter 2008/2009	125	166,63	20829,00
	gesamt	316		
	Sommer 2008	191	151,86	29004,50
	Winter 2008/2009	125	168,65	21081,50
	gesamt	316		

Statistik für Test[a]

	derzeitige Arbeitsfähigkeit (WAI Item1)	Bewerbungskompetenzen	körperliches Befinden
Mann-Whitney-U	11145,000	10921,000	10668,500
Wilcoxon-W	18648,000	29257,000	29004,500
Z	-,024	-1,281	-1,600
asymptotische Signifikanz (2-seitig)	,981	,200	,110

a. Gruppenvariable: Kohorte

Kreuztabelle C28: Geschlecht
Anzahl

		Geschlecht		gesamt
		männlich	weiblich	
Kohorte	Sommer 2008	139	52	191
	Winter 2008/2009	93	31	124
gesamt		232	83	315

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	asymptotische Signifikanz (2-seitig)	exakte Signifikanz (2-seitig)	exakte Signifikanz (1-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	,192[a]	1	,661		
Kontinuitätskorrektur[b]	,094	1	,759		
Likelihood-Quotient	,193	1	,661		
exakter Test nach Fisher				,696	,381
Zusammenhang linear-mit-linear	,191	1	,662		
Anzahl der gültigen Fälle	315				

a. 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 32,67.
b. Wird nur für eine 2x2-Tabelle berechnet

Kreuztabelle C29: Form des Zusammenlebens
Anzahl

		Form des Zusammenlebens		gesamt
		alleinlebend	zusammenlebend	
Kohorte	Sommer 2008	87	104	191
	Winter 2008/2009	53	71	124
gesamt		140	175	315

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	asymptotische Signifikanz (2-seitig)	exakte Signifikanz (2-seitig)	exakte Signifikanz (1-seitig)

Chi-Quadrat nach Pearson	,240[a]	1	,624		
Kontinuitätskorrektur[b]	,140	1	,708		
Likelihood-Quotient	,240	1	,624		
exakter Test nach Fisher				,644	,355
Zusammenhang linear-mit-linear	,239	1	,625		
Anzahl der gültigen Fälle	315				

a. 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 55,11.
b. Wird nur für eine 2x2-Tabelle berechnet

Kreuztabelle C30: Grad der Behinderung
Anzahl

		Grad der Behinderung		gesamt
		ja	nein	
Kohorte	Sommer 2008	69	117	186
	Winter 2008/2009	45	77	122
gesamt		114	194	308

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	asymptotische Signifikanz (2-seitig)	exakte Signifikanz (2-seitig)	exakte Signifikanz (1-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	,001[a]	1	,970		
Kontinuitätskorrektur[b]	,000	1	1,000		
Likelihood-Quotient	,001	1	,970		
exakter Test nach Fisher				1,000	,534
Zusammenhang linear-mit-linear	,001	1	,970		
Anzahl der gültigen Fälle	308				

a. 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 45,16.
b. Wird nur für eine 2x2-Tabelle berechnet

Kreuztabelle C31: Elternschaft
Anzahl

		Kinder		gesamt
		ja	nein	
Kohorte	Sommer 2008	105	85	190
	Winter 2008/2009	52	73	125
gesamt		157	158	315

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	asymptotische Signifikanz (2-seitig)	exakte Signifikanz (2-seitig)	exakte Signifikanz (1-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	5,630[a]	1	,018		
Kontinuitätskorrektur[b]	5,097	1	,024		
Likelihood-Quotient	5,651	1	,017		
exakter Test nach Fisher				,021	,012
Zusammenhang linear-mit-linear	5,612	1	,018		
Anzahl der gültigen Fälle	315				

a. 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 62,30.
b. Wird nur für eine 2x2-Tabelle berechnet

Kreuztabelle C32: Anzahl der Kinder
Anzahl

	Anzahl der Kinder			
	ein Kind	zwei Kinder	drei und mehr Kinder	gesamt

Kohorte	Sommer 2008	33	46	22	101
	Winter 2008/2009	23	21	7	51
gesamt		56	67	29	152

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	2,720[a]	2	,257
Likelihood-Quotient	2,744	2	,254
Zusammenhang linear-mit-linear	2,676	1	,102
Anzahl der gültigen Fälle	152		

a. 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 9,73.

Kreuztabelle C33: Muttersprache
Anzahl

		Deutsch als Muttersprache		gesamt
		ja	nein	
Kohorte	Sommer 2008	176	15	191
	Winter 2008/2009	120	4	124
gesamt		296	19	315

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	asymptotische Signifikanz (2-seitig)	exakte Signifikanz (2-seitig)	exakte Signifikanz (1-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	2,841[a]	1	,092		
Kontinuitätskorrektur[b]	2,083	1	,149		
Likelihood-Quotient	3,081	1	,079		
exakter Test nach Fisher				,144	,071
Zusammenhang linear-mit-linear	2,832	1	,092		
Anzahl der gültigen Fälle	315				

a. 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 7,48.
b. Wird nur für eine 2x2-Tabelle berechnet

Kreuztabelle C34: höchster Schulabschluss
Anzahl

		Schulabschluss				
		keinen	HA	MR/POS	(Fach-)Hochschulreife	gesamt
Kohorte	Sommer 2008	4	58	107	21	190
	Winter 2008/2009	1	41	72	11	125
gesamt		5	99	179	32	315

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	1,332[a]	3	,722
Likelihood-Quotient	1,417	3	,701
Zusammenhang linear-mit-linear	,066	1	,798
Anzahl der gültigen Fälle	315		

a. 2 Zellen (25,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 1,98.

Kreuztabelle C35: Berufsabschluss
Anzahl

		Berufsabschluss		
		ja	nein	gesamt
Kohorte	Sommer 2008	171	19	190
	Winter 2008/2009	105	18	123
gesamt		276	37	313

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	asymptotische Signifikanz (2-seitig)	exakte Signifikanz (2-seitig)	exakte Signifikanz (1-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	1,538[a]	1	,215		
Kontinuitätskorrektur[b]	1,126	1	,289		
Likelihood-Quotient	1,510	1	,219		
exakter Test nach Fisher				,216	,145
Zusammenhang linear-mit-linear	1,533	1	,216		
Anzahl der gültigen Fälle	313				

a. 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 14,54.
b. Wird nur für eine 2x2-Tabelle berechnet

Kreuztabelle C36: eingeschränkte Mobilität
Anzahl

		Mobilität eingeschränkt		
		ja	nein	gesamt
Kohorte	Sommer 2008	36	154	190
	Winter 2008/2009	20	105	125
gesamt		56	259	315

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	asymptotische Signifikanz (2-seitig)	exakte Signifikanz (2-seitig)	exakte Signifikanz (1-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	,448[a]	1	,503		
Kontinuitätskorrektur[b]	,269	1	,604		
Likelihood-Quotient	,453	1	,501		
exakter Test nach Fisher				,549	,304
Zusammenhang linear-mit-linear	,447	1	,504		
Anzahl der gültigen Fälle	315				

a. 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 22,22.
b. Wird nur für eine 2x2-Tabelle berechnet

Kreuztabelle C37: finanzielle Versorgung von Angehörigen
Anzahl

		finanzielle Versorgung von Angehörigen		
		ja	nein	gesamt
Kohorte	Sommer 2008	87	103	190
	Winter 2008/2009	45	78	123
gesamt		132	181	313

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	asymptotische Signifikanz (2-seitig)	exakte Signifikanz (2-seitig)	exakte Signifikanz (1-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	2,594[a]	1	,107		
Kontinuitätskorrektur[b]	2,230	1	,135		
Likelihood-Quotient	2,609	1	,106		

exakter Test nach Fisher			,128	,067
Zusammenhang linear-mit-linear	2,585	1	,108	
Anzahl der gültigen Fälle	313			

a. 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 51,87.
b. Wird nur für eine 2x2-Tabelle berechnet

Kreuztabelle C38: zukünftiger Alleinverdiener?
Anzahl

		zukünftiger Alleinverdiener?		
		ja	nein	gesamt
Kohorte	Sommer 2008	111	76	187
	Winter 2008/2009	65	59	124
gesamt		176	135	311

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	asymptotische Signifikanz (2-seitig)	exakte Signifikanz (2-seitig)	exakte Signifikanz (1-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	1,461[a]	1	,227		
Kontinuitätskorrektur[b]	1,193	1	,275		
Likelihood-Quotient	1,459	1	,227		
exakter Test nach Fisher				,244	,137
Zusammenhang linear-mit-linear	1,457	1	,227		
Anzahl der gültigen Fälle	311				

a. 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 53,83.
b. Wird nur für eine 2x2-Tabelle berechnet

Kreuztabelle C39: angestrebte Bewerbungsregionen
Anzahl

		Bewerbungsregionen			
		regional	überregional	bundesweit	gesamt
Kohorte	Sommer 2008	141	16	26	183
	Winter 2008/2009	94	12	16	122
gesamt		235	28	42	305

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	,159[a]	2	,924
Likelihood-Quotient	,158	2	,924
Zusammenhang linear-mit-linear	,017	1	,896
Anzahl der gültigen Fälle	305		

a. 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 11,20.

Kreuztabelle C40: angestrebter Stundenumfang
Anzahl

		Vollzeit oder Teilzeit			
		Vollzeit	Teilzeit	beides	gesamt
Kohorte	Sommer 2008	145	11	32	188
	Winter 2008/2009	101	2	20	123
gesamt		246	13	52	311

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	3,435[a]	2	,180
Likelihood-Quotient	3,880	2	,144
Zusammenhang linear-mit-linear	,430	1	,512
Anzahl der gültigen Fälle	311		

a. 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 5,14.

Kreuztabelle C41: Bewerbungsmappen versendet
Anzahl

		Haben Sie schon Bewerbungsmappen verschickt?		gesamt
		ja	nein	
Kohorte	Sommer 2008	110	80	190
	Winter 2008/2009	81	43	124
gesamt		191	123	314

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	asymptotische Signifikanz (2-seitig)	exakte Signifikanz (2-seitig)	exakte Signifikanz (1-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	1,737[a]	1	,187		
Kontinuitätskorrektur[b]	1,440	1	,230		
Likelihood-Quotient	1,748	1	,186		
exakter Test nach Fisher				,196	,115
Zusammenhang linear-mit-linear	1,732	1	,188		
Anzahl der gültigen Fälle	314				

a. 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 48,57.
b. Wird nur für eine 2x2-Tabelle berechnet

Kreuztabelle C42: Anzahl der Bewerbungen in Gruppen
Anzahl

		Anzahl der Bewerbungen in Gruppen					gesamt
		0	1 bis 3	4 bis 9	10 bis 14	15 und mehr	
Kohorte	Sommer 2008	80	35	37	20	18	190
	Winter 2008/2009	43	27	30	14	11	125
gesamt		123	62	67	34	29	315

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	2,329[a]	4	,676
Likelihood-Quotient	2,333	4	,675
Zusammenhang linear-mit-linear	,569	1	,451
Anzahl der gültigen Fälle	315		

a. 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 11,51.

Kreuztabelle C43: Vorstellungsgespräche geführt?
Anzahl

		Hatten Sie schon Vorstellungsgespräche?		gesamt
		ja	nein	
Kohorte	Sommer 2008	69	120	189
	Winter 2008/2009	44	80	124

Kreuztabelle C43: Vorstellungsgespräche geführt?
Anzahl

		Hatten Sie schon Vorstellungsgespräche?		
		ja	nein	gesamt
Kohorte	Sommer 2008	69	120	189
	Winter 2008/2009	44	80	124
gesamt		113	200	313

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	asymptotische Signifikanz (2-seitig)	exakte Signifikanz (2-seitig)	exakte Signifikanz (1-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	,034[a]	1	,854		
Kontinuitätskorrektur[b]	,004	1	,949		
Likelihood-Quotient	,034	1	,854		
exakter Test nach Fisher				,904	,475
Zusammenhang linear-mit-linear	,034	1	,854		
Anzahl der gültigen Fälle	313				

a. 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 44,77.
b. Wird nur für eine 2x2-Tabelle berechnet

Kreuztabelle C44: Arbeitsstellenzusage zu T1
Anzahl

		Arbeitsstellenzusage zu T1				
		ja, in meinem Maßnahmeberufsfeld	ja, in meinem bisherigen Beruf	ja, in einem für mich ganz neuen Berufsfeld	nein	gesamt
Kohorte	Sommer 2008	30	1	1	154	186
	Winter 2008/2009	22	1	1	101	125
gesamt		52	2	2	255	311

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	,293[a]	3	,961
Likelihood-Quotient	,290	3	,962
Zusammenhang linear-mit-linear	,159	1	,690
Anzahl der gültigen Fälle	311		

a. 4 Zellen (50,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist ,80.

Kreuztabelle C45: Bewerbungsstatus
Anzahl

		Bewerbungsstatus				
		keine Aktivitäten	Bewerbungen	V-gespräche o. Arbeitszusage	Stellenzusage	gesamt
Kohorte	Sommer 2008	56	52	46	32	186
	Winter 2008/2009	29	42	29	24	124
gesamt		85	94	75	56	310

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	2,330[a]	3	,507
Likelihood-Quotient	2,342	3	,504
Zusammenhang linear-mit-linear	,614	1	,433
Anzahl der gültigen Fälle	310		

a. 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 22,40.

Kreuztabelle C46: höchster Schulabschluss
Anzahl

		Schulabschluss				
		keinen	HA	MR/POS	Fach-Hochschulreife	gesamt
Kohorte	Sommer 2008	4	58	107	21	190
	Winter 2008/2009	1	41	72	11	125
gesamt		5	99	179	32	315

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	1,332[a]	3	,722
Likelihood-Quotient	1,417	3	,701
Zusammenhang linear-mit-linear	,066	1	,798
Anzahl der gültigen Fälle	315		

a. 2 Zellen (25,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 1,98.

D Interkorrelation der Personenmerkmale

Tab. D4: Interkorrelationen der Personenmerkmale

		I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	IX.	X.	XI.	XII.	XIII
I. körperliches Befinden	r	1												
	Sig													
	N	115												
II. derzeitige Arbeitsfähigkeit (WAI_Item1)	r	,534	1											
	Sig	,000												
	N	111	111											
III. berufl. Werthaltungen	r	,269	,259	1										
	Sig	,004	,006											
	N	115	111	115										
IV. prestige-materiellorient. Werthaltung	r	,251	,227	,726	1									
	Sig	,007	,017	,000										
	N	115	111	115	115									
V. berufl. Orientierung	r	,226	,271	,056	,045	1								
	Sig	,015	,004	,552	,635									
	N	115	111	115	115	115								
VI. berufl. Selbstwirksamkeit	r	,292	,242	,383	,372	,539	1							
	Sig	,002	,010	,000	,000	,000								
	N	115	111	115	115	115	115							
VII. Bewerbungs-kompetenzerleben	r	,292	,300	,109	,086	,506	,536	1						
	Sig	,002	,001	,245	,361	,000	,000							
	N	115	111	115	115	115	115	115						
VIII. Internalität	r	,315	,204	,257	,129	,181	,277	,195	1					
	Sig	,001	,032	,006	,169	,053	,003	,037						
	N	115	111	115	115	115	115	115	115					
IX. Externalität	r	-,319	-,210	-,169	-,110	-,144	-,239	-,325	-,420	1				
	Sig	,001	,027	,072	,242	,124	,010	,000	,000					
	N	115	111	115	115	115	115	115	115	115				
X. erw. Bewerbungsdauer	r	-,227	-,180	-,196	-,293	-,161	-,218	-,056	-,313	,504	1			
	Sig	,017	,065	,041	,002	,095	,023	,561	,001	,000				
	N	109	106	109	109	109	109	109	109	109	109			
XI. Optimismus	r	,224	,240	,380	,341	,272	,411	,178	,373	-,184	-,368	1		
	Sig	,016	,011	,000	,000	,003	,000	,056	,000	,049	,000			
	N	115	111	115	115	115	115	115	115	115	109	115		
XII. Folgeerwartung	r	,262	,229	,123	,137	,245	,375	,321	,463	-,436	-,496	,325	1	
	Sig	,005	,017	,198	,148	,009	,000	,001	,000	,000	,000	,000		
	N	112	108	112	112	112	112	112	112	112	108	112	112	
XIII. Zufriedenheit mit der Maßnahme	r	,264	,258	,263	,231	,398	,371	,188	,245	-,268	-,238	,596	,221	1
	Sig	,004	,006	,005	,013	,000	,000	,045	,008	,004	,013	,000	,019	
	N	115	111	115	115	115	115	115	115	115	109	115	112	115
XIV. bisherige Intensität der Stellensuche	r	,120	,143	,009	-,050	,327	,283	,271	,228	-,215	,022	,090	,307	,133
	Sig	,208	,143	,929	,603	,000	,003	,004	,016	,023	,821	,349	,001	,164
	N	111	107	111	111	111	111	111	111	111	107	111	110	111

Teil C

Evaluation JobTrain

Torsten Alles, Ph.D.

Inhaltsverzeichnis

1 Gegenstand der Untersuchung: JobTrain 232

2 Methode 236
2.1 Untersuchungssetting und Stichprobe 236
2.2 Fragestellungen 237
2.3 Studiendesign und Instrumente 239

3 Ergebnisse 244
3.1 DropOut-Analyse 244
3.2 Vergleichbarkeit der JobTrain-Angebote 247
3.3 Beschreibung der Studiengruppen 248
3.4 Vergleich der Studiengruppen 251
3.4.1 Vergleich VgA mit VgB 251
3.4.2 Vergleich VgA mit JT 253
3.5 Wirksamkeit JobTrain 255
3.5.1 Bewerbungsverhalten I 255
3.5.2 Bewerbungsverhalten II 256
3.5.3 Bewerbungsverhalten III 257
3.5.4 Bewerbungsverhalten IV 258
3.5.5 Integrationserfolg 258
3.5.6 Qualität des Integrationserfolgs I 261
3.5.7 Qualität des Integrationserfolgs II 263
3.5.8 Qualität des Integrationserfolgs III 263
3.5.9 Qualität des Integrationserfolgs IV 264
3.5.10 Qualität des Integrationserfolgs V 264
3.5.11 Qualität des Integrationserfolgs VI 265
3.5.12 Qualität des Integrationserfolgs VII 266
3.5.13 Qualität des Integrationserfolgs VIII 266
3.6 Zusammenfassung der Ergebnisse 267

4 Diskussion 269
4.1 Diskussion der Methode 269
4.2 Diskussion der Ergebnisse 271
4.2.1 Studiengruppen 272
4.2.2 Wirksamkeit von JobTrain 273

5 Fazit 276

Anhang 278

JobTrain ist ein bundesweites Angebot der Deutschen Berufsförderungswerke für Absolventen/-innen der beruflichen Rehabilitation zur Integration in Arbeit. Ziel der Evaluation von JobTrain war die Überprüfung der Wirksamkeit dieser Maßnahme im Hinblick auf die Quantität und Qualität der Integration der Rehabilitanden/-innen in den Arbeitsmarkt.

1 Gegenstand der Untersuchung: JobTrain

JobTrain ist, laut internem Sprachgebrauch der Berufsförderungswerke, ein Nachsorgeangebot, das Absolventen/-innen zur Arbeitssuche aktivieren, sie in einen verbindlichen und motivierenden Handlungsplan einbinden und ihnen alternative Bewerbungsstrategien vorstellen soll.

Ziel

Ziel von JobTrain ist die Förderung der Arbeitsplatzsuche durch zielorientierte Bewerbungsaktivitäten. Im Detail wird eine schnelle und umfangreiche Vermittlung in den Arbeitsmarkt durch Aktivierung und Unterstützung bei der Bewerbung angestrebt (vgl. Abbildung 38).

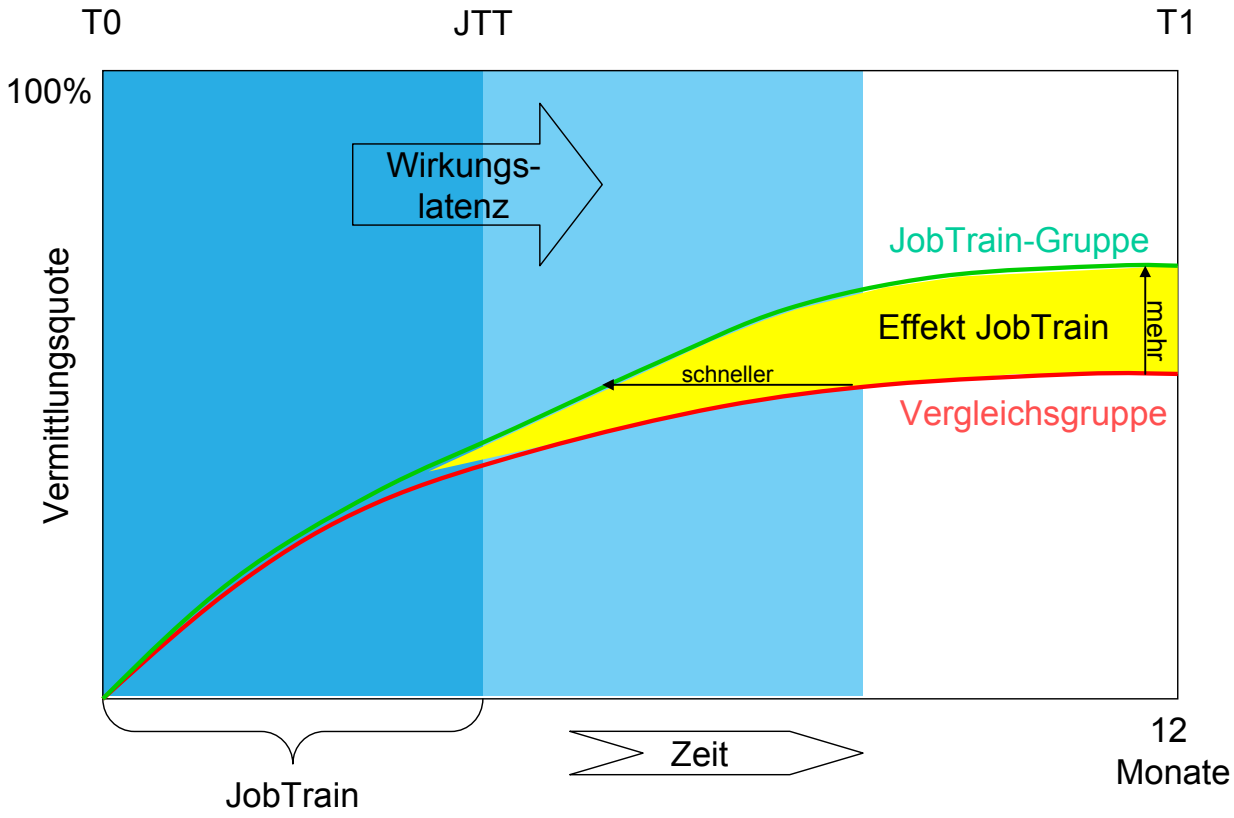


Abbildung 38: Wirkung von JobTrain
Erläuterungen zu den Erhebungszeitpunkten T0, JTT und T1 in Kap. 2.1.

Zielgruppe

Zielgruppe für JobTrain sind Absolventen/-innen einer Qualifizierung, die nach Abschluss noch nicht beruflich integriert sind. Die Kurse werden aus Teilnehmern/Teilnehmerinnen aller Qualifikationsmaßnahmen zusammengestellt. Auch ermöglicht das Konzept JobTrain die Teilnahme in einem anderen BFW als dem qualifizierenden. Die Teilnahme ist freiwillig.

Standard

Folgende Rahmenbedingungen wurden als Standards für alle durchführenden Berufsförderungswerke festgelegt:

Es handelt sich um ein Gruppenkurs-Konzept.

Acht Treffen werden in einem Zeitraum von drei Monaten durchgeführt, von denen die ersten Termine im Wochenrhythmus stattfinden sollten.

Die Berufsförderungswerke stellen den Teilnehmern/Teilnehmerinnen ein internetfähiges Computernetz zur Verfügung und sie gewährleisten eine Stellenakquise.

Fertige Trainingsmodule sollen vor Beginn der Maßnahme vorliegen und eine bundesweite Kooperation soll für JobTrain unterhalten werden.

Gruppengröße von 16 TN soll nicht überschritten werden; die Zusammenstellung der Gruppenteilnehmer ist unabhängig von der beruflichen Orientierung.

Inhalte

Als Nadelöhr einer erfolgreichen Integration in Arbeit wird die konsequente Umsetzung der vorhandenen Kompetenzen in zielorientierte Bewerbungsaktivitäten betrachtet. JobTrain beinhaltet deshalb das Coaching als wesentliches Element.

Coaching hat sich als Beratungsinstrument insbesondere dort bewährt, wo Arbeitnehmer/-innen komplexe, emotional belastende und neue Aufgaben erledigen. Die Stellensuche nach Abschluss einer Rehabilitationsmaßnahme hat diese Merkmale. Eine Stelle zu finden, hängt sehr stark davon ab, wie der einzelne Rehabilitand/die einzelne Rehabilitandin seine/ihre Ausgangssituation definiert und inwieweit es ihm/ihr gelingt, seine/ihre persönlichen Ressourcen zu aktivieren. Viele Rehabilitanden/-innen erleben die Stellensuche auch als emotional belastend.

Coaching schafft Distanz zur Aufgabe und ermöglicht so, diese vielschichtiger wahrzunehmen. Es gerät dadurch nicht nur das Belastende der Aufgabe in den Blick, sondern auch die Chancen und individuellen Gestaltungsmöglichkeiten. Das erleichtert die Konstruktion von

kreativen Lösungen. Coaching zielt damit auf eine ergebnisorientierte Aktivierung der persönlichen Ressourcen. Außerdem wird auch die emotionale Seite der Aufgabe reflektiert. Dies ist bei der Stellensuche besonders wichtig, um sich zum Beispiel von den Absagen auf Bewerbungen nicht entmutigen zu lassen. Auf der Basis eines im Coaching gestärkten Selbstkonzepts ist der Bewerber optimal, z.B. auf ein Vorstellungsgespräch, vorbereitet.

Motivationspsychologisch lässt sich JobTrain als Unterstützungsressource interpretieren, die das Bewerbungshandeln, trotz verlockender Ablenkungen und Hürden (z.B. Rehabilitand/-in erhält viele Absagen), über mehrere Monate auf einem hohen und zielorientierten Aktivitätsniveau hält. Methodisch wird dies dadurch erreicht, dass die Rehabilitanden/-innen beraten („gecoacht“) werden, ihre Bewerbungsaktivitäten ziel- und ressourcenorientiert zu planen und mit der nötigen Ausdauer umzusetzen. Außerdem erhalten die Teilnehmer/-innen kontinuierliches Feedback über ihre Aktivitäten.

Die Arbeitsthemen sind zum großen Teil vorgegeben. Basis hierfür ist das im Berufsförderungswerk Hamburg entwickelte Vermittlungskonzept JobTrain. Das Programm beginnt mit einer Standortanalyse (bisherige Bewerbungsaktivitäten, Zielmarkt, Erkennen möglicher Nischen aufgrund der bisherigen Erwerbsbiographie). Auf dieser Basis wird ein persönlicher Aktionsplan entwickelt. Ein weiteres Element ist der Erfahrungsaustausch der Rehabilitanden/-innen untereinander (Moderation durch den Jobcoach).

Zusätzlich sollen aktuelle Bedarfe der Teilnehmer/-innen abgedeckt werden. Neben der Arbeit in der Gruppe sind auch Einzelgespräche fester Bestandteil von JobTrain. Die Phasen zwischen den Treffen werden dafür genutzt, begonnene Aufgaben zu komplettieren und die Ergebnisse zur Stellensuche einzusetzen. Die durchführenden Trainer/-innen stehen in dieser Zeit mit den Teilnehmern/-innen per Telefon oder E-Mail in Kontakt und geben zuvor vereinbarte Unterstützungsleistungen.

Organisation

In Abhängigkeit von den Rahmenbedingungen (Ferienzeit, Ausdehnung der Prüfungszeiträume) beginnt JobTrain in einem Zeitraum von ca. zwei bis acht Wochen nach offiziellem Rehabilitationsende. Die einzelnen Termine erstrecken sich zwischen fünf und sieben Stunden. Während die ersten vier Termine in der Regel in wöchentlichen Abständen stattfinden, werden die Abstände zwischen den Treffen bei den letzten vier Treffen zunehmend größer. Häufig finden aufgrund von mangelnden Teilnehmerzahlen (erfolgreiche Vermittlung oder Abbruch) nicht alle acht Treffen statt.

Eine JobTrain-Gruppe wird in der Regel von einem/r JobTrainer/-in betreut.

Finanzierung

Da die Maßnahme außerhalb des Rehabilitationszeitraums stattfindet, wird diese in der Regel nicht vom Kostenträger finanziert, sondern ist ein kostenfreies Angebot seitens der Berufsförderungswerke. Die Fahrtkosten für die Teilnehmer/-innen werden im Einzelfall von den Kostenträgern übernommen.

Teilnehmergewinnung

Die Gewinnung der Teilnehmer/-innen erfolgt in der Regel vor der Prüfungsphase im Rahmen von Informationsveranstaltungen. In diesen wird das Angebot JobTrain von den JobTrainern (i.d.R. Mitarbeiter des hausinternen Vermittlungs-Services, die die JobTrain-Kurse leiten und durchführen) vorgestellt. Der Anmeldeschluss liegt ein paar Tage nach der Veranstaltung. Die Teilnahme an JobTrain ist grundsätzlich freiwillig.

2 Methode

2.1 Untersuchungssetting und Stichprobe

Bei der durchgeführten Untersuchung handelt es sich um eine prospektive Feldstudie, die in den Routinebetrieb mehrerer Berufsförderungswerke integriert wurde. Die einbezogenen Berufsförderungswerke Hamburg, Köln, Frankfurt und Heidelberg gehören alle der Arbeitgemeinschaft „Die Deutschen Berufsförderungswerke“ an und bieten trotz unterschiedlicher Trägerschaft alle vergleichbare Angebote beruflicher Rehabilitation. Alle Häuser werden von mehreren Kostenträgern beruflicher Rehabilitation belegt.

Das Studiendesign unterscheidet drei natürliche Studiengruppen (vgl. Abbildung 39):

- JobTrain (JT)
  Rehabilitanden/-innen, die mindestens eine JobTrain-Einheit besucht haben und nicht vorzeitig die Maßnahme abgebrochen haben
- Vergleichsgruppe A (VgA)
  Rehabilitanden/-innen, die bis zu Beginn des jeweiligen JobTrain-Angebotes noch keine Stellenzusage haben und nicht an JobTrain teilnehmen
- Vergleichsgruppe B (VgB)
  Rehabilitanden/-innen, die bis zu Beginn des jeweiligen JobTrain-Angebotes eine Stellenzusage haben

Allgemeine Einschlusskriterien

- Weibliche und männliche Rehabilitanden/-innen einer Voll-Qualifizierung der Abschluss-Jahrgänge Winter 2007/2008 und Sommer 2008 der Berufsförderungswerke Hamburg, Köln, Frankfurt (am Main) und Heidelberg[47]
- Alter: 20 bis 53 Jahre
- Erreichbarkeit zur Teilnahme an den Befragungszeitpunkten T0 und T1
- Nahezu vollständige Angaben in den Befragungsinstrumenten T0 und T1
- Einwilligung zur Teilnahme an der Studie

[47] Aufgrund der deutlichen Abweichung der JobTrain-Maßnahme in Heidelberg vom Standard und von den drei anderen bfw (vgl. Kap. 3.2), konnte der Standort Heidelberg im Endeffekt nicht bei der Auswertung berücksichtigt werden.

Allgemeine Ausschlusskriterien

- Verweigerung der Teilnahme an der Studie
- Unvollständige Angaben in den Befragungsinstrumenten
- Teilnahme an JobTrain in einem „Fremd-bfw“, i.S.v. nicht Hamburg, Köln, Frankfurt oder Heidelberg
- Abbruch der JobTrain-Maßnahme (vorzeitige Integration in Arbeit gilt nicht als Abbruch)
- Mehr als 1/3 Abwesenheit bei JobTrain

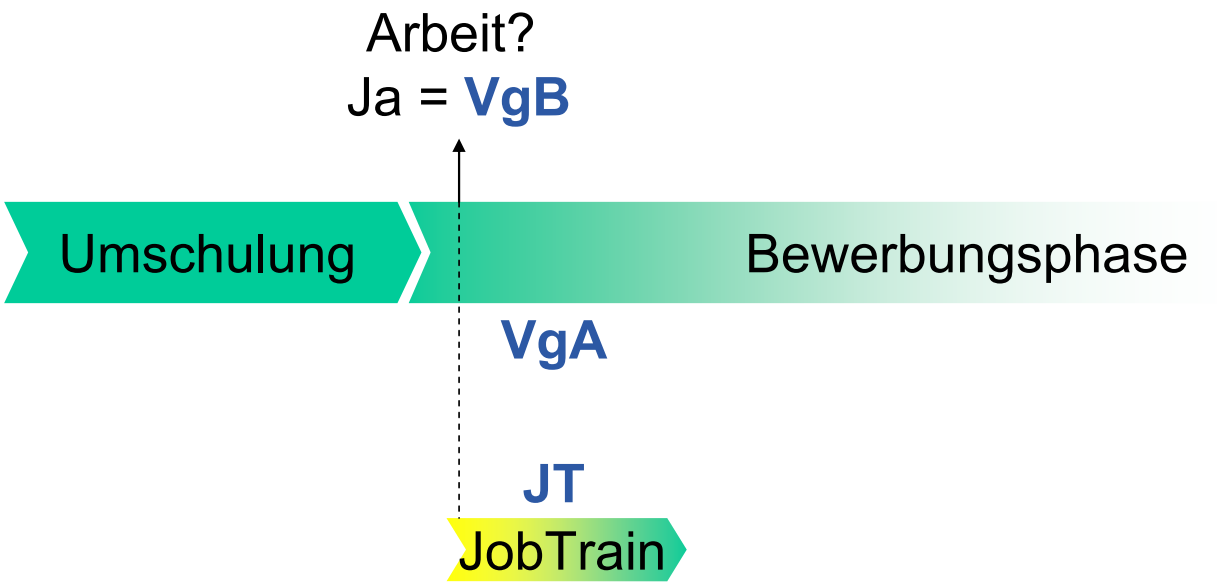


Abbildung 39: Studiengruppen

2.2 Fragestellungen

Die Studie verfolgt im Wesentlichen die Frage, ob und welchen Einfluss die Maßnahme JobTrain auf die Integration der Rehabilitanden/-innen in Arbeit hat (Wirksamkeit JobTrain). Darüber hinaus sollen Erkenntnisse über die persönlichen Eigenschaften der Rehabilitanden/-innen in den verschiedenen Studiengruppen erlangt werden (persönliche Merkmale der Studiengruppen).

Die Frage der Treatmentintegrität ist als Voraussetzung für die gemeinsame Betrachtung der verschiedenen Studienzentren zu stellen (Vergleichbarkeit JobTrain-Angebote).

Einfluss von JobTrain auf die Integration

1. Sind JobTrain-Teilnehmer/-innen aktiver bei ihren Bewerbungsbemühungen?

   (BEWERBUNGSVERHALTEN I)

2. Sind die Bewerbungsaktivitäten von JobTrain-Teilnehmern/-innen effektiver im Vergleich zu Nicht-Teilnehmern/-innen?

   (BEWERBUNGSVERHALTEN II)

3. Benutzen JobTrain-Teilnehmer/-innen andere Medien zur Kontaktaufnahme mit einem potenziellen Arbeitgeber?

   (BEWERBUNGSVERHALTEN III)

4. Benutzen JobTrain-Teilnehmer/-innen andere Quellen zur Stellensuche?

   (BEWERBUNGSVERHALTEN IV)

5. Wie gestaltet sich die Aufnahme (quantitativ) von JobTrain-Teilnehmern/-innen in den Arbeitsmarkt im Zeitverlauf?

   (INTEGRATIONSERFOLG)

6. Erhalten die JobTrain-Teilnehmer/-innen eine ausbildungsadäquate Beschäftigung?

   (QUALITÄT DES INTEGRATIOSNERFOLGS I)

7. Erhalten die JobTrain-Teilnehmer/-innen eine Stelle im gewünschten zeitlichen Umfang?

   (QUALITÄT DES INTEGRATIOSNERFOLGS II)

8. Erhalten die JobTrain-Teilnehmer/-innen eine unbefristete Stelle?

   (QUALITÄT DES INTEGRATIOSNERFOLGS III)

9. Erhalten die JobTrain-Teilnehmer/-innen eine Stelle, mit der sie insgesamt zufrieden sind?

   (QUALITÄT DES INTEGRATIOSNERFOLGS IV)

10. Erhalten die JobTrain-Teilnehmer/-innen eine Stelle, mit deren Bezahlung sie zufrieden sind?

    (QUALITÄT DES INTEGRATIOSNERFOLGS V)

11. Erhalten die JobTrain-Teilnehmer/-innen eine leidens/gesundheitsgerechte Stelle?

    (QUALITÄT DES INTEGRATIOSNERFOLGS VI)

12. Erhalten die JobTrain-Teilnehmer/-innen eine Stelle in häuslicher Nähe?

(QUALITÄT DES INTEGRATIOSNERFOLGS VII)

13. Erhalten die JobTrain-Teilnehmer/-innen eine Stelle, in der sie soziale Anerkennung durch Kollegen und Vorgesetzte genießen?

    (QUALITÄT DES INTEGRATIOSNERFOLGS VIII)

Persönliche Merkmale der Studiengruppen

1. Unterscheiden sich die Studiengruppen in Bezug auf soziodemografische Eigenschaften?

   (PRÄ SOZIODEMOGRAFIE)

2. Unterscheiden sich die Studiengruppen in Bezug auf ihr Selbstkonzept?

   (PRÄ SELBSTKONZEPT)

3. Unterscheiden sich die Studiengruppen in Bezug auf ihr Bewerbungsverhalten in der Schlussphase der Rehabilitation?

   (PRÄ BEWERBUNGSVERHALTEN)

Vergleichbarkeit JobTrain-Angebote

1. Sind die JobTrain-Angebote in Konzept, Durchführung und Rahmenbedingungen an den Studienstandorten vergleichbar?

   (VERGLEICHBARKEIT ANGEBOT)

2.3 Studiendesign und Instrumente

Die Studie basiert auf einer Vollerhebung der Rehabilitanden/-innen der ausgewählten Abschlussjahrgänge an den ausgewählten Standorten. Die Zuweisung zu den Studiengruppen erfolgt retrospektiv auf Basis des zweiten Erhebungszeitpunktes.

In Abhängigkeit des auswertbaren Stichprobenumfangs und Prüfung der Vergleichbarkeit der JobTrain-Maßnahme und weiterer Vorraussetzungen werden die Ergebnisse zusammengefasst oder standortspezifisch ausgewertet.

Insgesamt werden drei Erhebungszeitpunkte verwendet:

- T0: Baseline-Erhebung zwei bis vier Wochen vor Abschluss der Rehabilitationsmaßnahme
- JTT: Überprüfung der JobTrain-Treatments in der Anfangsphase von JobTrain

- T1: Erhebung der Bewerbungsphase, bzw. des Integrationsprozesses/-erfolgs 12 Monate nach Abschluss der Rehabilitationsmaßnahme

Die zeitliche Abfolge der Erhebungszeitpunkte ist Abbildung 40 zu entnehmen.

Folgende Definitionen zu den Zeitpunkten sind getroffen:

- Datum Rehaende = Datum der letzen Prüfung
  bzw. in Frankfurt letzter Tag des Prüfungsmonats (getrennt nach Ausbildungsbereichen)
- Zeitpunkt Beginn JobTrain = individuell, bei mehreren JobTrain Gruppen wird Mittelwert verwendet
- Zeitpunkt für Einteilung in VgA und VgB = der nächste 15. bzw. 1. nach dem Beginn von JobTrain (i.d.R. ca. vier-acht Wochen nach Rehaende)

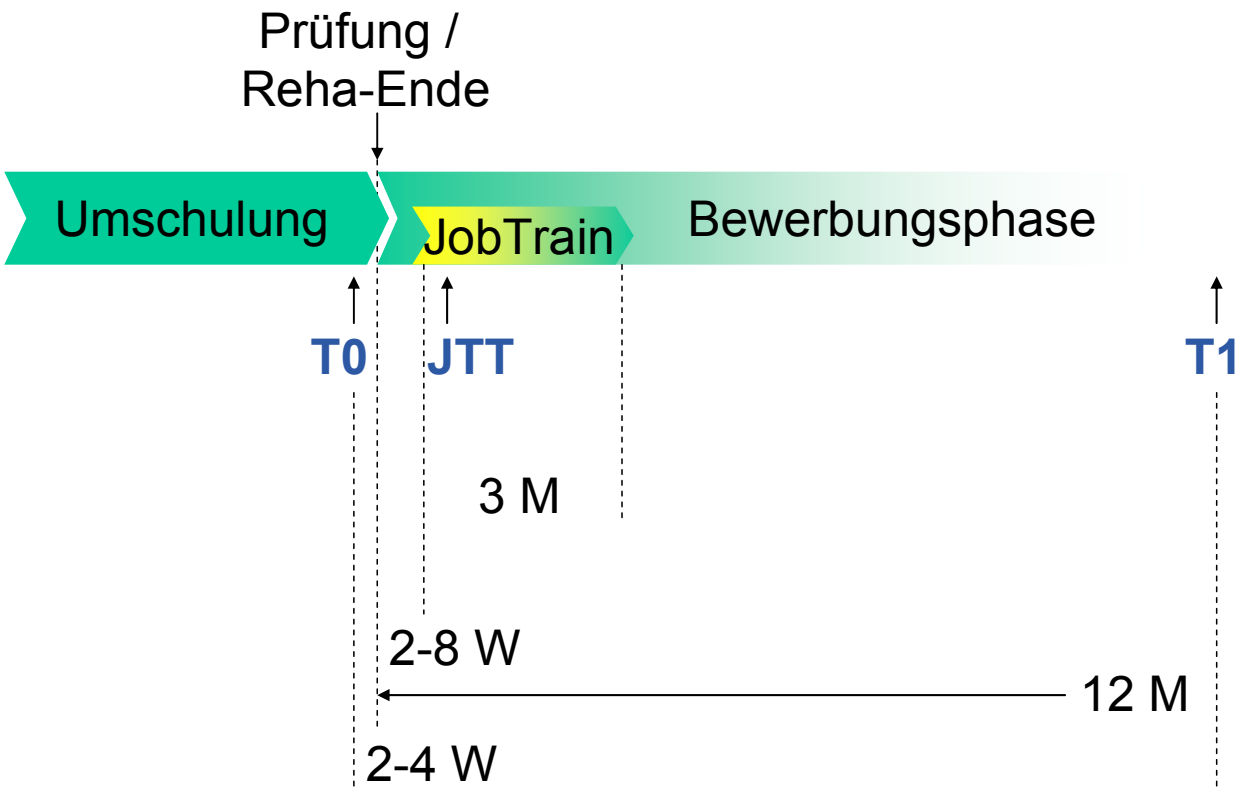


Abbildung 40: Erhebungszeitpunkte

Für die Erhebungen zu T0 und T1 wurden Fragebogeninstrumente zur Selbstauskunft entwickelt.

Fragebogen T0

Der Fragebogen T0 wurde als schriftliche Befragung zur Selbstauskunft im Beisein von iqpr im Rahmen der regulären Unterrichtseinheiten oder im Rahmen von Informationsveranstaltungen zu JobTrain eingesetzt. Die Inhalte des Bogens wurden speziell für diese Studie aus standardisierten Skalen und von iqpr entwickelten und im Rahmen vorheriger Studien erprobter Skalen zusammengestellt. Der Fragebogen T0 umfasst insgesamt folgende Inhalte:

- Soziodemografische Angaben
- Zufriedenheit mit Reha
- Berufliche Ziele
- Gesundheitliche Situation
- Berufliche Selbstwirksamkeit
- Bewerbungsspezif. Kontrollüberzeugung
- Bewerbungsaktivitäten
- Prokrastination
- Einstellung zu JobTrain

Ein Abdruck des Fragebogens T0 befindet sich im Anhang, s. 1.

Fragebogen T1

Der Fragebogen T1 wurde in Abhängigkeit der technischen Möglichkeiten und Wünsche der Studienteilnehmer/-innen entweder als schriftliche Online-Befragung eingesetzt, oder mit Hilfe telefonischer Interviews erhoben. Dabei entsprach das telefonische Interview exakt der schriftlichen Online-Befragung im Sinne eines Computer Assisted Telephone Interview (CATI).

Die Inhalte des Fragebogens T1 wurden ebenfalls speziell für diese Studie aus standardisierten Skalen und von iqpr entwickelten und im Rahmen vorheriger Studien erprobter Skalen zusammengestellt. Der Fragebogen T0 hat folgenden Aufbau:

- Allgemeiner Teil
    - Bewerbungsaktivität
    - Gesundheitszustand
- Teil abhängig Beschäftigte
    - Verbleibsanalyse
    - Ursachen-Attribuierung

- Teil Selbständige
- Teil Arbeitslose und nicht Verfügbare

Der allgemeine Teil ist von jedem Studienteilnehmer/jeder Studienteilnehmerin auszufüllen, bzw. anzugeben. Die anderen Teile werden entsprechend der aktuellen beruflichen Situation zu T1 eingesetzt.

Ein Abdruck des Fragebogens T1 befindet sich im Anhang, s. 1.

Instrument JTT

An den vier ausgewählten JobTrain durchführenden Berufsförderungswerken wurden jeweils ein Interview und eine Hospitation durchgeführt. Diese Erhebung und Auswertung wurde zur Wahrung der Objektivität von Mitarbeitern des iqpr durchgeführt, die ansonsten nicht im Projekt involviert waren.

Interview

Das Interview wurde als problemzentrierte, teilnarrative Erhebung konstruiert, um sowohl zielgerichtete als auch explorative Informationen zu erhalten. Der Interview-Leitfaden (s. Anhang) war unterteilt in Fragen zu persönlichen Einstellungen, zu Inhalt und Methodik sowie zu Didaktik und Organisation der Maßnahme.

Als Interviewpartner wurden als Expertensample die durchführenden Dozenten gewählt. Die Befragung fand im realen Milieu der Befragten, meist in ihren Büros, statt. Die Gesprächsatmosphäre war weitestgehend vergleichbar; alle Partner zeigten sich der Erhebung gegenüber sehr kooperativ.

Die zeitliche Maßgabe für die Durchführung eines Interviews betrug 45 Minuten, die in zwei von vier Fällen aufgrund des narrativen Charakters überschritten wurde. Die Interviews fanden zeitlich jeweils vor den Beobachtungen statt.

Alle Interviews wurden zu zweit, durch ausgebildetes und identisches Personal durchgeführt, um den Grad der Aufmerksamkeit und der Objektivität zu optimieren (vgl. Wirtz & Caspar 2002). Die Anteile von Gesprächsführung und Beobachtung wurden von beiden Interviewern in jeder Erhebung einheitlich gehalten.

Hospitation

Um die durch das Interview gewonnenen Informationen an der Realität zu prüfen, wurde als begleitendes Verfahren eine Hospitation durchgeführt im Sinne einer offenen, nicht teilnehmenden Beobachtung.

Zur Systematisierung wurde ein leitfadenähnlicher Themen-Katalog angefertigt, auf dem die Veranstaltung in Bezug auf die Arbeitsplätze, Ablauf, angewendete Methoden, didaktische Aufbereitung, Aktivierungseffekte, Gruppenatmosphäre und Trainer-Teilnehmer-Verhältnis dokumentiert wurde.

Es wurde zudem Material gesichtet, das als Informations- und Arbeitsvorlagen genutzt und an die Teilnehmer/-innen ausgegeben wurde.

Der Zeitpunkt der Erhebung war in zwei von vier Zentren das dritte, in einem Zentrum das zweite, in einem anderen das vierte Kurstreffen vom Durchlauf JT2. Die Beobachtung erstreckte sich jeweils auf eine Zeitstichprobe von drei Stunden am Vormittag des Veranstaltungstages. Zuvor wurden die Teilnehmer/-innen der Kurse um ihr Einverständnis zur Hospitation gebeten; eine Störung oder Irritation wurde nicht beklagt und konnte nicht festgestellt werden.

Ein Abdruck des Fragebogens JTT befindet sich im Anhang, s. 1.

3 Ergebnisse

3.1 DropOut-Analyse

Die auswertbare Stichprobe umfasste nach Anwendung der in Kap. 2.1 definierten Kriterien ca. 40% der Gesamtstichprobe. Dies ist in der Hauptsache in der schlechten Erreichbarkeit, bzw. mangelnden Teilnahmebereitschaft der Rehabilitanden/-innen zu T1 begründet (>54%). Trotz intensiver Bemühungen (dreimalige schriftliche Kontaktaufnahme plus bis zu zehn Anrufversuchen) reduzierte sich die Stichprobe aufgrund fehlender Angaben zu T1 unplanmäßig stark.

Die übrigen 5% entfallen auf die Anwendung aller anderen Ausschlusskriterien:

- JobTrain-Abbruch: 2%
- JobTrain in „fremd-bfw“: 0,2%
- Unzureichende Angaben zu T0 0,2%
- Standort Heidelberg 2,6%

Die Abbruchquote der JobTrain-Teilnehmer/-innen betrug auf diese Subgruppe bezogen 20% (N=34). Von diesen haben wir N=12 (entspricht den 2% in obiger Auflistung) zu T1 erreicht.

Der Ausfall aufgrund von Teilnahme an JobTrain in einem studienfernen („fremd-bfw“) betraf lediglich eine Person. Hieraus lässt sich jedoch schlussfolgern, dass diese Möglichkeit, das regionale Angebot JobTrain bei einem heimatnahen bfw wahrzunehmen, kaum in Anspruch genommen wird.

Ausfälle aufgrund unzureichender Angaben in den Erhebungsinstrumenten waren ebenfalls auf nur eine Person begrenzt. Dies unterstreicht die angenommene sehr gute Akzeptanz der eingesetzten Fragen und Skalen. Bei lediglich vier der 127 Items gab es mehr als 5% Ausfall bei der Beantwortung, s. Tabelle 55.

Tabelle 55: Fragen T0 mit mehr als 5% Ausfall

Item > 5% unbeantwortet	% nicht beantwortet	N nicht beantwortet
Dauer Erwerbstätigkeit	7,4%	42
Partner	6,2%	35
Leistungen	9,2%	52
Interesse an JT	10,8%	61

Neben der Prüfung der allgemeinen Konsistenz der Angaben, die im Ergebnis keine Hinweise auf diesbezügliche Mängel ergab, wurde am Beispiel der Angabe zur Frage des „diagnos-

tischen“ Rehagrundes eine stichprobenartige Kreuzvalidierung auf Gruppenebene (JobTrain-Teilnehmer/-innen) mit der Aktenlage im bfw durchgeführt. Im Ergebnis zeigte sich, dass die Angaben zur für die Rehabilitation ausschlaggebenden Diagnose in der Selbstauskunft, insbesondere im Bereich psychischer Erkrankungen, den Angaben in den Akten der Berufsförderungswerke entsprachen. Der Vergleich der Verteilung der Diagnosen in der Gesamtgruppe zu T0 (N=564) ergab Differenzen zu den Statistiken der Berufsförderungswerke. Allerdings ist dieser Vergleich aufgrund unterschiedlicher Erhebungsmethoden und Unterschiede in der Population (die Angaben aus den Berufsförderungswerken entsprechen nicht exakt der Befragten-Population) nicht exakt. Basierend auf den Ergebnissen des Stichprobenvergleichs ist davon auszugehen, dass die Selbstauskünfte zum Rehabilitationsgrund wahrheitsgemäß sind.

Die Nichtbeantwortung einzelner Fragen bei T1 wurde technisch verhindert.

Der Standort Heidelberg wird bei der Auswertung nicht berücksichtigt. Die Gründe hierfür liegen insbesondere in der mangelnden Vergleichbarkeit des JobTrain-Angebotes in Heidelberg mit den anderen drei Standorten und dem definierten Standard (vgl. Kapitel 0). Hinzu kommt, dass im bfw Heidelberg nicht, wie üblich, eng definierte Zeiträume für das Rehabilitationsende vorliegen. Dies ist begründet in der über das gesamte Jahr verteilten Prüfungsphase. Im Gegensatz zu den anderen Standorten hängt das Rehabilitationsende primär vom Ausbildungsgang und dem damit verbundenen Prüfungszeitraum zusammen, während an den anderen Standorten zweimal jährlich feste Prüfungszeiträume unabhängig vom Ausbildungsgang vorhanden sind. Vor dem Hintergrund der grundsätzlich, und in Heidelberg besonders ausgeprägt vorhandenen verhältnismäßig geringen Nachfrage zur Teilnahme an JobTrain entspricht im Ergebnis die praktische Umsetzung von JobTrain in Heidelberg primär einem Einzelcoaching. Auch die Sicherstellung zeitlicher Nähe zum Rehabilitationsende kann aufgrund zu geringer Nachfrage nicht ökonomisch sinnvoll gewährleistet werden. Details sind in Kap. 3.2 beschrieben. Hinzu kommt die nur sehr geringe Gesamt-Stichprobengröße von N=15. Aus diesen Gründen wird der Standort Heidelberg aus der Auswertung ausgeschlossen.

Die Überprüfung der Skalen zu T0 im Vergleich der auswertbaren Stichprobe (N=232) zur nicht auswertbaren Stichprobe (N=332) ergab folgendes Ergebnis (s. Tabelle 57):

Tabelle 56: DropOut-Analyse

Variable/Skala	Test	Ergebnis MW-vergleich (*p*)[48]	Bemerkung
Geschlecht	Chi^2	n.s. (,846)	
Alter	U-Test	n.s. (,313)	
Muttersprache	Chi^2	n.s. (,080)	
IAB-Haupttyp[49]	Chi^2	n.s. (,295)	
Schulabschluss	Chi^2	n.s. (,909)	
Ausbildungsabschluss	Chi^2	n.s. (,200)	
Erwerbsjahre vor Reha	T-Test	n.s. (,898)	
Partner	Chi^2	**sig. (,040)**	9% mehr in Partnerschaft in response[50]
Geldleistungen nach Reha	Chi^2	n.s. (,746)	
Umschulungsberuf	Chi^2	n.s. (,300)	
Erkrankung	Chi^2	n.s. (,623)	
Status vor Reha	Chi^2	n.s. (,075)	
Dauer ALO vor Reha (kategorisiert)	U-Test	**sig. (,049)**	Kürzer ALO in response
Zufriedenheit	U-Test	n.s. (mult.)	
Ziele	Chi^2	n.s. (mult.)	
Gesundheit	U-Test	n.s. (,650)	
Arbeitsfähigkeit WAI	U-Test	n.s. (,096)	
Selbstwirksamkeit	T-Test	n.s. (,756)	
Druck Stelle zu finden	U-Test	n.s. (,189)	
Internalität	U-Test	n.s. (,980)	
Externalität	T-Test	n.s. (,634)	
Bewerbungskompetenzen/-Fähigkeiten allgemein	U-Test	n.s. (,359)	
Prokrastination	T-Test	n.s. (,915)	
Bewerbungsaktivitäten einzelne	Chi^2	n.s. (,751)	
N Bewerbungen T0	U-Test	n.s. (,124)	
N Vorstellungsgespräche T0	U-Test	**sig. (,011)**	Absolut 0,2 VG weniger in response (kein Effekt)
Bewerbungsqualität T0	U-Test	n.s. (,484)	
Zusage Arbeitsplatz	Chi^2	n.s. (,318)	
Vorhaben bei JT teilzun.	Chi^2	n.s. (,194)	
Gründe gegen JT	Chi^2	n.s. (,220)	
Gründe für JT	Chi^2	n.s. (,947)	

Relevante signifikante Unterschiede finden sich in den Variablen „Partnerschaft“ und „Dauer der Arbeitslosigkeit vor Reha (kategorisiert)“. Die Überprüfung des Zusammenhangs dieser beiden Variablen mit dem Integrationserfolg anhand der auswertbaren Stichprobe ergab kei-

[48] Ergebnisse der Mittelwertvergleichtest. Angabe der Irrtumswahrscheinlichkeit in Klammern.

[49] Typisierung der Agenturbezirke der Arbeitsagentur durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) 2008 nach fünf Haupttypen.
Literatur: Dauth, Hirschenauer, Rüb (2008); IAB-Forschungsbericht – Vergleichstypen 2008, Neufassung der SGB-III-Typisierung. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

[50] ‚response’ bezeichnet die auswertbare Stichprobe

ne bedeutsamen Ergebnisse. **Das heißt, dass trotz der Abweichung der beobachteten zur nicht beobachtbaren Stichprobe keine relevanten systematischen Verzerrungen der wesentlichen Ergebnisse dieser Studie aufgrund des hohen DopOut-Anteils zu befürchten sind.**

3.2 Vergleichbarkeit der JobTrain-Angebote

Die zuvor von allen JobTrain durchführenden Berufsförderungswerken festgelegten Punkte zu Umfang, Dosierung, Infrastruktur und Inhalt der Maßnahme (vgl. 1) werden von den untersuchten Zentren weitestgehend eingehalten. Eine Ausnahme bildet das Zentrum in Mannheim, das aufgrund von abweichend geringer Gruppenstärke Inhalte komprimierter abhandeln kann. In Frankfurt sind die Themenbereiche etwas anders gewichtet, da viele Teile des Bewerbungsprozesses bereits durch das Programm BEREIT abgedeckt sind.

Die durchführenden Trainer/-innen aller besuchten Berufsförderungswerke sind hinsichtlich der beruflichen Integration sehr erfahren. Bei allen Trainern/-innen ist eine Empathie für die Teilnehmer/-innen und eine Art Ehrgeiz für deren Eingliederung zu bemerken. Sie wirken vom Konzept überzeugt und stellen teilweise persönliche Ressourcen zur Verfügung.

Die Bedingungen für materielle (Arbeitsplätze und PC) und fachliche (Coaching für Motivation und Aktivierung sowie Bewerbungswissen) Unterstützung, die gewählten Inhalte sowie auch der zeitliche Rahmen sind überwiegend standardisiert. Es scheint, dass die Anteile, die im Bereich der Methodik und Didaktik modifiziert sind, keine Einbußen für die inhaltliche Vermittlung darstellen und dass zentrumsspezifische Anpassungen aufgrund von Arbeitssituation oder Gruppengröße sinnvoll sind.

Die Philosophie des JobTrain und der primäre Zweck dieser Maßnahme sind einheitlich: Der Übergang aus der betreuten Situation der Qualifikation mit sozialer Einbettung, geregeltem Tagesablauf und Wohnsituation sowie finanzieller Sicherung einerseits hinein in die Arbeitssuche andererseits kann insbesondere für Menschen mit Behinderungen Schwierigkeiten beinhalten. Wenn diese Phase ohne professionelle Unterstützung bewältigt werden muss, ist sie ein Risikomoment für Deaktivierung und für gesundheitliche Beschwerden.

Aus Sicht der Trainer/-innen sind der Inhalt und die Philosophie von JobTrain eine lohnende und notwendige Maßnahme für einzelne Teilnehmer/-innen. Angemerkt wird jedoch auch der hohe zeitliche Aufwand, der von mehr als einem Trainer/einer Trainerin pro Einrichtung für Organisation, Durchführung, Betreuung und Nachbearbeitung investiert werden muss.

Konzept, Durchführung und Rahmenbedingungen der Maßnahme JobTrain sind in den Berufsförderungswerken Hamburg, Frankfurt und Köln vergleichbar. In Mannheim bezieht sich

die Vergleichbarkeit größtenteils auf die unterstützende Komponente des Konzepts, die Rahmenbedingungen und insbesondere die Durchführung sind von den Standardbedingungen abweichend.

Eine relevante Abhängigkeit vom Zeitpunkt der JobTrain-Durchführung (Frühjahr 2008 oder Spätsommer 2008) ist ebenfalls nicht erkennbar.

Der ausführliche Bericht zur Prüfung der Vergleichbarkeit der JobTrain-Angebote befindet sich im Anhang unter Kap. 1.

Aufgrund der drastischen Einbrüche bei der Stichprobengröße und der im Vergleich zu den Voraussagen deutlich geringeren Teilnehmerzahlen an JobTrain werden die drei vergleichbaren Standorte Hamburg, Köln und Frankfurt in Bezug auf die Ergebnisdarstellungen gemeinsam betrachtet.

3.3 Beschreibung der Studiengruppen

Wie in Kap. 2.3 beschrieben, wurden zur Erhöhung des Stichprobenumfangs zwei aufeinanderfolgende Jahrgänge beobachtet. Die Verteilung auf die verschiedenen JobTrain-Durchläufe ist ca. 60% für den Jahrgang Abschluss Winter 2007/2008 und ca. 40% für den Jahrgang Abschluss Sommer 2008. Ein Vergleich der beiden Gruppen im Hinblick auf die Angaben zu T0 ergab keine signifikanten Unterschiede zwischen den Jahrgängen. Vor dem Hintergrund der geringen Gesamtstichprobengröße in der Studiengruppe JobTrain (JT) werden beide Jahrgänge gemeinsam ausgewertet.

Die Verteilung der Gesamtstichprobe auf die drei ausgewerteten Berufsförderungswerke ist nahezu gleich und Abbildung 41 zu entnehmen.

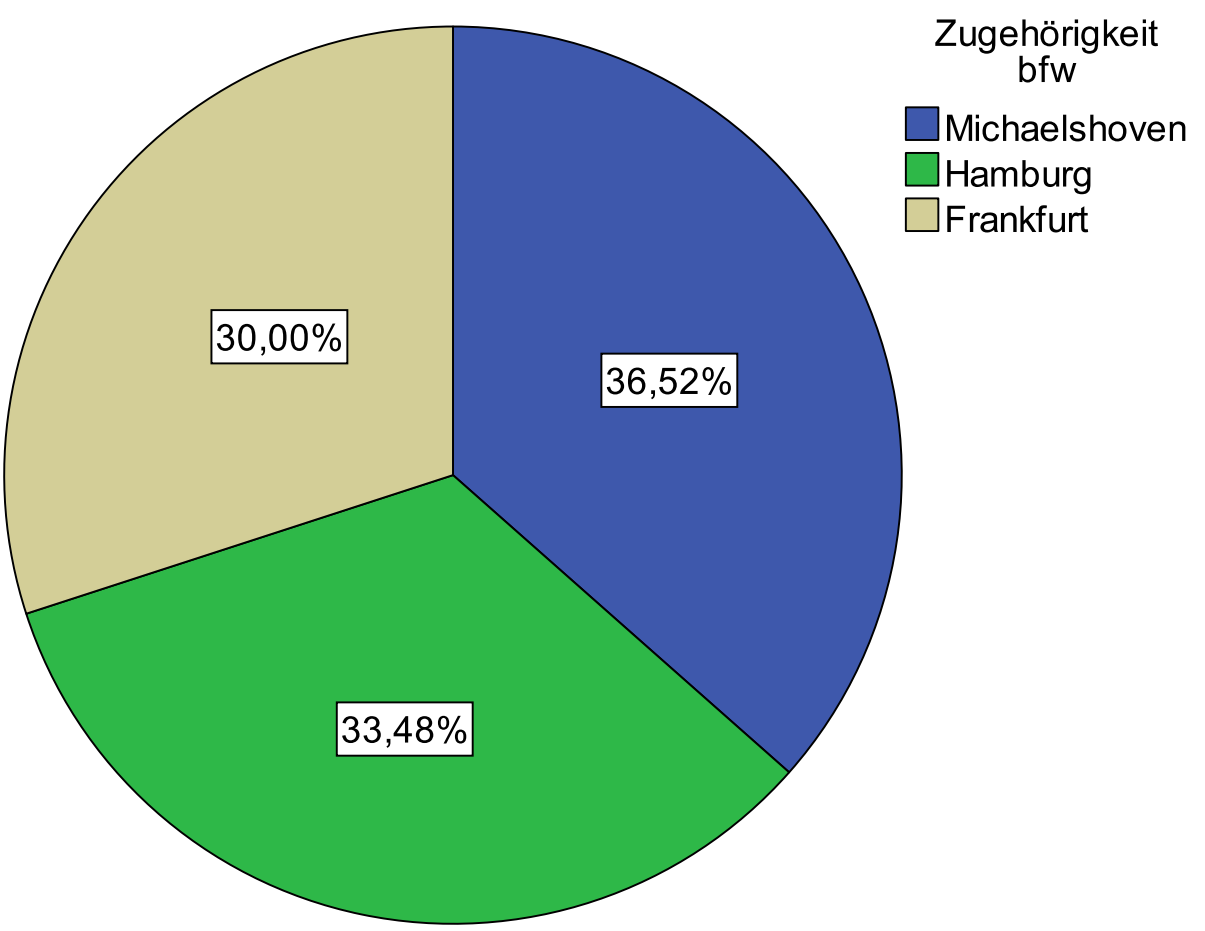


Abbildung 41: Verteilung der Gesamtstichprobe auf die Standorte (N=564)

Abbildung 42 zeigt die Anteile der auswertbaren Stichprobe an der Gesamtheit der Absolventen/-innen der beobachteten Jahrgänge in Bezug auf die Berufsgruppe und berufsgruppenunabhängig („Gesamt“). Die entstandenen Differenzen basieren insbesondere auf der Kooperationsbereitschaft der Ausbilder/-innen in den jeweiligen Einrichtungen und der Tatsache, dass wenn in einzelnen Kursen (~ Berufsgruppen) eine nahezu vollständige Vermittlung zum Zeitpunkt der Erhebung gegeben war, bleiben diese häufig den Info-Veranstaltungen und damit der Erhebung fern.

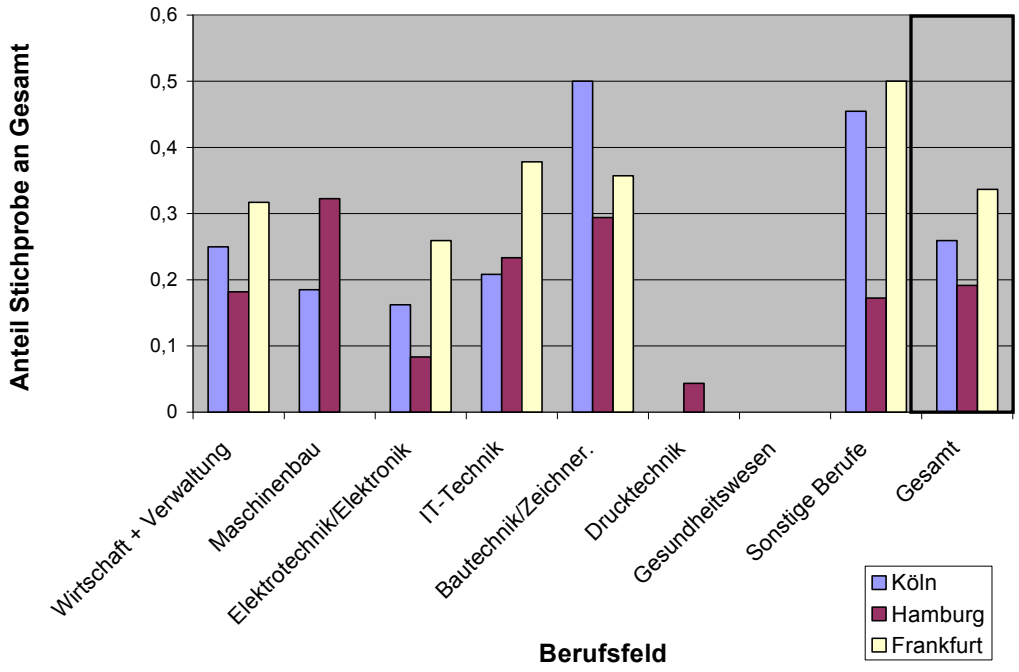


Abbildung 42: Repräsentativität

Die retrospektive Zuordnung der befragten Rehabilitanden/-innen zu den Studiengruppen ergab folgende Verteilung (s. Abbildung 43).

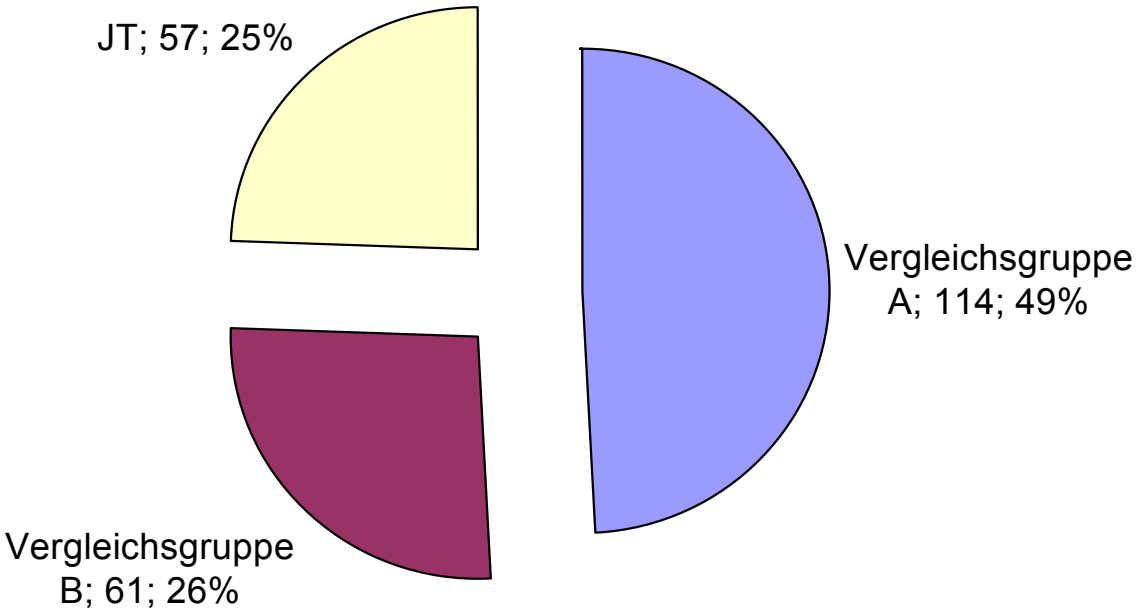


Abbildung 43: Verteilung der Studiengruppen (N=232)

Die Dauer der Inanspruchnahme der Intervention JobTrain ist innerhalb der Studiengruppe JT sehr unterschiedlich. Bedingt durch die Vermittlung in Arbeit scheiden viele Rehabilitanden/-innen frühzeitig aus JobTrain aus. In Abbildung 44 sind Abbrecher aus anderen Grün-

den als der Integration nicht berücksichtigt. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass nicht alle Kurse acht Einheiten lang gelaufen sind. In Fällen, wo die Mindestgruppengröße (abhängig vom JobTrainer) unterschritten wurde, sind Kurse zusammengelegt oder frühzeitig abgebrochen worden.

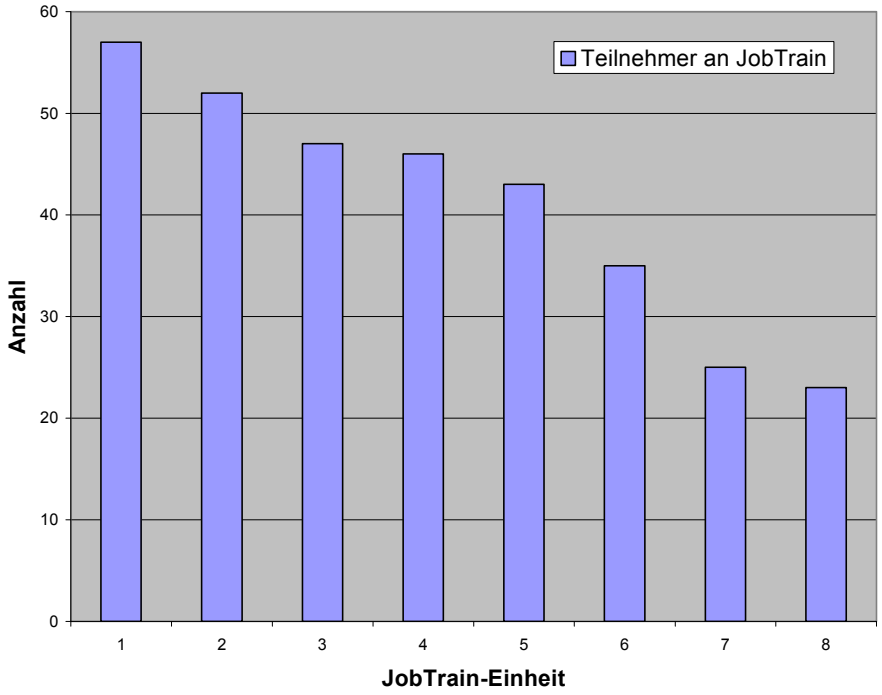


Abbildung 44: Teilnahmedauer an JobTrain

3.4 Vergleich der Studiengruppen

Der Vergleich der Studiengruppen soll Hinweise für die Interpretation der Ergebnisse der Wirksamkeitsprüfung liefern.

Im ersten Schritt werden die Gruppen VgA (N=114) und VgB (N=61) verglichen, um Hinweise darauf zu erlangen, welche persönlichen Merkmale der Rehabilitanden/-innen mit einer schnellen Integration in Arbeit in Zusammenhang stehen, um Effekte bei der Wirksamkeitsüberprüfung besser deuten zu können (s. Kap. 3.4.1).

Im zweiten Schritt werden die Gruppen VgA (N=114) und JT (N=57) verglichen, um die Vergleichbarkeit der Studiengruppen für die Wirksamkeitsprüfung zu kontrollieren (s. Kap. 3.4.2).

3.4.1 Vergleich VgA mit VgB

1. Unterscheiden sich die Studiengruppen in Bezug auf soziodemografische Eigenschaften?

   (PRÄ SOZIODEMOGRAFIE)

Die Ergebnisse der Prüfung der soziodemografischen Angaben zu T0 im Vergleich von VgA und VgB ergeben einen signifikanten Unterschied (s. Tabelle 57). In der Gruppe der zeitnah vermittelten Rehabilitanden/-innen befinden sich weniger Personen, die nach der Reha Arbeitslosengeld II beziehen.

Tabelle 57: Ergebnisse PRÄ SOZIODEMOGRAFIE (VgA<>VgB)

Variable/Skala	Test	Ergebnis MW-vergleich (*p*)[51]	Bemerkung
Geschlecht	Chi^2	n.s. (,153)	
Alter	U-Test	n.s. (,090)	
Muttersprache	Chi^2	n.s. (,749)	
IAB-Haupttyp[49]	Chi^2	n.s. (,311)	
Schulabschluss	Chi^2	n.s: (,949)	
Ausbildungsabschluss	Chi^2	n.s. (,583)	
Erwerbsjahre vor Reha	U-Test	n.s. (,114)	
Partner	Chi^2	n.s. (,095)	13% mehr Partner in VgB
Geldleistungen nach Reha	Chi^2	**Sig. (,003)**	11% weniger ALG II in VgB
Umschulungsberuf	Chi^2	n.s. (,133)	
Rehagrund (Indikation)	Chi^2	n.s. (,091)	
Status vor Reha	Chi^2	n.s. (,512)	
Dauer Arbeitslosigkeit vor Reha	U-Test	n.s. (,556)	

2. Unterscheiden sich die Studiengruppen in Bezug auf ihr Selbstkonzept?

   (PRÄ SELBSTKONZEPT)

Es gibt mehrere signifikante Unterschiede zwischen den Studienteilnehmern/-innen in VgA und VgB. Die absolute Differenz ist jedoch bei fast allen Variablen relativ klein (s. Tabelle 58). Lediglich bei der Arbeitsfähigkeit schätzt sich die Gruppe VgB deutlich höher ein als die Gruppe VgA.

Tabelle 58: Ergebnisse PRÄ SELBSTKONZEPT (VgA<>VgB)

Variable/Skala	Test	Ergebnis MW-vergleich (*p*)[52]	Bemerkung
körp. Befind. FKKS[53]	U-Test	**sig. (,011)**	VgB 0,4 niedriger (gesünder)
Arbeitsfähigkeit WAI[54]	U-Test	**sig. (,000)**	VgB 0,9 höher
Berufl. Selbstwirksamkeit	T-Test	n.s. (,080)	VgB 0,3 Punkt höher
Internalität	U-Test	**sig. (,015)**	VgB 0,3 Punkte höher
Externalität	T-Test	n.s. (,822)	

[51] Ergebnisse der Mittelwertvergleichtests. Angabe der Irrtumswahrscheinlichkeit in Klammern.
[52] Ergebnisse der Mittelwertvergleichtests. Angabe der Irrtumswahrscheinlichkeit in Klammern.
[53] FKKS = Frankfurter Körperkonzeptskalen
[54] WAI = Work Ability Index

Prokrastination	T-Test	n.s. (,375)	VgB 0,1 Punkte niedriger

3. Unterscheiden sich die Studiengruppen in Bezug auf ihr Bewerbungsverhalten in der Schlussphase der Rehabilitation?

   (PRÄ BEWERBUNGSVERHALTEN)

In Hinblick auf das Bewerbungsverhalten zeigen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen VgA und VgB (vgl. Tabelle 59).

Tabelle 59: Ergebnisse PRÄ BEWERBUNGSVERHALTEN (VgA<>VgB)

Variable/Skala	Test	Ergebnis MW-vergleich (*p*)[55]	Bemerkung
Art einzelner Bewerbungsaktivitäten	Chi^2	n.s. (,998)	
Anzahl Bewerbungen T0	U-Test	n.s. (,240)	
Anzahl Vorstellungsgespräche T0	U-Test	n.s. (,907)	
Bewerbungsqualität[56] T0	U-Test	n.s. (,202)	

3.4.2 Vergleich VgA mit JT

1. Unterscheiden sich die Studiengruppen in Bezug auf soziodemografische Eigenschaften?

   (PRÄ SOZIODEMOGRAFIE)

Die Ergebnisse der Prüfung der soziodemografischen Angaben zu T0 im Vergleich von VgA und JT ergeben mehrere signifikante Unterschiede (s. Tabelle 60). Alle Variablen stehen in Abhängigkeit zueinander. Der hohe Anteil an Teilnehmern/-innen an JobTrain mit einem Ausbildungsberuf aus der Berufsgruppe Wirtschaft und Verwaltung kann die Unterschiede bei den Variablen Geschlecht, Alter und Schulabschluss erklären. Der Unterschied beim wohnortspezifischen IAB-Typ liegt in der Tatsache begründet, dass JobTrain ein regionales Angebot ist und die Studienstandorte alle in der Nähe von Großstädten angesiedelt sind.

Tabelle 60: Ergebnisse PRÄ SOZIODEMOGRAFIE (VgA<>JT)

Variable/Skala	Test	Ergebnis MW-vergleich (*p*)[57]	Bemerkung

[55] Ergebnisse der Mittelwertvergleichtests. Angabe der Irrtumswahrscheinlichkeit in Klammern.
[56] Die Bewerbungsqualität ist definiert über das Verhältnis von Bewerbungen zu Vorstellungsgesprächen
[57] Ergebnisse der Mittelwertvergleichtests. Angabe der Irrtumswahrscheinlichkeit in Klammern.

Geschlecht	Chi^2	**sig. (,002)**	24% mehr Frauen in JT
Alter	U-Test	**sig. (,020)**	Durchschnitt 3 Jahre höher in JT
Muttersprache	Chi^2	n.s. (,485)	
IAB-Haupttyp	Chi^2	**sig. (,001)**	Typ II doppelt so häufig in JT
Schulabschluss	Chi^2	**sig. (,010)**	Höherer Bildungsniveau in JT
Ausbildungsabschluss	Chi^2	n.s. (,277)	
Erwerbsjahre vor Reha	T-Test	n.s. (,835)	
Partner	Chi^2	n.s. (,531)	
Geldleistungen nach Reha	Chi^2	n.s. (,758)	
Umschulungsberuf	Chi^2	**sig. (,012)**	Überwiegend (80%) Wirtschaft/Verwaltung in JT
Rehagrund (Indikation)	Chi^2	n.s. (,508)	
Status vor Reha	Chi^2	n.s. (,863)	
Dauer Arbeitslosigkeit vor Reha	U-Test	n.s. (,927)	

2. Unterscheiden sich die Studiengruppen in Bezug auf ihr Selbstkonzept?

   (PRÄ SELBSTKONZEPT)

In Hinblick auf das Selbstkonzept der Rehabilitanden/-innen gibt es einen signifikanten Unterschied zwischen den Studienteilnehmern/-innen in VgA und JT. Bei kleiner Effektstärke liegt die selbsteingeschätzte Arbeitsfähigkeit bei den JobTrain-Teilnehmern/-innen signifikant höher als bei der Vergleichsgruppe (s. Tabelle 61).

Tabelle 61: Ergebnisse PRÄ SELBSTKONZEPT (VgA<>JT)

Variable/Skala	**Test**	**Ergebnis MW-vergleich (*p*)[58]**	**Bemerkung**
körp. Befind. FKKS[59]	U-Test	n.s. (,719)	
Arbeitsfähigkeit WAI	U-Test	**sig. (,049)**	JT 0,6 Punkte höher; Effektstärke g=,39
Berufl. Selbstwirksamkeit	U-Test	n.s. (,576)	
Internalität	U-Test	n.s. (,923)	
Externalität	T-Test	n.s. (,191)	
Prokrastination	T-Test	n.s. (,065)	Leicht höher in JT; Effektstärke g=,30

3. Unterscheiden sich die Studiengruppen in Bezug auf ihr Bewerbungsverhalten in der Schlussphase der Rehabilitation?

   (PRÄ BEWERBUNGSVERHALTEN)

[58] Ergebnisse der Mittelwertvergleichtests. Angabe der Irrtumswahrscheinlichkeit in Klammern.
[59] FKKS = Frankfurter Körperkonzeptskalen

In Hinblick auf das Bewerbungsverhalten zeigt sich ein signifikanter Unterschied bei der Variable Bewerbungsqualität[60]. Teilnehmer/-innen an JobTrain haben in der Schlussphase der Rehabilitation deutlich weniger Vorstellungsgespräche pro Bewerbung erhalten ca. 1/10 im Bewerbungshandeln erfahren als die der VgA mit ca. 1/4 (vgl. Tabelle 62).

Tabelle 62: Ergebnisse PRÄ BEWERBUNGSVERHALTEN (VgA<>JT)

Variable/Skala	Test	Ergebnis MW-vergleich (*p*)[61]	Bemerkung
Art einzelner Bewerbungsaktivitäten	Chi^2	n.s. (,999)	
Anzahl Bewerbungen T0	U-Test	n.s. (,369)	Ø: VgA=8; JT=9,5
Anzahl Vorstellungsgespräche T0	U-Test	n.s. (,090)	Deutlich niedriger in JT
Bewerbungsqualität T0	U-Test	**sig. (,041)**	VgA=,26; JT=,11; Effektstärke g=-,49

3.5 Wirksamkeit JobTrain

Die Überprüfung der Wirksamkeit von JobTrain im Vergleich zur VgA erfolgt in zwei Bereichen:

1. Quantität und Qualität des Bewerbungsverhaltens nach Abschluss der Reha
2. Quantität und Qualität des Integrationserfolgs

Die folgenden Kapitel berichten jeweils die Ergebnisse zu je einer Frage (s. Kap. 2.2).

Die Datenbasis ist jeweils der Vergleich zwischen den Teilnehmern/-innen an JobTrain (Gruppe: JT) und denjenigen Rehabilitanden/-innen, die zu Beginn von JobTrain noch keine Stellenzusage hatten (Vergleichsgruppe A).

3.5.1 BEWERBUNGSVERHALTEN I

Sind JobTrain-Teilnehmer/-innen aktiver bei ihren Bewerbungsbemühungen?

Es gibt keinen signifikanten Unterschied hinsichtlich der Anzahl der Bewerbungen nach Reha zwischen den verglichenen Studiengruppen. JobTrain hat keinen nachweisbaren Effekt hinsichtlich der Aktivierung der Teilnehmer/-innen zu mehr Bewerbungshandeln (vgl. Abbildung 45).

[60] Die Bewerbungsqualität ist definiert über das Verhältnis von Bewerbungen zu Vorstellungsgesprächen

[61] Ergebnisse der Mittelwertvergleichtests. Angabe der Irrtumswahrscheinlichkeit in Klammern.

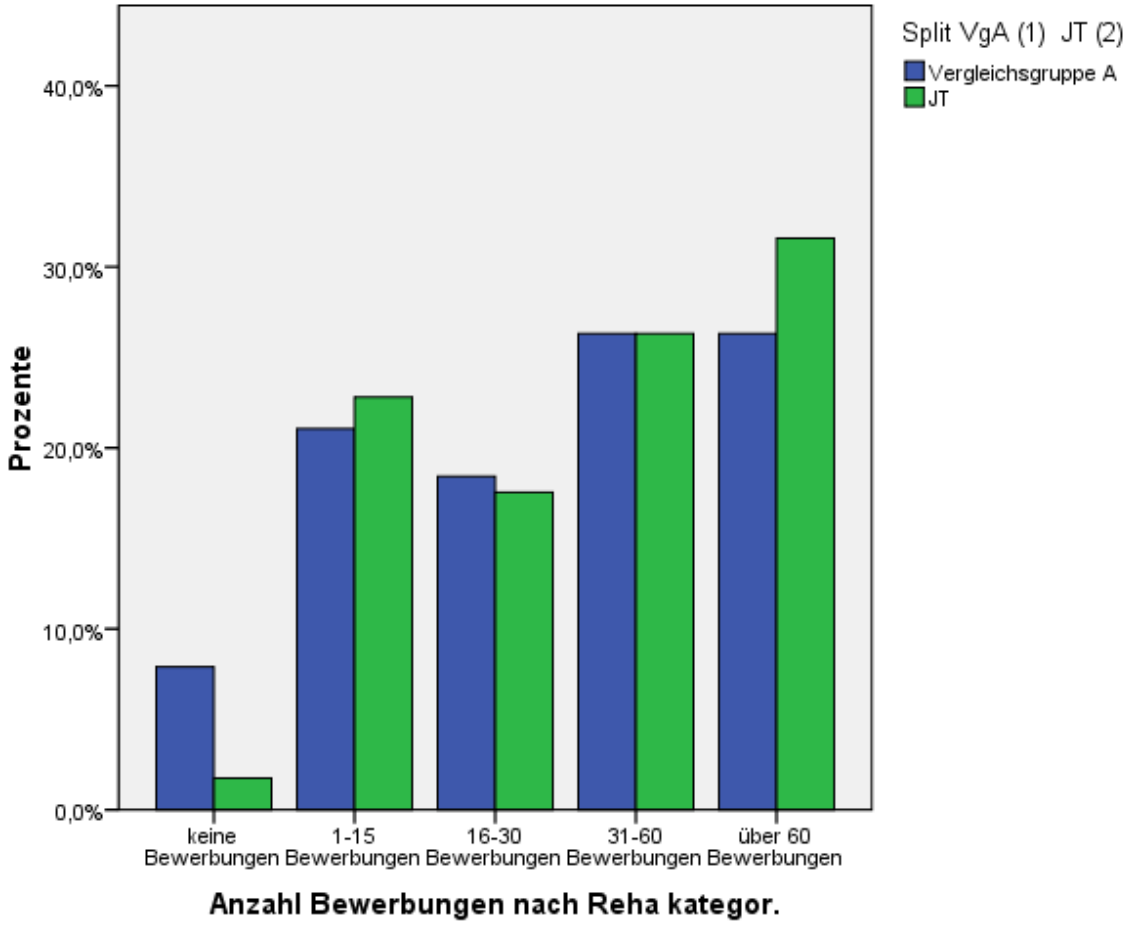


Abbildung 45: Bewerbungsaktivität T1 (N=114 / 57); n.s. p=,576(Chi²)

3.5.2 BEWERBUNGSVERHALTEN II

Sind die Bewerbungsaktivitäten von JobTrain-Teilnehmern/-innen effektiver im Vergleich zu Nicht-Teilnehmern/-innen?

Die Effektivität des Bewerbungshandelns wird ermittelt anhand des Verhältnisses von Bewerbungen zu Vorstellungsgesprächen. Im Gruppenvergleich ergeben sich hier keine signifikanten Unterschiede. Die Abweichung der absoluten Werte ist ebenfalls gering (s. Tabelle 63).

Tabelle 63: Bewerbungseffektivität T1 (N=105 / 57); n.s. p=,823 (U-Test)

	N	Mittelwert	Standardabweichung
Vergleichsgruppe A	105	,1960	,25362
JT	56	,1840	,23153

3.5.3 BEWERBUNGSVERHALTEN III

Benutzen JobTrain-Teilnehmer/-innen andere Medien zur Kontaktaufnahme mit einem potenziellen Arbeitgeber?

Vergleicht man die verwendeten Medien im Rahmen des Bewerbungsprozesses, unterscheiden sich die beobachteten Gruppen nicht signifikant (vgl. Abbildung 46).

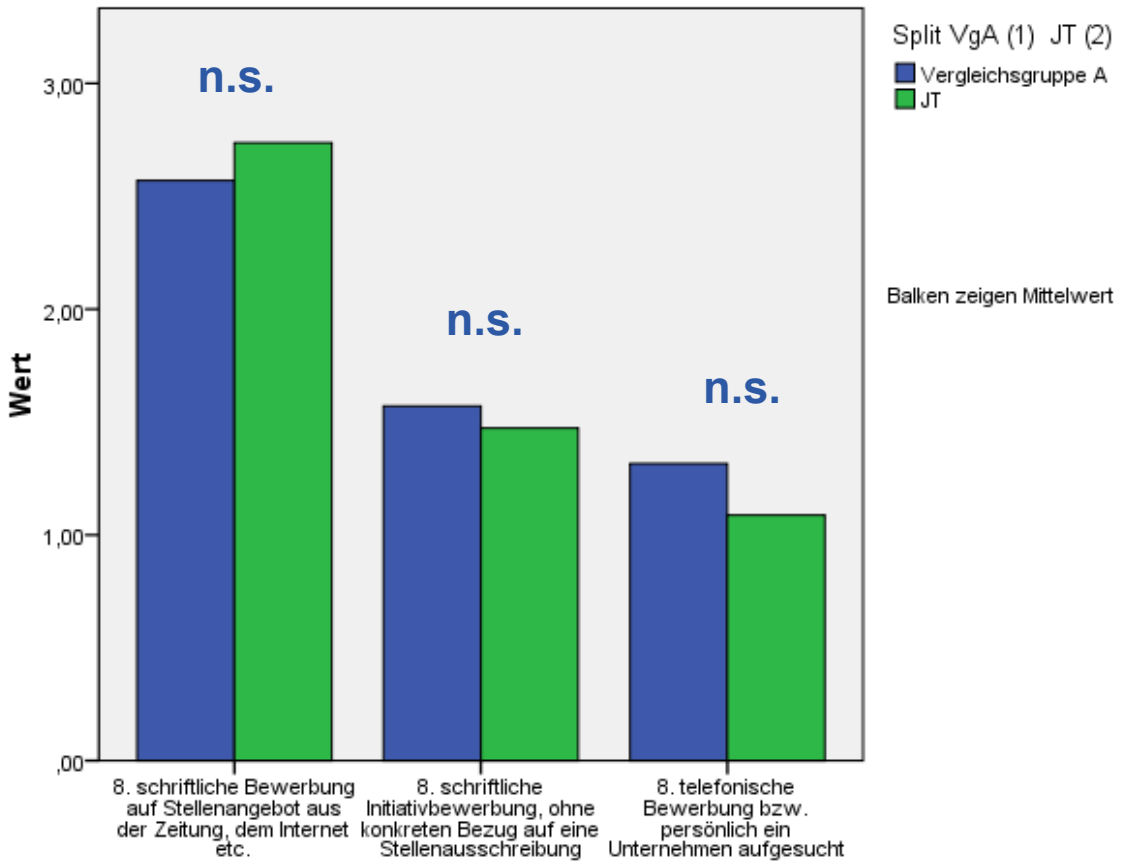


Abbildung 46: Medien der Bewerbung (N=114 / 57)

3.5.4 BEWERBUNGSVERHALTEN IV

Benutzen JobTrain-Teilnehmer/-innen andere Quellen zur Stellensuche?

Die Gruppe JT benutzt teilweise andere Quellen als VgA (s. Abbildung 47). Die Nutzung des Stelleninformationssystems der Bundesagentur für Arbeit (SIS BA) wird signifikant (p=,034 U-Test) häufiger von JobTrain-Teilnehmern/-innen verwendet. Das Ergebnis einer erhöhten Nutzung des Berufsförderungswerkes (bfw) als Quelle von JT (p=,001 U-Test) ist selbstverständlich.

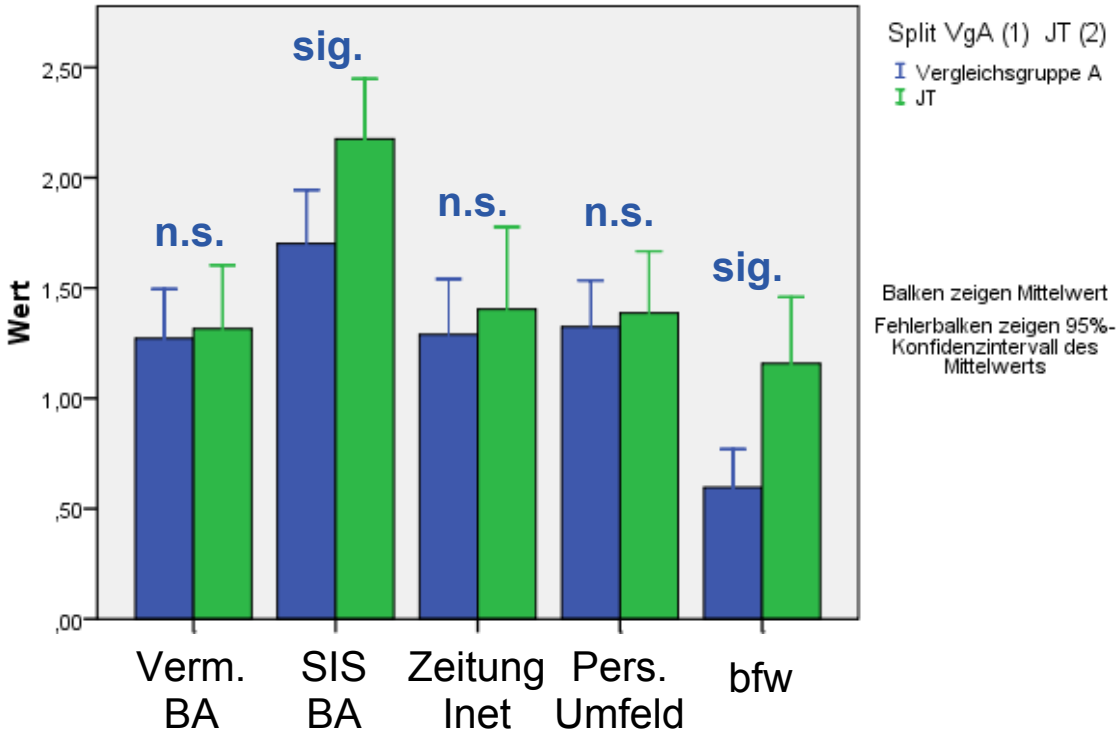


Abbildung 47: Quellen der Stellensuche (N=114 / 57); n.s. p=,693 (Chi^2)

3.5.5 INTEGRATIONSERFOLG

Wie gestaltet sich die Aufnahme (quantitativ) von JobTrain-Teilnehmern/-innen in den Arbeitsmarkt im Zeitverlauf?

Bei Betrachtung des Erhebungszeitpunktes T1 (12 Monate nach Abschluss der Rehabilitation) zeigt sich trotz absolut leicht höherer Beschäftigungsquote der Gruppe JT kein signifikanter Unterschied zur VgA (s. Abbildung 48).

Ein Gruppenunterschied ergibt sich, wenn man den Integrationserfolg mit der Qualität der Integration kombiniert s. Kap. 3.5.6.

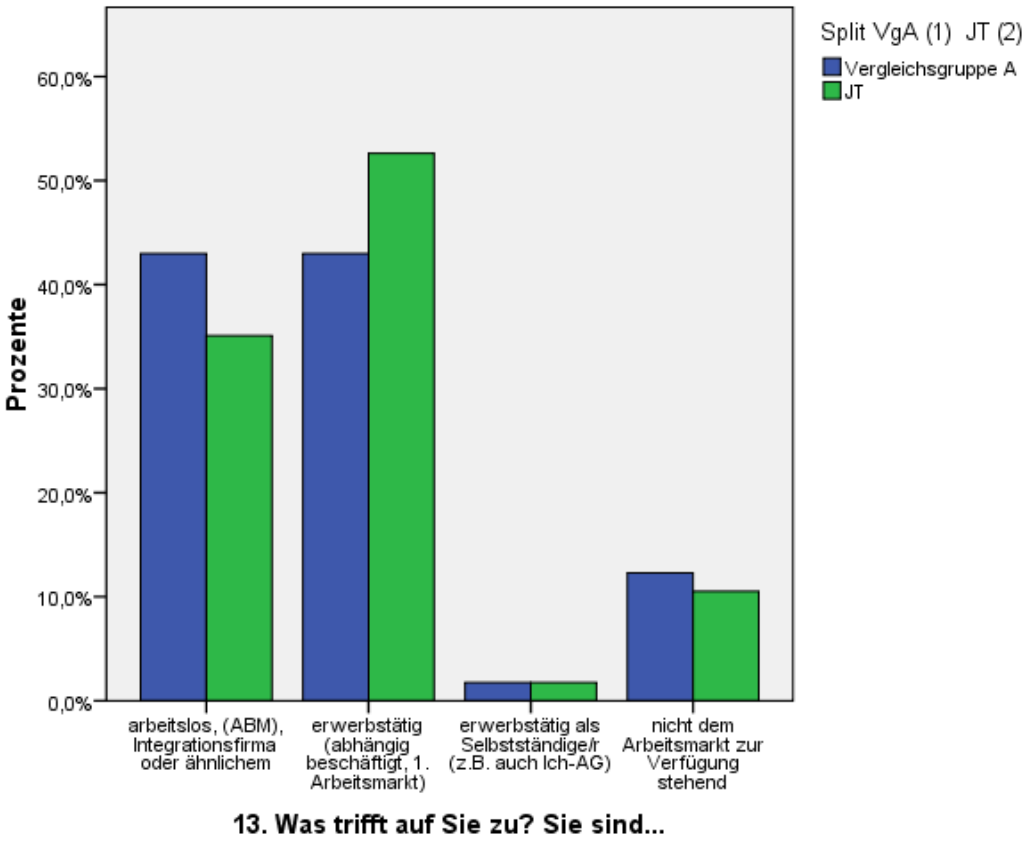


Abbildung 48: Erwerbsstatus zu T1 (Vergleichsgruppe A: N=114 / JT: N=57)

Betrachtet man die Geschwindigkeit der Aufnahme in den Arbeitsmarkt, dann gibt es diesbezüglich keine Unterschiede (p=,941 U-Test) zwischen den Gruppen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die verwendeten Daten nur auf der Subgruppe derer basieren, die nur eine Tätigkeit bis T1 hatten. Personen mit mehreren Arbeitgebern sind nicht berücksichtigt.

Tabelle 64: mittlere Dauer bis Integration bei Rehabilitanden/-innen mit einem Arbeitgeber

Statistiken

Monate nach Reha bis Aufnahme in Arbeitsmarkt

Vergleichsgruppe A	N	Gültig	38
		Fehlend	76
	Mittelwert		**5,1804**
JT	N	Gültig	23
		Fehlend	34
	Mittelwert		**5,2837**

Die Aufnahme der Gruppen VgA und JT in den Arbeitsmarkt im Zeitverlauf zeigt Abbildung 49. Diese Abbildung berücksichtigt ebenfalls nur Rehabilitanden/-innen mit einem Arbeitge-

ber. Der Zeitraum „über 12 Monate“ resultiert aus der Tatsache, dass aufgrund des Befragungsumfangs der Erhebungszeitpunkt T1 bis zu drei Wochen andauerte, wodurch geringfügige Überschreitungen des 12-Monats-Zeitraumes zustande kamen.

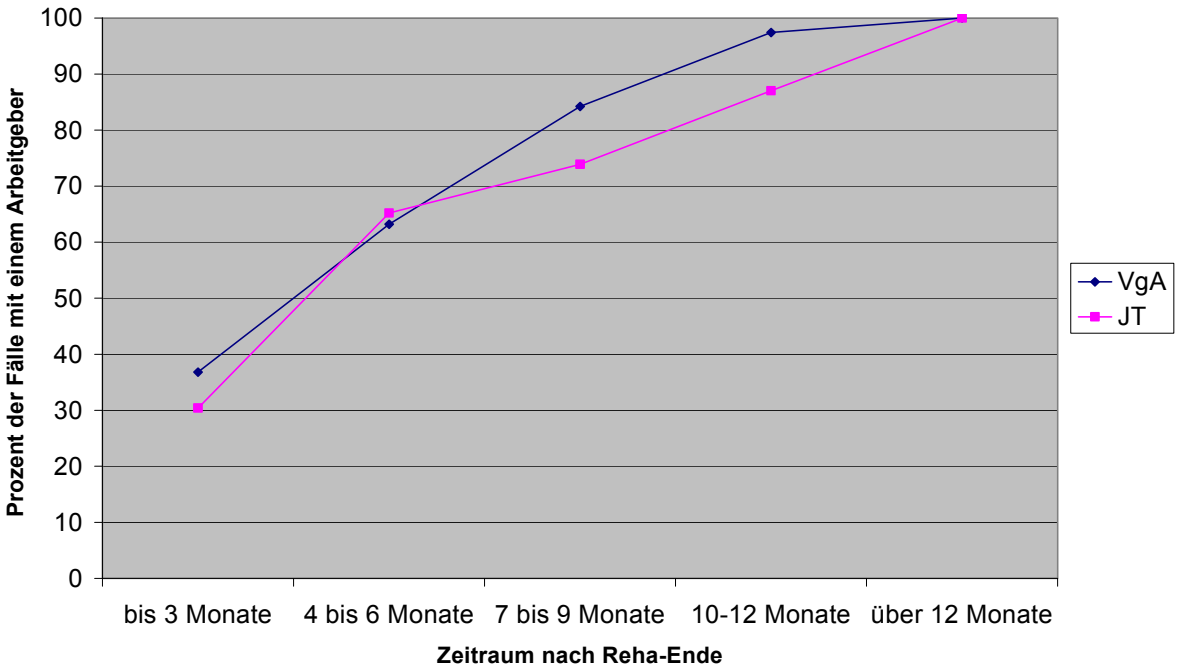


Abbildung 49: Zeitverlauf Aufnahme in Arbeitsmarkt (N=38 / 23)

In der Gruppe der Erwerbstätigen gibt es sowohl in JT (N=30) als auch in VgA (N=49) einen Anteil von jeweils 27%, die innerhalb von 12 Monaten nach Reha-Ende bereits mehr als einen Arbeitgeber hatten. Dabei hatte der Großteil lediglich einen weiteren Arbeitgeber (VgA=67%; JT=86%).

Insgesamt betrachtet gibt es einen Anteil von 41% in VgA und 33% in JT, die innerhalb des Beobachtungszeitraumes bereits einen Job verloren haben. Diese Differenz ist nicht signifikant (p=,450 Chi^2).

Betrachtet man die Gruppe derer, die im Laufe eines Jahres nach Reha einmal erwerbstätig gewesen sind unabhängig vom Erwerbsstatus zu T1, dann stellt man ebenfalls keine Unterschiede zwischen den Studiengruppen fest (s.Tabelle 66).

Tabelle 65: Erwerbstätigkeit innerhalb von 12 Monaten nach Reha; n.s. p=,910 Chi²

Erwerbstätig bis T1 gewesen

Split VgA (1) JT (2)			Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Vergleichsgruppe A	Gültig	,00	41	36,0	36,0	36,0
		1,00	73	64,0	64,0	100,0
		Gesamt	114	100,0	100,0	
JT	Gültig	,00	21	36,8	36,8	36,8
		1,00	36	63,2	63,2	100,0
		Gesamt	57	100,0	100,0	

Insgesamt gibt es unabhängig von der Gruppenzugehörigkeit einen Anteil von ca. 36% der Rehabilitanden/-innen, die innerhalb eines Jahres nach Reha-Ende nicht (auch nicht vorübergehend) in Arbeit aufgenommen sind. In diesen 36% sind jeweils Subgruppen enthalten, die aus unterschiedlichen Gründen dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen (11% bei JT und 12% bei VgA).

3.5.6 QUALITÄT DES INTEGRATIONSERFOLGS I

Erhalten die JobTrain-Teilnehmer/-innen eine ausbildungsadäquate Beschäftigung?

Die Gruppe der Erwerbstätigen zu T1 ist sowohl in ausbildungsadäquaten als auch in anderen Aufgabenbereichen beschäftigt. Hierbei verteilen sich die Antworten entsprechend, Abbildung 50. im Gruppenvergleich ist der Unterschied nicht signifikant, obgleich die Teilnehmer/-innen an JobTrain deutlich häufiger einer ausbildungsadäquate Beschäftigung angeben.

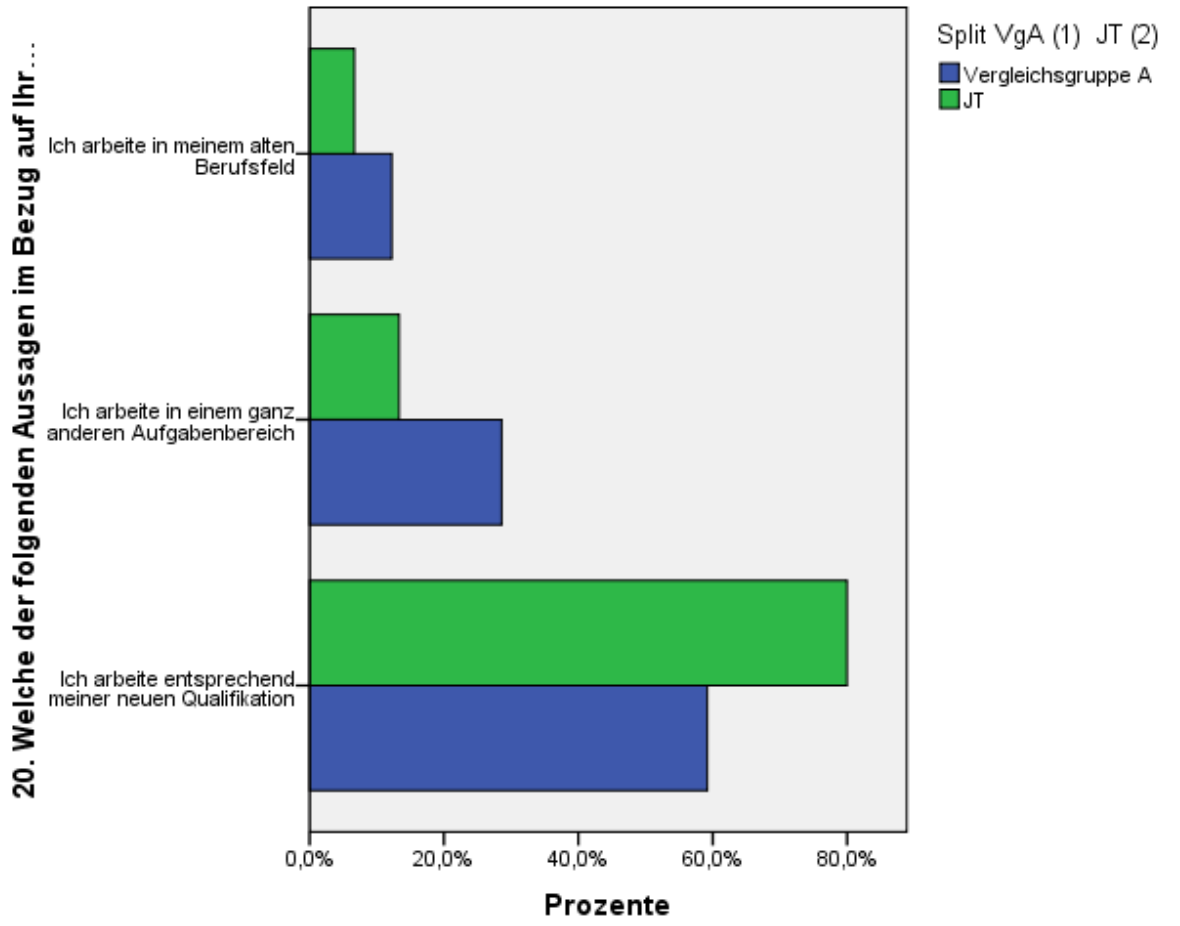


Abbildung 50: Art der Beschäftigung

Dichotomisiert man den Erwerbsstatus zu T1 in ‚ausbildungsadäquate Beschäftigung (inkl. Selbständigkeit)'=1 und ‚keine oder sonstige Beschäftigung'=0, dann zeigt sich ein signifikanter Unterschied (p=,029 Chi^2) zwischen JT und VgA (s. Tabelle 66).

Tabelle 66: Integration in ausbildungsadäquate Beschäftigung

Erwerbsstatus dichotom nur Umschulungsberuf

			Häufigkeit	Prozent
Vergleichsgruppe A	Gültig	0	83	72,8
		1	31	27,2
		Gesamt	114	100,0
JT	Gültig	0	32	56,1
		1	25	43,9
		Gesamt	57	100,0

3.5.7 QUALITÄT DES INTEGRATIONSERFOLGS II

Erhalten die JobTrain-Teilnehmer/-innen eine Stelle im gewünschten zeitlichen Umfang?

In Bezug auf die Erfüllung des Wunsches nach einem individuell bestimmten wöchentlichen Stundenumfang bei den zu T1 Erwerbstätigen unterscheiden sich die Gruppen nicht signifikant (p=,212 Chi^2). Der Anteil derer mit einem wunschgemäßen Stundenumfang beträgt in VgA 74% (N=49) und in JT 60% (N=30).

3.5.8 QUALITÄT DES INTEGRATIONSERFOLGS III

Erhalten die JobTrain-Teilnehmer/-innen eine unbefristete Stelle?

Bei der Befristung der Stellen gibt es einen signifikanten Unterschied zwischen VgA und JT (p=,028 Chi^2). Hier ist der Anteil an befristeten Arbeitsverhältnissen in der Gruppe JT deutlich größer als in VgA (s. Abbildung 51).

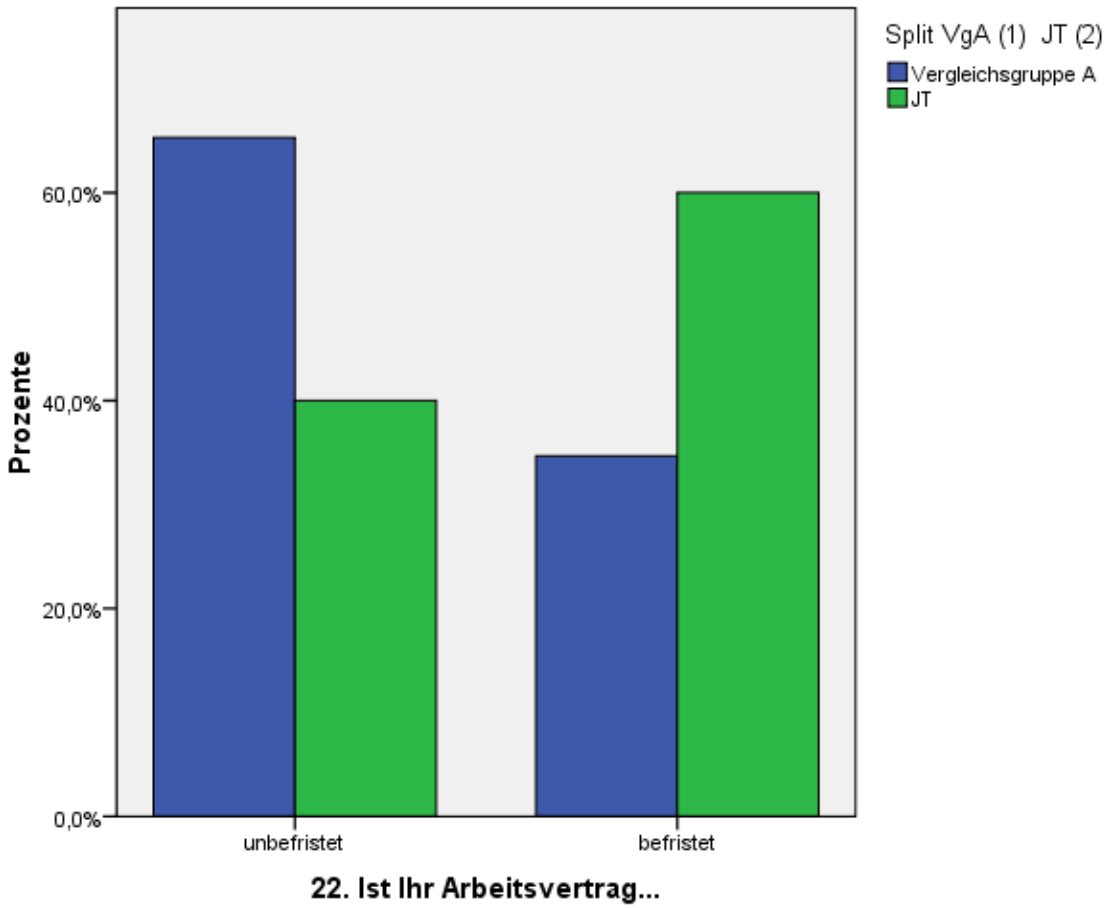


Abbildung 51: Anteil an befristeter Beschäftigung; N=49 / 30

3.5.9 QUALITÄT DES INTEGRATIONSERFOLGS IV

Erhalten die JobTrain-Teilnehmer/-innen eine Stelle, mit der sie insgesamt zufrieden sind?

Die Zufriedenheit mit der aktuellen Arbeitsstelle ist bei den Erwerbstätigen zu T1 in beiden Gruppen ähnlich ausgebildet (n.s. p=,531 U-Test). Die Verteilung der Antworten ist Abbildung 52 zu entnehmen. Bei der Betrachtung der Mittelwerte hat VgA mit 4,94 leicht höhere Zufriedenheitswerte als JT mit 4,77.

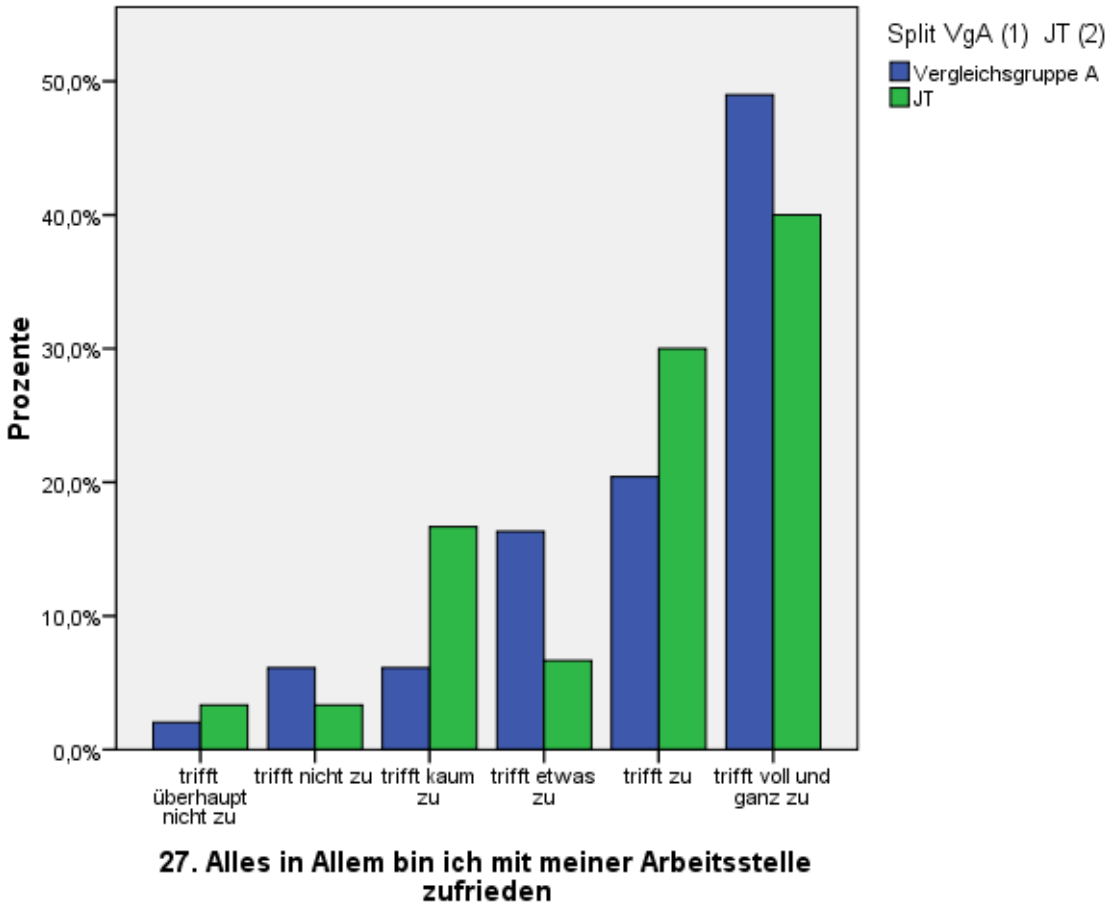


Abbildung 52: allgemeine Zufriedenheit mit der Arbeitsstelle (N=49 / 30)

3.5.10 QUALITÄT DES INTEGRATIONSERFOLGS V

Erhalten die JobTrain-Teilnehmer/-innen eine Stelle, mit deren Bezahlung sie zufrieden sind?

Die Zufriedenheit mit der Bezahlung ist bei den Erwerbstätigen zu T1 in den beiden Gruppen relativ gleich. Es gibt keinen signifikanten Unterschied (p=,531 U-Test) bei einer absoluten Mittelwertdifferenz von 0,25 auf der 6-stufigen Skala, wobei die Tendenz derart ist, dass die Rehabilitanden/-innen der VgA angeben, zufriedener mit der Bezahlung zu sein (vgl. Abbildung 53).

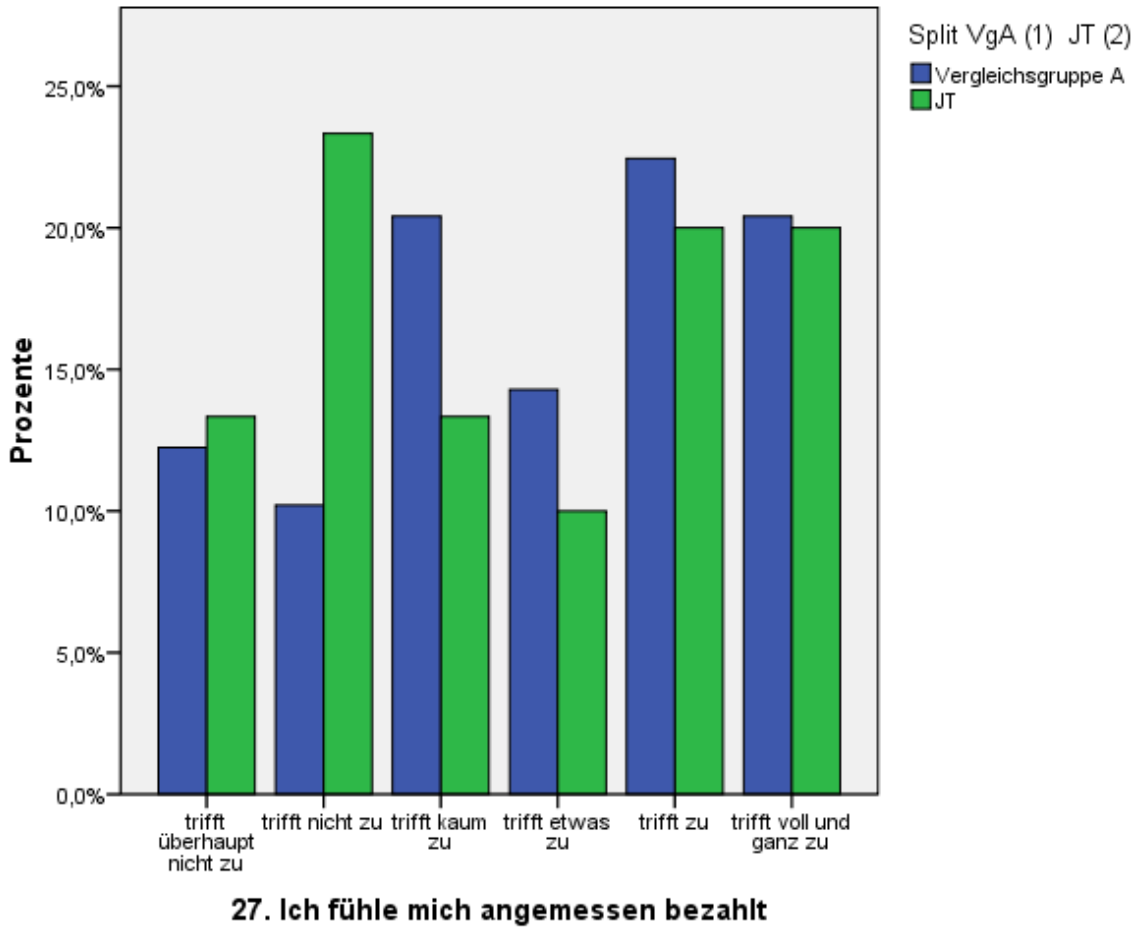


Abbildung 53: Zufriedenheit mit Bezahlung (N=49 / 30)

3.5.11 QUALITÄT DES INTEGRATIONSERFOLGS VI

Erhalten die JobTrain-Teilnehmer/-innen eine leidens/gesundheitsgerechte Stelle?

Auf die Aussage „Die Tätigkeit wirkt sich auf Dauer nicht negativ auf meinen Gesundheitszustand aus“ antworten VgA im Mittel mit 4,33 und JT mit 4,9. Diese Differenz ist nicht signifikant (p=,089 U-Test). Tendenziell schätzen die JobTrain-Teilnehmer/-innen die Gefährdung der Gesundheit durch ihre aktuelle Arbeitsstelle geringer ein.

Die Verteilung auf die Antwortkategorien liefert Abbildung 54.

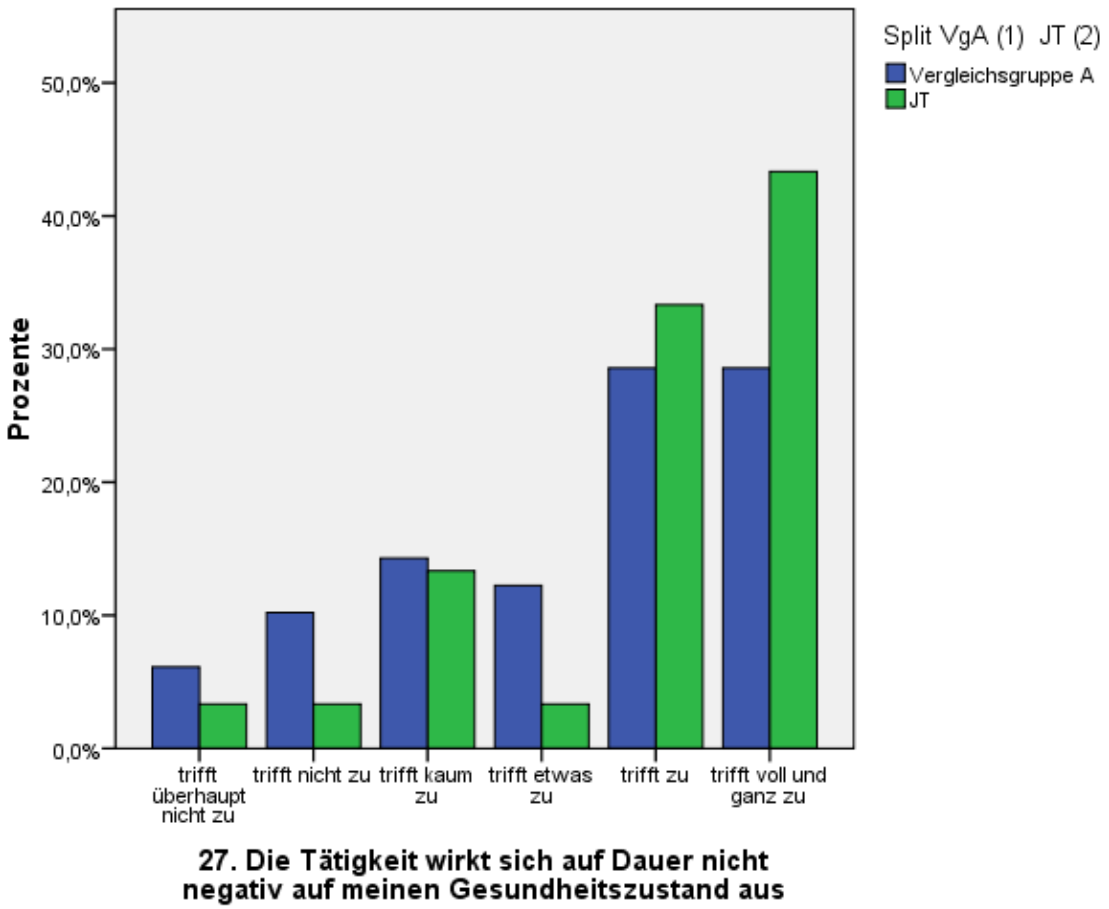


Abbildung 54: Auswirkung der Arbeit auf den Gesundheitszustand (N=49 / 30)

3.5.12 QUALITÄT DES INTEGRATIONSERFOLGS VII

Erhalten die JobTrain-Teilnehmer/-innen eine Stelle in häuslicher Nähe?

Der Wechsel des Wohnortes zur Erlangung des Arbeitsplatzes ist auf Einzelfälle begrenzt. Dies betraf in VgA insgesamt sieben Personen und in JT insgesamt sechs Personen. Aufgrund der geringen Fallzahl ist hier keine weitere Aussage möglich.

3.5.13 QUALITÄT DES INTEGRATIONSERFOLGS VIII

Erhalten die JobTrain-Teilnehmer/-innen eine Stelle, in der sie soziale Anerkennung durch Kollegen/-innen und Vorgesetzte genießen?

Die Einschätzung der sozialen Anerkennung durch Kollegen/-innen und Vorgesetzte ist im Gruppenvergleich VgA und JT nicht signifikant unterschiedlich (p=,537 U-Test). Bei der Mittelwertbetrachtung liegt die Gruppe JT mit 5,27 leicht über VgA mit 4,98. Die Verteilung über die Antwortkategorien zeigt Abbildung 55).

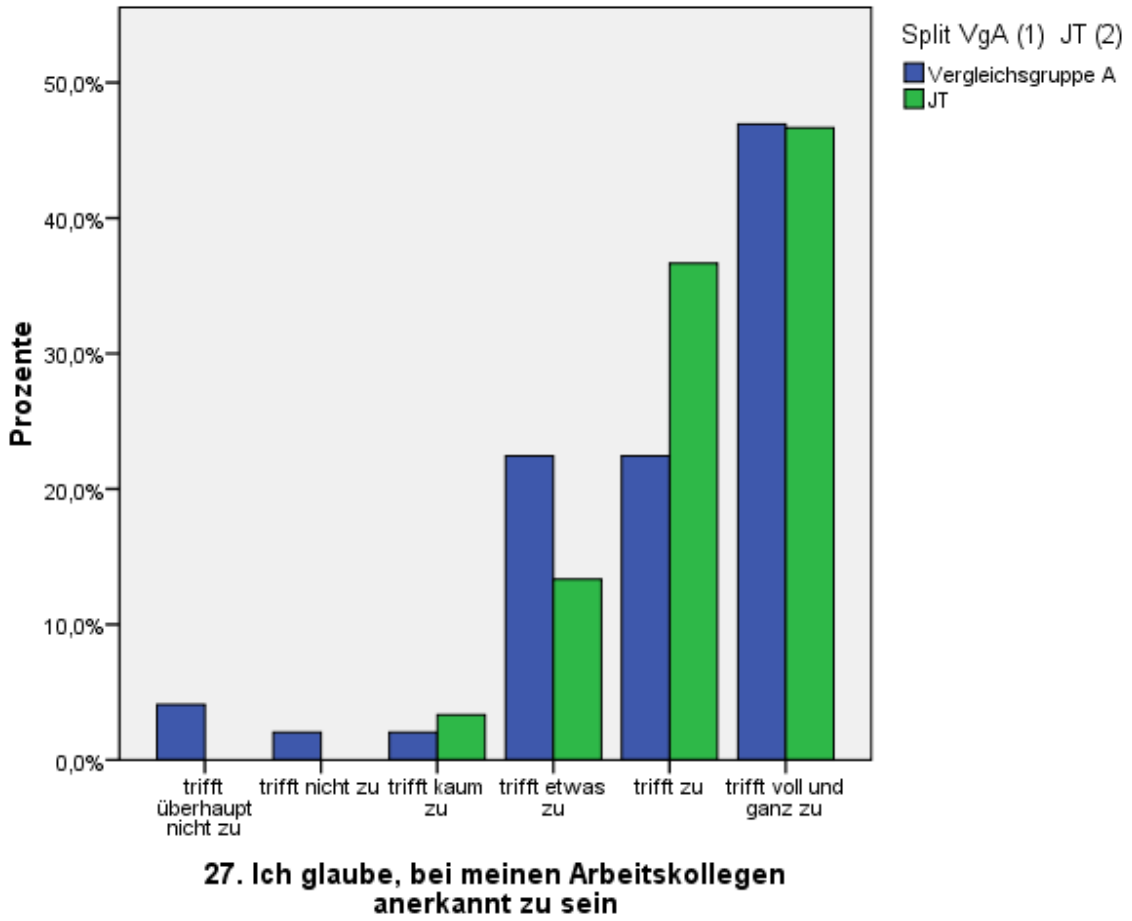


Abbildung 55: Soziale Anerkennung bei Kollegen/-innen (N=49 / 30)

3.6 Zusammenfassung der Ergebnisse

Trotz der hohen Dropout-Quote von knapp 60% handelt es sich bei dem beobachteten Klientel um eine als repräsentativ anzusehende Stichprobe der Rehabilitanden/-innen aus den einbezogenen Berufsförderungswerken.

Die Überprüfung der persönlichen Merkmale der Rehabilitanden/-innen im Vergleich der Studiengruppen ergab einige wenige signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen. Diese sind beim Vergleich VgA mit VgB: Geldleistung nach Reha; körp. Befind. FKKS; Arbeitsfähigkeit WAI; berufl. Selbstwirksamkeit und Internalität.

Beim Vergleich von VgA mit JT sind folgende Merkmale der Studiengruppen signifikant unterschiedlich: Geschlecht; Alter; IAB-Haupttyp; Schulabschluss; Umschulungsberuf; Arbeitsfähigkeit WAI; Bewerbungsqualität T0.

Die Überprüfung der Fragestellungen zur Wirksamkeit von JobTrain ergab im Gruppenvergleich VgA mit JT signifikante Unterschiede in Bezug auf:

- die Nutzung des Stelleninformationssystems der Bundesagentur für Arbeit als Quelle für Stellenanzeigen
- die Integrationsquote zum Zeitpunkt T1 bei gleichzeitiger Berücksichtigung der Ausbildungsadäquatheit
- der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse.

4 Diskussion

4.1 Diskussion der Methode

Die in Kapitel 1 vorgestellte Methode zur Untersuchung der Wirksamkeit von JobTrain unterliegt zahlreichen Bedingungen. Wie bei den meisten Feldstudien stellt die verwendete Methode stets einen Kompromiss zwischen den hohen Ansprüchen wissenschaftlicher Forschung und den praktischen Möglichkeiten dar. Durch den Anspruch möglichst praxisnaher Forschung ergeben sich automatisch starke Abhängigkeiten zwischen dem Studiendesign und den Ressourcen des Feldes.

Bei der vorliegenden Untesuchung war eine möglichst große Übereinstimmung mit den existierenden Versorgungsbedingungen in den Berufsförderungswerken auch für die Gestaltung der Evaluation maßgebliches Kriterium. Hierzu zählt insbesondere, dass kein Eingriff in die Akquise und Durchführung von JobTrain vorgenommen wird. Damit ist eine möglichst direkte Übertragung der Studienergebnisse in den Rehabilitationsalltag möglich[62].

Die Koppelung der Befragung T0 an die Vorstellungsveranstaltungen von JobTrain bedingt eine Abhängigkeit der Stichprobe von der Anwesenheit an diesen Veranstaltungen. Die Analyse der Abwesenheit bestimmter Lehrgänge ergibt eine eher zufällige Verteilung bedingt durch Praktika oder sonstigen außerhäusigen Terminen. Die Einschätzung von Mitarbeitern/-innen der Berufsförderungswerke, das eine überdurchschnittliche Abwesenheit von Lehrgängen zu bestimmten Berufsfeldern, deren Integrationschancen aufgrund günstiger Arbeitsmarktbedingungen von den Ausbildern als besonders hoch eingeschätzt werden, zu verzeichnen wäre, lässt sich statistisch nicht feststellen (vgl. Abbildung 42). Das Ziel der Vollerhebung wurde nicht erreicht, aber der Anteil der erfassten Stichprobe zur Population mit über 50% und der Abbildung aller Berufsgruppen zu ähnlich großen Teilen erlaubt den Schluss, dass die zu T0 erfasste Stichprobe repräsentativ ist.

Insgesamt wichen die auf Basis der Aussagen der Berufsförderungswerke erwarteten Stichprobenumfänge deutlich von den erreichten ab. Die Kombination von ca. 43% Ausfall zu T0 mit der mangelnden Bereitschaft zur Teilnahme an T1 und dem Wegfall eines von vier Standorten reduzierte die Stichprobengröße auf ein Maß, welches gerade noch für die Überprüfung der Hauptaussagen geeignet ist. Zahlreiche ursprünglich geplanten Auswertungen (insbesondere standortspezifische Auswertungen und weitere Subgruppen, wie kurz- und langfristige Teilnahme an JobTrain) sind nicht möglich und die Belastbarkeit der Aussagen von Detailfragen ist stark eingeschränkt. Dies ist auch in der Tatsache begründet, dass die

[62] In der Statistik wird diese Übertragbarkeit der Studienergebnisse als Generalisierbarkeit bezeichnet. Eine hohe Generalisierbarkeit erfordert eine hohe externe Validität der Untersuchung. Wachsende Unnatürlichkeit der Untersuchungsbedingungen senkt die externe Validität. (vgl. BORTZ/DÖHRING 2006).

geringe Nachfrage nach JobTrain und die hohe Abbrecherquote von JobTrain nicht vorhergesagt wurde. Hinsichtlich der geringen Nachfrage an JobTrain ist festzuhalten, dass durchaus Bedarf zur Integrationsunterstützung besteht, wenn man bedenkt, dass ca. drei Viertel aller Befragten zu Beginn von JT keine Stellenzusage haben. Die „Bewerbung von JobTrain" wird an den verschiedenen Standorten sehr unterschiedlich durchgeführt. Dies betrifft sowohl die Organisationsform als auch die inhaltliche Präsentation. So werden standortspezifisch unterschiedliche Aspekte/Ziele von JobTrain vordergründig benannt. In der Regel wird die Aktivierung beworben. Die Auswertung der Ergebnisse zu T0 zeigt jedoch, dass ein Großteil aller Rehabilitanden/-innen bereits während der Reha Bewerbungen verschickt hat. Demnach ist wahrscheinlich, dass der einzelne Rehabilitand/die einzelne Rehabilitandin kein Interesse an einer Maßnahme entwickelt, die ihn/sie zum Bewerbungen schreiben aktivieren soll, da er/sie bereits aktiviert ist. Zusätzliche Gründe sind die ggf. weiten Anfahrtswege und die häufig fehlende Übernahme der für die Teilnahme an JobTrain anfallenden Reiskosten. Hinzu kommt die Tatsache, dass, obwohl JobTrain auch in anderen Berufsförderungswerken als dem ausbildenden besucht werden kann, um die Entfernung zum Wohnort zu minimieren, diese Möglichkeit in der Regel nicht wahrgenommen wird. Lediglich in Ausnahmefällen findet eine Vermittlung zum JobTrain in andere Berufsförderungswerke statt. Als Grund für die fehlende Nutzung dieses Angebotes werden von den JobTrainer Unsicherheiten seitens der Rehabilitanden/-innen genannt.

Hinsichtlich der mangelnden Beteiligung zu T1 wurde versucht, mit mehreren verschiedenen Kontaktmöglichkeiten zu arbeiten. Die Rehabilitanden/-innen waren aufgefordert, sowohl ihre E-Mail-Adresse, die postalische Adresse als auch mobile und Festnetztelefonnummern zu hinterlassen. Leider waren trotz der unterschiedlichen Möglichkeiten die Ausfälle sehr hoch. Es drängt sich der Verdacht auf, dass die befragten Rehabilitanden/-innen absichtlich Falschangaben machten. So z.B. waren ein Drittel aller angegebenen E-Mail-Adressen (als wohnortunabhängige Adresse) innerhalb eines Jahres nicht mehr gültig. Änderungen von postalischer Adresse und Telefonnummern sind natürlich bedingt durch einen Wohnortwechsel häufig verändert. Andererseits geben nur einzelne Befragte an, dass sie den Wohnort arbeitsbedingt gewechselt haben, so dass häufiger Wohnortwechsel als Ursache für die schlechte Erreichbarkeit der Befragten unwahrscheinlich ist.

Vor diesem Hintergrund ist die verwendete Methode mit Berücksichtigung zweier aufeinanderfolgender Jahrgänge unerlässlich. Selbstverständlich ändern sich Arbeitsmarktbedingungen teilweise auch in kurzen zeitlichen Abständen wie 6 Monaten. Die Überprüfung aller verfügbaren Variablen auf Unterschiede zwischen den befragten Jahrgängen blieb jedoch ohne Ergebnis. Gleichzeitig überschnitt sich der beobachtete Bewerbungszeitraum beider Jahrgänge um 50%. Es ist demnach davon auszugehen, dass die kumulierte Betrachtung beider Jahrgänge zulässig ist.

Die Berücksichtigung von insgesamt vier Studienstandorten erwies sich als vorteilhaft, da so die Gesamtstudie nicht vom Ausfall eines Standortes gefährdet wurde.

Die Überprüfung der erhobenen Variablen im Vergleich der auswertbaren Stichprobe zur Gesamtstichprobe T0 (DropOut-Analyse) ergab signifikante Unterschiede bei insgesamt drei Variablen. Die Überprüfung des Zusammenhangs dieser Variablen mit dem Integrationserfolg bei der Gesamtstichprobe (N=232) ergab keine Hinweise, dass die ausgewertete Stichprobe aufgrund dieser Abweichung von der Grundgesamtheit wesentlich verzerrt ist. Demnach wird unterstellt, dass die ausgewertete Stichprobe im Hinblick auf die Integrationschance repräsentativ ist.

Die verwendeten Instrumente waren insgesamt sehr gut bei den Befragten akzeptiert. Die Überprüfung der Validität einzelner Skalen ergab keine Hinweise darauf, dass die Instrumente an dieser Stichprobe nicht oder nur mit Einschränkungen einsetzbar wären.

4.2 Diskussion der Ergebnisse

Die Überprüfung der Vergleichbarkeit der Angebote JobTrain ist im Rahmen dieser Studie lediglich Voraussetzung für die Berechnung der Wirksamkeitsergebnisse. Dennoch zeigt das Ergebnis dieser Überprüfung, dass die Umsetzung von standardisierten Maßnahmen an verschiedenen Standorten mit leicht unterschiedlichen Rahmenbedingungen schwierig ist. Ein Grund für die unterschiedlichen Umsetzungen von einer eigentlich gleichen Maßnahme sind ökonomische Erwägungen. So gibt es standortspezifisch unterschiedliche Schnittmengen zu anderen Programmen, deren Inhalt verständlicherweise nicht in JobTrain „wiederholt“ wird. Weiterhin setzt der Ansatz einer Gruppenintervention eine Mindestanzahl an Teilnehmern/-innen voraus. Diese zu erreichen, ist abhängig von einer entsprechend großen Gruppe, deren Reha-Ende zeitgleich ist (wie es in Heidelberg aufgrund verteilter Prüfungstermine nicht der Fall ist), ein entsprechend großes Interesse an der Maßnahme und ein gewisse Stabilität der Gruppengröße. Frühzeitiges Ausscheiden aus der JobTrain-Gruppe aufgrund von Integration in den Arbeitsmarkt ist ein wünschenswertes Ziel. Aber in Kombination mit den zahlreichen Abbrechern und der insgesamt geringen Gruppenstärke reduziert sich die Gruppengröße innerhalb der ersten Einheiten meist sehr stark, so dass Gruppeninterventionen schwierig werden und häufig der JobTrain vorzeitig abgebrochen bzw. in eine Einzelcoaching-Maßnahme umgewandelt wird.

An dieser Stelle stellt sich die Frage nach dem Mindestumfang an JobTrain, der für den Wirksamkeitsnachweis vorausgesetzt werden sollte. Es liegt nahe, dass die ein- oder zweimalige Teilnahme an einem geschlossenen und aufeinander aufbauenden Acht-Einheiten-Programm nicht die volle Wirksamkeit entfalten kann. Aufgrund der geringen auswertbaren Stichprobengröße wurde bei der Ergebnisdarstellung (vgl. Kap. 3.5) hier nicht differenziert. Eine hier nicht dargestellte Berechnung auf Basis einer Subgruppe der Studiengruppe JT mit

Rehabilitanden/-innen, die mindestens drei Mal an JobTrain teilnahmen, ergab, dass die Unterschiedlichkeit zu VgA hinsichtlich der hier gestellten Fragen sich weiter reduzierte.

Die intensive individuelle Betreuung der JobTrain-Teilnehmer/-innen durch den Integrationsmanager (~JobTrainer) inklusive konkreter Vermittlung in freie Stellen ist ebenfalls Bestandteil von JobTrain. So liegt die Vermutung nahe, dass Rehabilitanden/-innen, die innerhalb der ersten zwei Einheiten (=Wochen) vermittelt sind, primär von dieser „Direkt-Vermittlung“ durch den Integrationsmanager profitieren. Die Überprüfung dieser These ergab jedoch, dass die Angaben zur Frage, von wem der entscheidende Hinweis auf eine Stelle kam, bei dieser schnell integrierten Subgruppe von JT vergleichweise selten das bfw beinhalteten. Ein Effekt basierend auf den aktivierenden Elementen von JobTrain kann bei dieser Subgruppe ebenfalls ausgeschlossen werden, da der Zeitraum zwischen der ersten Einheit JobTrain und der Integration mit zwei Kalenderwochen hierfür zu kurz erscheint.

4.2.1 Studiengruppen

Die Ergebnisse des Vergleichs von VgA und VgB lassen darauf schließen, dass, wenn eine die Integration unterstützende Nachsorgemaßnahme wie JobTrain eine möglichst schnelle Vermittlung zum Ziel hat, insbesondere Aspekte des körperlichen Wohlbefindens und die Steigerung der Internalität berücksichtigt werden sollten. Die in JobTrain primär verfolgte Aktivierung zur Bewerbung scheint an dieser Stelle keinen großen Einfluss zu haben. Sowohl Rehabilitanden/-innen, die in direktem Anschluss an die Reha in Arbeit kommen, als auch jene, die dies nicht schaffen, schreiben in der Schlussphase der Reha Bewerbungen und erhalten auch Vorstellungsgespräche. Vor diesem Hintergrund scheint es auch nicht außergewöhnlich, dass die Wirksamkeit von JobTrain nicht groß ist. Trotz eines grundsätzlich vorhandenen großen Bedarfs an Unterstützungsleistung (75% Arbeitlose zu Beginn von JobTrain in der Gesamtgruppe) scheint die Aktivierung zum Bewerbungshandeln nicht zu den spezifischen Defiziten zu gehören.

Der Vergleich der persönlichen Merkmale der Studiengruppen VgA und JT weist mehrere Variablen mit signifikant unterschiedlichen Ausprägungen aus. Die Überprüfung des Einflusses dieser Variablen auf die Integration mit Hilfe binär-logistischer Regression bei den Gruppen VgA und VgB hat für keine dieser Variablen ein signifikantes Ergebnis erbracht. Das bedeutet, dass trotz der Unterschiede zwischen VgA und JT aus statistischer Sicht nicht davon ausgegangen werden kann, dass an JobTrain überdurchschnittlich viele Rehabilitanden/-innen teilnehmen, die besonders niedrige Integrationschancen, bzw. besonders ausgeprägte Vermittlungshemmnisse haben.

Die inhaltliche Betrachtung dieser Variablen legt folgende Interpretation des Gruppenunterschieds VgA und JT nahe. Auch wenn dieses Ergebnis mit p=,89 (Chi^2) nicht signifikant ist, scheint es eine Tendenz zu geben, dass im beobachteten Zeitraum die Integration von Re-

habilitanden/-innen aus dem Ausbildungsbereich ‚Wirtschaft und Verwaltung' überdurchschnittlich schwierig ist. Die Begründung ist in der branchenspezifischen Arbeitsmarktlage in Kombination mit der Vielzahl von Absolventen/-innen in diesem Bereich zu suchen. Daraus resultiert, dass trotz umfangreicher Bewerbungsaktivitäten in der Schlussphase der Reha insbesondere diese Gruppe verhältnismäßig wenig Erfolg beim Bewerbungshandeln in Form von Vorstellungsgesprächen erfährt. Diese negative Erfahrung im Bewerbungshandeln weckt den Bedarf nach einer erweiterten Integrationsunterstützung, wie JobTrain sie darstellt. Mit 80% ist die Branche ‚Wirtschaft und Verwaltung' weit überdurchschnittlich oft in der Studiengruppe JT vertreten. Allein dadurch lässt sich der große Anteil an Frauen und das höhere Bildungsniveau erklären. Hier kann ebenfalls die geringe Wirksamkeit von JobTrain eine Ursache haben. Die Unterstützung und Aktivierung im Bewerbungshandeln scheint insbesondere bei Rehabilitanden/-innen angezeigt, deren schriftliche Ausdrucksfähigkeit eingeschränkt ist. Aber gerade dieses Defizit ist bei Absolventen/-innen aus dem Bereich ‚Wirtschaft und Verwaltung' im Vergleich zu anderen Ausbildungsgängen kaum vorhanden.

Auch wenn in der untersuchten Stichprobe das Alter keinen signifikanten Einfluss auf die Integrationsquote hat, ist es denkbar, dass negative Erfahrungen im Bewerbungshandeln die Attraktivität der Maßnahme JobTrain insbesondere für ältere Rehabilitanden/-innen steigert.

Die Differenz der Studiengruppen in Bezug auf den IAB-Haupttyp ist durch das begrenzte Einzugsgebiet von JobTrain erklärbar. Obwohl es keinen signifikanten Einfluss des IAB-Typs auf die Integration gibt, gibt es aber Tendenzen, dass der in JobTrain stark vertretene Typ II eher positiven Einfluss auf die Integration hat.

Ebenfalls (und signifikant) positiven Einfluss auf die Integration hat eine höhere subjektiv empfundene Arbeitsfähigkeit, wie sie in der Gruppe JT vorhanden ist.

Im Ergebnis ist davon auszugehen, dass die Studiengruppen JT und VgA nicht identisch, jedoch im Hinblick auf die untersuchten Variablen mit gewissen Einschränkungen vergleichbar sind. Es ist nicht davon auszugehen, dass die Teilnehmer/-innen an JobTrain besondere Vermittlungshemmnisse haben. Die Gruppe JT unterscheidet sich zur Gruppe VgA sowohl hinsichtlich hemmender als auch befördernder Variablen in Bezug auf die Integration.

4.2.2 Wirksamkeit von JobTrain

Die Ergebnisse der Überprüfung der Wirksamkeit von JobTrain sind ernüchternd. Insgesamt wird festgestellt, dass die Maßnahme JobTrain keinen signifikanten Einfluss auf die Quantität, Geschwindigkeit oder Qualität der Integration hat.

Zu den signifikanten Unterschieden im Einzelnen:

Der Unterschied hinsichtlich der Stellensuche hätte als ursächliche Begründung für unterschiedliche (quantitative) Integrationserfolge dienen können. Da diese aber nicht eingetreten sind, deutet dieser Effekt zwar auf eine gewisse Priorisierung des Stelleninformationssystems der Bundesagentur für Arbeit durch die JobTrainer hin, aber dies alleine hat offensichtlich keinen Einfluss auf den Bewerbungserfolg.

Die beiden weiteren signifikanten Unterschiede beziehen sich auf die Qualität der Integration. JobTrain-Teilnehmer/-innen erhalten öfter Stellen in ausbildungsadäquaten Berufen als die Rehabilitanden/-innen der VgA. Betrachtet man dieses Ergebnis vor dem Hintergrund der überdurchschnittlich stark vertretenen Branche ‚Wirtschaft und Verwaltung' in der Gruppe JT, dann relativiert sich dieser Effekt. Anhand der Betrachtung der Gesamtgruppe kann festgestellt werden, dass (zwar nicht signifikant p=,275 Chi^2) aber grundsätzlich deutlich häufiger Absolventen/-innen einer Ausbildung aus dem Bereich ‚Wirtschaft und Verwaltung' angeben, eine ausbildungsadäquate Stelle erhalten zu haben. Dies kann darin begründet sein, dass die kaufmännischen Ausbildungen bezüglich des Tätigkeitsbereiches breiter definiert sind als andere Ausbildungsberufe in Berufsförderungswerken. Deshalb kann vor dem Hintergrund der eingeschränkten Vergleichbarkeit der Gruppen JT und VgA der Effekt einer höheren Qualität der Integration (i.S.v. ausbildungsadäquat) nicht sicher der Maßnahme JobTrain zugeordnet werden.

Ähnlich verhält es sich mit dem Unterschied in Bezug auf den Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse. Dieser ist bei JT signifikant höher als bei VgA. Auch dies ist ein für die Branche ‚Wirtschaft und Verwaltung' nicht untypisches Phänomen. Die Überprüfung an der Gesamtstichprobe ergibt, dass, während in allen übrigen Branchen ca. ein Drittel der Beschäftigungsverhältnisse befristet sind, dies in der Branche ‚Wirtschaft und Verwaltung' bei ca. 45% der Fall ist. Dieses Ergebnis ist ebenfalls nicht signifikant (p=,142 Chi^2), dennoch lässt sich auch dieser Effekt nicht eindeutig der Maßnahme JobTrain zuordnen.

Die Gesamtergebnisse lassen an der Wirksamkeit der Maßnahme JobTrain große Zweifel entstehen. Verschiedene Annahmen konnten nicht bestätigt werden:

<u>Annahme A:</u>

Die Gruppe der JobTrain-Teilnehmer/-innen besteht überwiegend aus Rehabilitanden/-innen mit stark ausgeprägten Vermittlungshemmnissen, wie z.B. ausgeprägte psychische Erkrankungen oder ausgeprägter Prokrastination. Die Sicherung der durchschnittlichen Integrationsquote und Qualität wäre ein Erfolg der Maßnahme.

- Die JobTrain-Teilnehmergruppe weist - nach unserer Methode ermittelt - keine solch besonderen Vermittlungshemmnisse auf.

<u>Annahme B:</u>

Die Gruppe der JobTrain-Teilnehmer/-innen besteht überwiegend aus Rehabilitanden/-innen, die zum Ende der Rehabilitation nicht bewerbungsaktiv sind. JobTrain aktiviert diese Personen zum aktiven Bewerbungshandeln.

- Alle JobTrain-Teilnehmer/-innen sind im Vorfeld von JobTrain bereits aktiv im Bewerbungsprozess. Auch im Nachgang unterscheidet sich die Aktivität nicht von der Vergleichsgruppe.

Annahme C:

JobTrain hilft über die Vermittlung zielgerichteter und effektiver Bewerbungsstrategien zur schnellen und umfangreichen Aufnahme in den Arbeitsmarkt.

- Dieser Effekt konnte nicht nachgewiesen werden. Es gibt keine signifikanten Unterschiede zur Vergleichsgruppe.

Annahme D:

JobTrain unterstützt eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt. Nachhaltigkeit kann positiv beeinflusst werden über die Abwesenheit von Gesundheitsgefährdungen, wunschgemäßem Arbeitsumfang, Zufriedenheit des/der Arbeitnehmers/-in mit sozialer Anerkennung und Bezahlung und insbesondere unbefristeter Anstellungsverhältnisse.

- Keiner dieser Aspekte konnte zugunsten von JobTrain nachgewiesen werden.

5 Fazit

Bedarf: Grundsätzlich deuten die Ergebnisse auf einen erheblichen Bedarf an „Nachsorge“ im Sinne einer Integrationsunterstützung hin, da 75% aller Absolventen/-innen ca. einen Monat nach Reha-Ende noch über keine Beschäftigungszusage verfügen. Somit kommen drei von vier Absolventen/-innen als potenzielle Teilnehmer/-innen eines Nachsorgeangebots in Frage.

In Anspruch genommen wird JobTrain von ca. 1/3 der potenziellen Teilnehmergruppen. 80% der JobTrain Teilnehmer/-innen lassen sich den Wirtschafts- und Verwaltungsberufen zuordnen.

Innerhalb eines Jahres nach Ende der Rehabilitation schaffen es dann insgesamt 64% in Beschäftigung zu kommen. Dabei nehmen 31% der Absolventen/-innen im ersten Jahr nach Abschluss der Hauptmaßnahme eine befristete Tätigkeit auf bzw. suchen mehrfach einen neuen Arbeitsplatz (13%). Jene 36% aller Absolventen/-innen, die innerhalb des Folgejahres nach beruflicher Rehabilitation keine Beschäftigung aufnehmen, teilen sich auf in 25%, die durchgehend arbeitslos sind und 11%, die dem Arbeitsmarkt aus verschiedenen Gründen nicht zur Verfügung stehen.

Die Zeitpunktbetrachtung zu T1 ergibt eine Beschäftigungsquote von 56% (inkl. 2,5% Selbstständige). Auch wenn eine erste Beschäftigung erhalten wurde, ist die dauerhafte Sicherung dieses Arbeitsplatzes nicht selbstverständlich. Nach einer ersten Beschäftigungsphase wechseln 28% aller Befragten innerhalb der ersten 12 Monate nach Abschluss der Hauptmaßnahme mindestens einmal den Arbeitgeber. In der Gruppe, die zum Befragungszeitpunkt beschäftigt waren, sind es 39%, die mindestens einmal den Arbeitgeber gewechselt haben.

Vor dem Hintergrund der aufgeführten Zahlen wird deutlich, warum für die langfristige Integration in den Arbeitsmarkt entsprechende Nachsorgeprogramme notwendig sind. Ein längerfristiges Unterstützungskonzept ist deshalb erforderlich, welches bei dem drohenden Arbeitsplatzverlust Job erhaltend oder zumindest bei der erneuten Suche unterstützend wirkt. Eine besondere Zielgruppe sind jene Personen, die in den ersten 12 Monaten nach Abschluss der Hauptmaßnahme nicht einen Tag sozialversicherpflichtig beschäftigt sind.

Zielsetzung: Ein Ziel von JobTrain ist die Aktivierung arbeitsloser Absolventen/-innen. Die Daten der Studie ergeben keine Hinweise, dass arbeitslose Absolventen/-innen, die nicht an JobTrain teilnehmen, grundsätzlich weniger bewerbungsaktiv sind. Da JobTrain Teilnehmer/-innen häufiger als Nichtteilnehmer/-innen angeben, eine ausbildungsadäquate Beschäftigung gefunden zu haben, lässt sich an diesem Befund der eigentliche Effekt von JobTrain verdeutlichen.

Wirksamkeit: In Bezug auf die Wiedereingliederung ein Jahr nach Abschluss der Hauptmaßnahme ergeben sich keine signifikanten Unterschiede bei den Eingliederungsquoten zwischen Teilnehmern/-innen an JobTrain und Nichtteilnehmern/-innen (53 % vs. 45 %). Auch bei der Zeit bis zur Aufnahme einer Beschäftigung ergeben sich bei den Gruppen keine Unterschiede (mittlere Dauer: 5,3 Monate vs. 5,2 Monate).

Ausblick:

- Notwendig ist die konzeptionelle Weiterentwicklung der Nachsorge in der beruflichen Rehabilitation, da sich aufgrund der Datenlage der Bedarf für ein zielgruppendifferenziertes Nachsorgeangebot belegen lässt.
- Bei der Weiterentwicklung sollte die bisherige Zielsetzung und die Freiwilligkeit der Inanspruchnahme überdacht werden.
- Zu fragen ist auch, inwieweit sich der Nachsorgebedarf präziser bestimmen lässt, wenn sich das Unterstützungsangebot auf die Personen konzentriert, die nach ca. fünf Monaten noch arbeitslos sind und hier insbesondere jene Personen angesprochen werden sollten, die derzeit in den 12 Monaten nach Abschluss der Hauptmaßnahme nur eine geringe Chance haben, im Alleingang eine Beschäftigung zu finden.
- Die inhaltliche Ausgestaltung der Nachsorge sollte sich stärker als bisher an der Heterogenität des Wiedereingliederungsprozesses orientieren. Die bisherigen Erfahrungen mit cochingorientierten Ansätzen im Rahmen von JobTrain bieten dazu eine gute konzeptionelle Ausgangsbasis.

Anhang

1 Fragebogen T0

Rehabilitandenbefragung

„JobTrain“

T0

Version 1.1

Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation GmbH
an der Deutschen Sporthochschule Köln

November 2007

Nr. XXXX

Hintergrund der Befragung
Die Befragung ist Teil des Forschungsprojektes ‚Verbesserung der Integrationschancen von Rehabilitandinnen und Rehabilitanden in Berufsförderungswerken'. Gefördert wird das Projekt vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Ziel der Befragung
Es soll ermittelt werden, wie sich die Maßnahme ‚JobTrain' auf die Verbesserung der Integrationschancen auswirkt.

Erklärung zur Einhaltung des Datenschutzes

Das iqpr trägt die volle datenschutzrechtliche Verantwortung. Alle Ihre Angaben werden streng vertraulich, entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen des Datenschutzes behandelt. Das bedeutet: Alle erhobenen Daten werden nur in anonymisierter Form und nur zusammengefasst mit den Angaben der anderen befragten Personen ausgewertet. Die Ergebnisse lassen keine Rückschlüsse darauf zu, welche Person welche Angaben gemacht hat.

Was ist zu tun?
Ihre Meinung ist gefragt. Es gibt daher keine „falschen" oder „richtigen" Antworten, sondern es kommt auf Ihre persönliche Sicht an.

Lesen Sie jede Frage sorgfältig durch und kreuzen Sie diejenige Antwortalternative an, die für Sie am besten zutrifft.

Sie finden vorwiegend Fragen, bei denen Sie den Gradlihrer Zustimmung abstufen können.
Je nachdem, wo Sie ankreuzen, stimmen Sie der Aussage mehr oder weniger stark zu.

	stimme voll zu	stimme eher zu	teils-teils	stimme eher nicht zu	stimme überhaupt nicht zu
So kreuzen Sie richtig an:	☐	☒	☐	☐	☐
So nehmen Sie eine Korrektur vor:	☒	▨	☐	☐	☐

Bei einigen Fragen müssen Sie Zahlenangaben machen.

Beispiel

Wie viele Bewerbungen haben Sie in den letzen sechs Monaten abgeschickt?

Ich habe | *13* | Bewerbungen verschickt.

Lassen Sie bitte keine Frage aus.

Benutzen Sie zum Ausfüllen bitte einen Kugelschreiber.

Das Ausfüllen des Fragebogens dauert ungefähr 20 Minuten.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung, Sie tragen damit zur Weiterentwicklung und Akzeptanz beruflicher Rehamaßnahmen bei!

1. Welches Geschlecht haben Sie?

1☐ männlich
2☐ weiblich

2. Wie alt sind Sie?

☐ **Jahre**

3. Welche ist Ihre Muttersprache?

1☐ deutsch
2☐ andere

4. Wo wohnen Sie?

PLZ ☐ Ort ☐

5. Welchen höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss haben Sie?

1☐ keinen Schulabschluss
2☐ Hauptschulabschluss
3☐ Polytechnische Oberschule/ Mittlere Reife/ Fachoberschulreife
4☐ Abitur/ allgemeine Hochschulreife/ Fachhochschulreife
5☐ anderen Schulabschluss, und zwar: ☐

6. Welchen beruflichen Ausbildungsabschluss haben Sie? (<u>ohne</u> Abschluss der Rehamaßnahme)

Bitte kreuzen Sie **alles** an, was zutrifft.

1☐ abgeschlossene beruflich-betriebliche Ausbildung, z.B. Lehre
1☐ abgeschlossene Ausbildung oder Fortbildung an einer Fachschule, Meister-/ Technikerschule, Berufs- oder Fachakademie
1☐ abgeschlossenes Studium an einer Hochschule, Universität, Fachhochschule
1☐ Habe keinen beruflichen Ausbildungsabschluss

7. Wie viele Jahre waren sie erwerbstätig (nach der Ausbildung, bzw. Schule)?

☐ **Jahre (<u>inkl.</u> geringfügiger Beschäftigung / <u>ohne</u> 1€-Job, oder ähnlichem)**

8. Haben Sie einen festen Partner?

0☐ nein
1☐ ja

9. Welche Leistungen erhalten Sie (abgesehen vom Übergangsgeld) nach Abschluss der Rehamaßnahme?

1☐ ALG I
2☐ ALG II

3☐ Sonstiges

10. Ihr Umschulungsberuf bzw. Ihr Qualifizierungsbereich?

Umschulungsberuf / Qualifizierungsbereich:

11. Aufgrund welcher Erkrankung(en) wurde die Rehamaßnahme im Bfw notwendig?

Maximal **zwei** Nennungen!

1☐ Stütz- und Bewegungsapparat (Wirbelsäule, Gelenke etc.)
1☐ psychische Erkrankung (Depression, Angsterkrankung, Psychose etc.)
1☐ neurologische Erkrankung (Schlaganfall, Lähmungen etc.)
1☐ Hauterkrankung
1☐ Erkrankung der Atemwege
1☐ Herz-Kreislauf Erkrankung

1☐ sonstige Erkrankung, und zwar:

12. Ich war bis zum Beginn der Rehamaßnahme …

1☐ erwerbstätig, (d.h.: **mehr** als geringfügig beschäftigt im ersten Arbeitsmarkt)

2☐ arbeitslos, seit ☐ (Anzahl der **Monate**)

3☐ Sonstiges (z.B.: 1€-Job, geringfügig beschäftigt, ABM, …)

13. Wie zufrieden sind Sie mit dem bisherigen Verlauf Ihrer beruflichen Rehamaßnahme?	sehr zufrieden	zufrieden	mittelmäßig	unzufrieden	völlig unzufrieden
Ich bin mit der Rehamaßnahme **alles in allem**...	5☐	4☐	3☐	2☐	1☐

14. Wie zufrieden sind Sie mit folgenden Einzelaspekten?	sehr zufrieden	zufrieden	mittelmäßig	unzufrieden	völlig unzufrieden
Ich bin mit der Wahl meines Ausbildungsberufes…	5☐	4☐	3☐	2☐	1☐
Ich bin mit meinen bisherigen Leistungen…	5☐	4☐	3☐	2☐	1☐

15. Meine unmittelbaren beruflichen Ziele nach der Rehamaßnahme.	stimme voll zu	stimme zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu	stimme überhaupt nicht zu
Ich strebe ausschließlich eine Tätigkeit in meinem Umschulungsberuf / Qualifizierungsbereich bzw. eine vergleichbare Tätigkeit an.	6☐	5☐	4☐	3☐	2☐	1☐
In erster Linie schaue ich, wie ich schnellstens wieder Geld verdiene, egal mit welcher Tätigkeit, solange es gesundheitlich passt.	6☐	5☐	4☐	3☐	2☐	1☐
Um schneller in Arbeit zu kommen, würde ich bei der ersten Stelle nach der Rehamaßnahme finanzielle Abstriche in Kauf nehmen.	6☐	5☐	4☐	3☐	2☐	1☐
Ich würde zunächst auch eine Arbeitsstelle akzeptieren, für die ich formal überqualifiziert bin.	6☐	5☐	4☐	3☐	2☐	1☐
Eine qualifizierte Tätigkeit bei einer Zeitarbeitsfirma wäre für mich ein akzeptabler Berufseinstieg.	6☐	5☐	4☐	3☐	2☐	1☐
Für eine Arbeitsstelle bin ich bereit, weite Anfahrtswege oder auch einen Umzug in Kauf zu nehmen.	6☐	5☐	4☐	3☐	2☐	1☐

16. Wie schätzen Sie Ihre derzeitige gesundheitliche Situation ein?	stimme voll zu	stimme zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu	stimme überhaupt nicht zu
Zumeist fühle ich mich körperlich wohl.	6☐	5☐	4☐	3☐	2☐	1☐
Ich fühle mich oft so kraftlos.	6☐	5☐	4☐	3☐	2☐	1☐
Ich bin häufiger krank.	6☐	5☐	4☐	3☐	2☐	1☐
Ich stoße oft an meine körperlichen Grenzen.	6☐	5☐	4☐	3☐	2☐	1☐
Manchmal verlassen mich im entscheidenden Augenblick meine körperlichen Kräfte.	6☐	5☐	4☐	3☐	2☐	1☐
Ich fühle mich gesund.	6☐	5☐	4☐	3☐	2☐	1☐

17. Wenn Sie Ihre beste, je erreichte Arbeitsfähigkeit mit zehn Punkten bewerten: Wie viele Punkte würden Sie dann für Ihre derzeitige Arbeitsfähigkeit geben?

Bitte entscheiden Sie sich für **eine** Zahl:

0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐

0 = völlig arbeitsunfähig

10 = derzeit die beste Arbeitsfähigkeit

18. Einschätzung unterschiedlicher beruflicher Situationen	stimme voll zu	stimme zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu	stimme überhaupt nicht zu
Wenn im Beruf unerwartete Situationen auftauchen, weiß ich immer, wie ich mich verhalten soll.	6☐	5☐	4☐	3☐	2☐	1☐
Für jedes Problem bei meiner Arbeit habe ich eine Lösung.	6☐	5☐	4☐	3☐	2☐	1☐
Beruflichen Schwierigkeiten sehe ich gelassen entgegen, weil ich mich immer auf meine Fähigkeiten verlassen kann.	6☐	5☐	4☐	3☐	2☐	1☐
Wenn ich bei der Arbeit mit einem Problem konfrontiert werde, habe ich meist mehrere Ideen, wie ich damit fertig werde.	6☐	5☐	4☐	3☐	2☐	1☐
Was auch immer in meinem Berufsleben passiert, ich werde schon klarkommen.	6☐	5☐	4☐	3☐	2☐	1☐
Durch meine vergangenen beruflichen Erfahrungen bin ich gut auf meine berufliche Zukunft vorbereitet.	6☐	5☐	4☐	3☐	2☐	1☐
Ich erreiche die beruflichen Ziele, die ich mir setze.	6☐	5☐	4☐	3☐	2☐	1☐
Ich fühle mich den meisten beruflichen Anforderungen gewachsen.	6☐	5☐	4☐	3☐	2☐	1☐

19. Arbeitslosigkeit hat in der Regel vielfältige Auswirkungen auf die gesamte Lebenssituation:
Wie stark empfinden Sie den persönlichen Druck, möglichst schnell eine Arbeitsstelle zu finden?

Bitte entscheiden Sie sich für **eine** Zahl:

0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐

0 = überhaupt kein Druck

10 = maximaler Druck

20. Im Folgenden werden Sie gebeten, zu folgenden Aussagen Stellung zu nehmen.	stimme voll zu	stimme zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu	stimme überhaupt nicht zu
Es hängt hauptsächlich von meinen Bewerbungsaktivitäten ab, ob ich eine Arbeitsstelle bekomme oder nicht.	6☐	5☐	4☐	3☐	2☐	1☐
Wenn ich eine Arbeitsstelle bekomme, ist das reiner Zufall.	6☐	5☐	4☐	3☐	2☐	1☐
Ich habe das Gefühl, dass es von anderen Leuten abhängt, ob ich eine Arbeitsstelle bekomme.	6☐	5☐	4☐	3☐	2☐	1☐
Wenn ich einen Plan schmiede, wie ich eine Arbeitstelle bekommen könnte, bin ich mir ganz sicher, dass das Geplante auch Wirklichkeit wird.	6☐	5☐	4☐	3☐	2☐	1☐
Wenn ich eine Arbeitsstelle bekomme, spielt meistens Glück auch eine Rolle.	6☐	5☐	4☐	3☐	2☐	1☐
Andere Menschen verhindern die Verwirklichung meiner beruflichen Pläne.	6☐	5☐	4☐	3☐	2☐	1☐
Eine geeignete Arbeitsstelle finde ich in erster Linie durch eigene Bewerbungsaktivitäten.	6☐	5☐	4☐	3☐	2☐	1☐
Ich habe nur geringe Möglichkeiten mich einzusetzen, um eine Arbeitsstelle zu bekommen.	6☐	5☐	4☐	3☐	2☐	1☐
Es ist nicht gut, weit im Voraus meine Bewerbungsaktivitäten zu planen, da häufig das Schicksal dazwischenkommt.	6☐	5☐	4☐	3☐	2☐	1☐
Wenn ich es richtig anpacke, werde ich über kurz oder lange die richtige Arbeitsstelle finden.	6☐	5☐	4☐	3☐	2☐	1☐
Ob ich eine Arbeitsstelle bekomme, hängt davon ab, ob ich zur richtigen Zeit am richtigen Platz bin.	6☐	5☐	4☐	3☐	2☐	1☐
Ohne gute Beziehungen habe ich kaum Chancen, eine Arbeitsstelle zu bekommen.	6☐	5☐	4☐	3☐	2☐	1☐
Wer Bewerbungsaktivitäten konsequent verfolgt, wird meistens auch Vorstellungsgespräche haben.	6☐	5☐	4☐	3☐	2☐	1☐
Um eine Arbeitsstelle zu bekommen, muss man einflussreiche Freunde oder Verwandte haben.	6☐	5☐	4☐	3☐	2☐	1☐
Ob man eine Arbeitsstelle bekommt, hängt vor allem davon ab, ob man mehr Glück oder mehr Pech im Leben hat.	6☐	5☐	4☐	3☐	2☐	1☐

21. An welchen Bewerbungsaktivitäten haben Sie in den letzten sechs Monaten teilgenommen, bzw. welche haben Sie selbst initiiert, um eine neue Stelle zu finden?

Bitte kreuzen Sie **alles** an, was zutrifft.

1☐ Gemeinsame Integrationsplanung mit Ausbilder bzw. Rehateam
1☐ Zusammenstellung der eigenen Bewerbungsmappe
1☐ Recherche von Adressen und Informationen zu möglichen Arbeitgebern
1☐ Eigenes Bewerberprofil im Internet eingestellt (z.B. Monster.de)
1☐ Eigene Nachfrage beim Vermittler der Agentur für Arbeit
1☐ Einen privaten Vermittlungsdienst aufgesucht
1☐ Eigene Suche im Stelleninformationssystem der Agentur für Arbeit (virtueller Arbeitsmarkt)
1☐ Stellenanzeigen in Zeitungen oder Fachzeitschriften angesehen
1☐ Bewerbung aufgrund einer Stellenanzeige verschickt
1☐ Selbst eine Anzeige aufgegeben
1☐ Bekannte, Freunde, Verwandte, ehemalige Kollegen, etc. angesprochen
1☐ Schriftliche Initiativbewerbung (ohne Stellenausschreibung) bei einem Betrieb
1☐ Recherche in Jobbörsen im Internet
1☐ Registrierung bei einer Zeitarbeitsfirma
1☐ Vorstellungsgespräche im Rollenspiel geübt
1☐ Entwicklung einer Bewerbungsstrategie
1☐ Betriebe antelefoniert und nach einer offenen Stelle gefragt
1☐ Mit anderen Rehabilitanden/-innen über das Thema Stellensuche gesprochen
1☐ Das Thema Bewerbung und Vermittlung innerhalb der Ausbildung bearbeitet
1☐ Eckpunkte des persönlichen „Wunscharbeitsplatzes“ bestimmt

22. Wie viele Bewerbungen (auch für Praktika) haben Sie in den letzen sechs Monaten abgeschickt?

Ich habe ☐ Bewerbungen verschickt.

23. Zu wie vielen Vorstellungsgesprächen (auch für Praktika) wurden Sie in den letzen sechs Monaten eingeladen?

Ich habe ☐ Vorstellungsgespräche geführt

24. Bewerbung allgemein	stimme voll zu	stimme zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu	stimme überhaupt nicht zu
Ich kann eine Bewerbungsmappe mit allen Zeugnissen und Bescheinigungen zusammenstellen.	6☐	5☐	4☐	3☐	2☐	1☐
Ich kann ein aussagekräftiges Anschreiben verfassen.	6☐	5☐	4☐	3☐	2☐	1☐
Ich kann mich im Vorstellungsgespräch gut verkaufen.	6☐	5☐	4☐	3☐	2☐	1☐
Wenn ich eine Stellenanzeige gelesen habe, weiß ich sofort, ob die Stelle zu meinen Fähigkeiten passt.	6☐	5☐	4☐	3☐	2☐	1☐
Es fällt mir leicht, Adressen von Unternehmen zu recherchieren, bei denen ich mich bewerben kann.	6☐	5☐	4☐	3☐	2☐	1☐
Ich kann gut einschätzen, welche meiner Fähigkeiten und Kenntnisse besonders interessant für einen Arbeitgeber sind.	6☐	5☐	4☐	3☐	2☐	1☐
Ich verfüge über alle notwenigen Fähigkeiten und Kenntnisse, meine Bewerbungsaktivitäten erfolgreich durchführen zu können.	6☐	5☐	4☐	3☐	2☐	1☐

25. Viele Menschen leiden unter „Aufschieberitis“. Wie stark ist bei Ihnen das Aufschiebeverhalten ausgeprägt? Bitte nicht schummeln! Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu?	stimme voll zu	stimme zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu	stimme überhaupt nicht zu
Ich komme erst nach Tagen dazu, Dinge zu tun, die ich eigentlich sofort erledigen wollte.	6☐	5☐	4☐	3☐	2☐	1☐
Ich beginne jeden Tag mit einer klaren Vorstellung davon, was ich schaffen will.	6☐	5☐	4☐	3☐	2☐	1☐
Oft erledige ich Aufgaben früher als nötig.	6☐	5☐	4☐	3☐	2☐	1☐
Ich nehme mir oft Dinge vor, die ich dann doch nicht tue.	6☐	5☐	4☐	3☐	2☐	1☐
Wenn es darum geht, meine Pläne in die Tat umzusetzen, bin ich diszipliniert.	6☐	5☐	4☐	3☐	2☐	1☐
Mir wachsen all die Dinge, die noch unerledigt sind, über den Kopf.	6☐	5☐	4☐	3☐	2☐	1☐
Es gelingt mir, meinen Tag so zu organisieren, dass ich abends das Gefühl habe, alles Wichtige erledigt zu haben.	6☐	5☐	4☐	3☐	2☐	1☐
Ich lasse die für mein Leben wirklich bedeutsamen Sachen nicht im Alltagsstress untergehen.	6☐	5☐	4☐	3☐	2☐	1☐
Ich habe oft ein schlechtes Gewissen, weil ich wichtige Dinge vor mir herschiebe.	6☐	5☐	4☐	3☐	2☐	1☐
Wenn ich einen Brief geschrieben habe, kommt es vor, dass er tagelang herumliegt, bevor ich ihn verschicke.	6☐	5☐	4☐	3☐	2☐	1☐

26. Haben Sie bereits eine verbindliche Zusage für einen Arbeitsplatz nach der Rehamaßnahme?

0☐ nein
1☐ ja (Dadurch entfallen die folgenden Fragen. Sie haben alle erforderlichen Fragen beantwortet.)

27. Haben Sie vor, bei JobTrain mitzumachen?

0☐ nein
1☐ ja
2☐ weiß nicht

28. Welche Gründe sprechen in Ihren Augen gegen eine Anmeldung bei JobTrain?

Bitte kreuzen Sie **alles** an, was zutrifft.

1☐ wohne zu weit weg, und zwar ☐ km
1☐ erhalte kein Fahrgeld
1☐ ich möchte keine Integrationshilfe vom Berufsförderungswerk
1☐ ich möchte nicht weiter in Gruppen arbeiten
1☐ ich will die Jobsuche alleine versuchen, ich fühle mich ausreichend hierfür vorbereitet

1☐ Sonstiges ☐

29. Welche Gründe sprechen in Ihren Augen für eine Anmeldung bei JobTrain?

Bitte kreuzen Sie **alles** an, was zutrifft.

1☐ ich erwarte eine Stärkung meiner Motivation
1☐ ich hoffe, meine Bewerbungskompetenzen zu verbessern
1☐ ich erwarte Unterstützung bei der konkreten Stellensuche
1☐ ich erwarte mir bessere Chancen, einen Job zu finden
1☐ ich bin nicht allein bei der Stellensuche
1☐ ich möchte alle Möglichkeiten der Unterstützung nutzen
1☐ der Rehaträger erwartet das von mir
1☐ ich erwarte mir Hilfe im Umgang mit Absagen auf Bewerbungen

1☐ Sonstiges ☐

Sie haben es geschafft! Vielen Dank!

2 Fragebogen T1

Rehabilitandenbefragung

„JobTrain“

T1

Version 1.3

Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation GmbH
an der Deutschen Sporthochschule Köln

November 2008

Nr. XXXX

1. Wollten Sie an JobTrain teilnehmen, haben aber keinen Platz bekommen?

1 ☐ Ja
2 ☐ Nein

2. Haben Sie an JobTrain teilgenommen?

1 ☐ Ja, an ____ Einheiten
2 ☐ Nein, weiter mit 4

Wenn ja, wo haben Sie an JobTrain teilgenommen?

_____

Wenn ja, wie zufrieden waren Sie mit JobTrain?

1 sehr zufrieden	2 zufrieden	3 durchschnittlich zufrieden	4 ausreichend zufrieden	5 unzufrieden	6 sehr unzufrieden
☐	☐	☐	☐	☐	☐

3. Falls Sie bei JobTrain teilgenommen haben. Hat Ihnen JobTrain bei der Stellensuche geholfen?

1 ☐ Ja
2 ☐ Nein
3 ☐ teils/teils

4. Haben Sie zu Ihren Bewerbungsaktivitäten (unabhängig von JobTrain) Hilfe und Unterstützung durch andere in Anspruch genommen?

Hinweise:

- ausgenommen JobTrain

- Bewerbungstraining, Beratung, Stellenangebote über Freunde, Vereinskameraden etc., Vermittlung von Stellen,

- Bearbeitungshilfe bei Erstellung von Bewerbungsmappen, Feedback zu den eigenen Bewerbungsaktivitäten durch andere

1 ☐ Ja
2 ☐ Nein

5. Welche Hilfen haben Sie bei der Jobsuche in Anspruch genommen? (Mehrfachnennungen möglich)

1 ☐ Integrationsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit oder der ARGE
1 ☐ Fallmanager der Bundesagentur für Arbeit oder der ARGE
1 ☐ privater Vermittlungsdienst
1 ☐ Integrationsfachdienst
1 ☐ Rehaberater der Rehaträger
1 ☐ Vermittlungsservice des BFW
1 ☐ sonstiges und zwar: _____

6. Wie viele Bewerbungen haben Sie seit Ende der Rehabilitation abgeschickt?

☐ Bewerbungen verschickt.

7. Zu wie vielen Vorstellungsgesprächen wurden Sie seit Ende der Reha eingeladen?

☐ Vorstellungsgespräche geführt

8. Wo bewarben bzw. bewerben Sie sich überwiegend?

1☐ regional (bis 100 km vom jetzigen Wohnort)
2☐ überregional (über 100 km vom jetzigen Wohnort)
3☐ bundesweit

9. Wie intensiv haben Sie (bisher) die verschiedenen Quellen zur Stellensuche genutzt?	**gar nicht**	**wenig**	**mittel**	**häufig**
Vermittlungsvorschläge des Vermittlers der Bundesagentur für Arbeit bzw. ARGE	1☐	2☐	3☐	4☐
schriftliche Bewerbung auf Stellenangebot aus der Zeitung, dem Internet etc	1☐	2☐	3☐	4☐
eigene Suche im Stelleninformationssystem der Bundesagentur	1☐	2☐	3☐	4☐
eigene Stellengesuche in Zeitung bzw. im Internet	1☐	2☐	3☐	4☐
Hinweise von Bekanten/Verwandten/Freunde/ehemalige Kollegen	1☐	2☐	3☐	4☐
Vorschläge des BFW	1☐	2☐	3☐	4☐
schriftliche Initiativbewerbung, ohne konkreten Bezug auf eine Stellenausschreibung	1☐	2☐	3☐	4☐
telefonische Bewerbung bzw. persönlich ein Unternehmen aufgesucht	1☐	2☐	3☐	4☐
Sonstiges:_____	1☐	2☐	3☐	4☐

10. Wie steht es um ihre Gesundheit und ihr körperliches Befinden?	**trifft voll zu**	**trifft zu**	**trifft eher zu**	**trifft eher nicht zu**	**trifft nicht zu**	**trifft überhaupt nicht zu**
Ich fühle mich zumeist körperlich wohl.	1☐	2☐	3☐	4☐	5☐	6☐
Ich fühle mich oft kraftlos.	1☐	2☐	3☐	4☐	5☐	6☐
Ich bin häufiger krank.	1☐	2☐	3☐	4☐	5☐	6☐
Ich stoße oft an meine körperlichen Grenzen.	1☐	2☐	3☐	4☐	5☐	6☐
Manchmal verlassen mich manchmal im entscheidenden Augenblick meine körperlichen Kräfte.	1☐	2☐	3☐	4☐	5☐	6☐

10. Wie steht es um ihre Gesundheit und ihr körperliches Befinden?	**trifft voll zu**	**trifft zu**	**trifft eher zu**	**trifft eher nicht zu**	**trifft nicht zu**	**trifft über-haupt nicht zu**
Ich fühle mich gesund.	1☐	2☐	3☐	4☐	5☐	6☐
Ich fühle mich so ruhelos, als ob ich etwas wollte und weiß nicht was.	1☐	2☐	3☐	4☐	5☐	6☐

11. Wenn Sie Ihre beste, je erreichte <u>berufliche</u> Leistungsfähigkeit mit 10 Punkten bewerten, wie viele Punkte würden Sie dann für ihre <u>derzeitige</u> berufliche Leistungsfähigkeit geben?

Bitte entscheiden Sie sich für **eine** Zahl:

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

0 = völlig leistungsunfähig 10 = beste Leistungsfähigkeit

12. Was trifft derzeit auf Sie zu? Sie sind...

1☐ erwerbstätig (abhängig beschäftigt, 1. Arbeitsmarkt) = **Fragebogen A**
2☐ erwerbstätig als Selbständige/r (z.B. auch Ich-AG) = **Fragebogen B**
3☐ arbeitslos = **Fragebogen C**
4☐ erwerbstätig in einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme (ABM), Integrationsfirma oder ähnlichem
5☐ nicht dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehend = **Fragebogen D**

Fragebogen A: für abhängig Erwerbstätige 1. Arbeitsmarkt

13. Gab es im Anschluss der Reha einen Zeitraum, in dem Sie nicht dem Arbeitsmarkt zur Verfügung standen?

1☐ Ja, ___ Monate
2☐ Nein

14. Seit wann sind Sie bei Ihrem jetzigen Arbeitgeber beschäftigt?

Seit dem: _ _ Monat _ _ _ _ Jahr

15. Hatten Sie nach der Umschulung bereits einen oder mehrere andere Arbeitsgeber?

1☐ Ja, ___ Stück
2☐ Nein

16. Sind Sie Vollzeit oder Teilzeit tätig?

1☐ Vollzeit
2☐ Teilzeit und zwar __ __ Std./Woche

Entspricht der Stundenumfang ihren Wünschen?
1☐ Ja
2☐ Nein

17. Welche der folgenden Aussagen in Bezug auf Ihre derzeitige Tätigkeit trifft zu?

1☐ Ich arbeite in meinem **Umschulungsberuf** bzw. in einer verwandten Tätigkeit.
2☐ Ich arbeite in meinem **alten Beruf**
3☐ Ich übe eine ganz **andere Tätigkeit** aus. Welche? _____

18. Ist ihr Arbeitsvertrag…

1☐ befristet, ____ Monate
2☐ unbefristet

19. Sind Sie bei einer Zeitarbeits- oder Leiharbeitsfirma angestellt?

1☐ Ja
2☐ Nein

20. Woher kam der <u>entscheidende</u> Hinweis aufgrund dessen Sie sich bei Ihrer <u>derzeitigen</u> Arbeitsstelle beworben haben?
bitte nur ein Kreuz

1☐ durch einen Vermittler/Betreuer der **Bundesagentur für Arbeit**
2☐ durch eigene Suche im **Stelleninformationssystem** der Bundesagentur
3☐ durch ein **Stellenangebot aus der Zeitung**, dem Internet etc.
4☐ durch Reaktion auf ein **eigenes Stellengesuch** in einer Zeitung bzw. im Internet
5☐ durch einen **einen Bekannten/**Verwandten/Freund/ehemaligen Kollegen/ etc.
6☐ durch **das BFW (Vermittler, Ausbilder, etc.)**
7☐ durch eine **Initiativbewerbung**, ohne konkreten Bezug auf eine Stellenausschreibung
9☐ Sonstiges :_____

21. Es geht um die Arbeitsbedingungen, die Sie eventuell bei Ihrem neuen Arbeitsplatz in Kauf genommen haben. Was hat sich hier im Vergleich zu ihrer letzten Tätigkeit verändert? Haben Sie …	**Ja**	**Nein**
einen längeren Weg zur Arbeit?	1☐	2☐
ein geringeres Einkommen?	1☐	2☐
Schichtarbeit?	1☐	2☐
Arbeit, die unter ihrem fachlichen Können liegt?	1☐	2☐
den Wohnort wechseln müssen?	1☐	2☐
unangenehmere Arbeitsbedingungen (z.B. Lärm, Schmutz)	1☐	2☐
schlechtere Aufstiegschancen	1☐	2☐
ein unsicheres Arbeitsverhältnis	1☐	2☐
einen höheren Leistungsdruck	1☐	2☐
eine flexiblere Arbeitszeitregelung?	1☐	2☐

22. Wir haben hier ein paar Aussagen zur gegenwärtigen Arbeitsstelle.	trifft voll u. ganz zu	trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu	trifft überhaupt nicht zu
Ich kann viel von den beruflichen Kenntnissen und Fertigkeiten, die ich im BFW erworben habe, bei meiner jetzigen Beschäftigung nutzen.	1☐	2☐	3☐	4☐	5☐	6☐
Ich glaube bei meinen Arbeitskollegen anerkannt zu sein.	1☐	2☐	3☐	4☐	5☐	6☐
An meinem Arbeitsplatz werden meine persönlichen Belange berücksichtigt.	1☐	2☐	3☐	4☐	5☐	6☐
Ich fühle mich den Tätigkeiten, die von mir gefordert werden, psychisch gewachsen.	1☐	2☐	3☐	4☐	5☐	6☐
Die Tätigkeit wirkt sich auf Dauer nicht negativ auf meinen Gesundheitszustand aus.	1☐	2☐	3☐	4☐	5☐	6☐
Ich fühle mich angemessen bezahlt.	1☐	2☐	3☐	4☐	5☐	6☐
Alles in allem bin ich mit meiner Arbeitsstelle zufrieden.	1☐	2☐	3☐	4☐	5☐	6☐

23. Was sind ihrer Meinung nach die wesentlichen Gründe dafür, dass Sie ihre Arbeitsstelle gefunden haben?	trifft voll u. ganz zu	trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu	trifft über-haupt nicht zu
Meine berufliche Qualifikation ist derzeit gefragt.	1☐	2☐	3☐	4☐	5☐	6☐
Die Stellenangebote sind in meiner Region besonders hoch.	1☐	2☐	3☐	4☐	5☐	6☐
Ich bin bei der Stellensuche gut unterstützt worden.	1☐	2☐	3☐	4☐	5☐	6☐
Ich habe selbst viel unternommen, um einen Arbeitsplatz zu finden.	1☐	2☐	3☐	4☐	5☐	6☐
Durch die richtigen Beziehungen habe ich jetzt diese Arbeitsstelle.	1☐	2☐	3☐	4☐	5☐	6☐
Es war reine Glücksache, dass ich diese Arbeit bekommen habe.	1☐	2☐	3☐	4☐	5☐	6☐

Fragebogen B: Selbständige

24. War die Selbständigkeit ihr angestrebtes Ziel nach der beruflichen Rehabilitation?

1☐ Ja
2☐ Nein

25. Seit wann sind Sie selbständig?

Seit dem:__ __ Monat __ __ __ __ Jahr

26. Welche der folgenden Aussagen in Bezug auf Ihre derzeitige Tätigkeit trifft zu?

1☐ Ich arbeite in meinem **Umschulungsberuf** bzw. in einer verwandten Tätigkeit.
2☐ Ich arbeite in meinem **alten Beruf**
3☐ Ich übe eine ganz **andere Tätigkeit** aus. Welche? _____

Fragebogen C: Arbeitslose

27. Seit wann sind Sie arbeitslos gemeldet?

Seit dem: __ __ Monat __ __ __ __ Jahr

28. Waren Sie seit Rehaende sozialversicherungspflichtig beschäftigt?

1☐ **Ja, _____ Monate**
2☐ **Nein**

29. Sie sind beschäftigt im Rahmen...?

2☐ Ein-Euro-Job
3☐ Sonstiges und zwar :_____

Wenn ja, wer hat das veranlasst?
1☐ Ich, selbst
2☐ _____

30. Was sind ihrer Meinung nach die wesentlichen Gründe dafür, dass Sie noch keine Arbeitsstelle gefunden haben?	trifft voll u. ganz zu	trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu	trifft über-haupt nicht zu
Meine berufliche Qualifikation ist derzeit nicht gefragt.	1☐	2☐	3☐	4☐	5☐	6☐
Die Stellenangebote sind in meiner Region besonders gering.	1☐	2☐	3☐	4☐	5☐	6☐
Ich bin bei der Stellensuche zu wenig unterstützt worden.	1☐	2☐	3☐	4☐	5☐	6☐
Vielleicht habe ich selbst bisher zu wenig unternommen, um einen Arbeitsplatz zu finden.	1☐	2☐	3☐	4☐	5☐	6☐
Mir fehlen die richtigen Beziehungen, um eine Arbeitsstelle zu bekommen.	1☐	2☐	3☐	4☐	5☐	6☐
Es ist reine Glücksache, ob ich eine Arbeit bekomme oder nicht.	1☐	2☐	3☐	4☐	5☐	6☐

31. Intensität der Stellensuche

Bitte entscheiden Sie sich für **eine** Zahl:

0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐

0 = sehr gering 10 = sehr intensiv

Fragebogen D: Nicht zur Verfügung Stehende

32. Aus welchen Gründen stehen Sie dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung?

1 ☐ Ich beziehe eine Rente.
2 ☐ Wegen Krankheit oder Behinderung.
3 ☐ Wegen Fortbildung/ Ausbildung.
4 ☐ Wegen familiärer Aufgaben (Schwangerschaft, Erziehung von Kindern, Pflege von Angehörigen).
5 ☐ Ich bin zurzeit in einer Rehamaßnahme
6 ☐ Ich habe zurzeit kein Interesse zu arbeiten.
7 ☐ Ich beziehe Kranken- bzw. Verletztengeld.

3 Fragebogen JTT

Teilstandardisiertes Experteninterview zum Vergleich des *JobTrain* in den vier BFW.

Hamburg	Köln	Heidelberg	Frankfurt a.M.
☐	☐	☐	☐

Guten Tag, [mein Name ist…iqpr… im Rahmen der Untersuchung…ca. 45 Min. (Fragen?)] Ich würde gerne zunächst auf die Umsetzung und den Nutzen, den das Trainingsprogramm Ihrer Meinung nach hat, eingehen. Hierbei können Sie gerne ausführlich antworten und Ihren Gedanken freien Lauf lassen. Anschließend werde ich ein paar allgemeine Fragen zum Ablauf bzw. zur Strukturierung stellen. Das Gespräch wird, mit Ihrem Einverständnis, auf Band aufgezeichnet.

Haben Sie soweit Fragen?

Dann fangen wir an:

(Teil 1 – qualitativ: Kern von JobTrain)

1. Wenn Sie einem Kollegen JobTrain erklären müssten, was würden Sie sagen? (Kernpunkte)
Besonders interessant_____

2. Wie würden Sie die Philosophie, die hinter JobTrain steckt, beschreiben?		
2.a) Wurde diese mit anderen Bfw abgestimmt?	**Ja**	**Nein**
	☐	☐
ggf. Inwieweit steckt Ihrer Meinung nach das Konzept Coaching dahinter		
ggf. Wie wird das Überschreiten des Rubikons(vom Wunsch zur Tat) gewährleistet		
Besonders interessant_____		

3. Nennen Sie bitte die fünf wichtigsten Ziele von JobTrain (ggf. Fr. 4 direkt anschließen)
Besonders interessant_____

4. Was sind die Erfolgskriterien (der Ziele)?
Besonders interessant_____

5. Was sind die zentralen Themen von JobTrain?
Besonders interessant_____

6. Wie werden die Teilnehmer/-innen motiviert?
Besonders interessant_____

7. Wie läuft der Zielsetzungsprozess mit den Teilnehmern/-innen ab? (Wie individuell wird auf Teilnehmer/-innen eingegangen)
Besonders interessant_____

8. Wie und wann erhalten die Teilnehmer/-innen Feedback?
Besonders interessant_____

(Teil 2 – Rahmenbedingungen von JobTrain)

9. Wie werden die Teilnehmer/-innen für JobTrain gewonnen?
Besonders interessant_____

10. Welche Ausbildung haben Sie?		
10.a) Sind Sie hinsichtlich JobTrain spezifisch vorbereitet/ausgebildet worden?	Ja	Nein
	☐	☐
10.b) Wenn ja, wie?		
Besonders interessant_____		

11. Wie groß ist die Gruppe, mit der Sie momentan arbeiten?
ggf.: Am Anfang und am Ende
ggf. Prozentanteile Teilnehmer/-innen ohne Arbeit zu Beginn bzw. Nicht-Teilnehmer/-innen ohne Job
Besonders interessant_____

12. Wie sieht der Austausch mit anderen Bfw bezüglich JobTrain aus?
Besonders interessant_____

(Teil 3 – spezifische JobTrain-Methoden)

13. Mit welchen Methoden wird gearbeitet? (z.B. Ablaufsstruktur: Plenum, Gruppenarbeit, Einzelarbeit…)
Besonders interessant_____

14. Verwenden Sie das Aktionsrad?
Bei *Nein*: **Alternative?** Warum diese Alternative?
Bitte beschreiben Sie das Instrument, seine Verwendung (Zeitpunkte) **und den Zweck**
Besonders interessant_____

15. Wird ein individuelles Stärke-/Schwächeprofil erstellt?
Bei *Nein*: **Alternative?** Warum diese Alternative?
Bitte beschreiben Sie das Instrument, seine Verwendung (Zeitpunkte) **und den Zweck**
Besonders interessant_____

16. Verwenden Sie die Spiegeltechnik?
Bei *Nein*: **Alternative?** Warum diese Alternative?
Bitte beschreiben Sie das Instrument, seine Verwendung (Zeitpunkte) **und den Zweck**
Besonders interessant_____

17. Werden Telefontrainings durchgeführt?
Bei *Nein*: **Alternative?** Warum diese Alternative?
Besonders interessant_____

18. Wie ist der Stellenwert von Bewerbungstraining bei JobTrain? ggf. Gibt es einen Termin für Bewerbungsfotos?
ggf. Werden die Teilnehmer/-innen hinsichtlich ihrer Kleidung/ihres Erscheinungsbildes beraten? (Wie)
Besonders interessant_____

19. Wird Stellenakquise gewährleistet?
19.a) Welche Medien werden hierfür genutzt? („Integrationsportal“)
19.b) Bitte schildern Sie die Schwerpunkte, bei denen die Teilnehmer/-innen hier unterstützt werden (Stichworte: Nischenarbeitsplätze, alternativer Arbeitsmarkt, Infos über Zuschüsse, Hilfen, Praktika…)
Besonders interessant_____

20. Wird nach der Hälfte des JTT eine Zwischenbilanz erstellt? Wenn *nicht*, warum?
Besonders interessant_____

21. Wenn Sie JobTrain noch einmal machen würden, was würden Sie anders machen?
21.a) Was waren Ihre Highlights?
2**1.b) Was fanden Sie besonders beeindruckend?**
Besonders interessant_____

4 Vergleichbarkeit der JobTrain-Angebote in Köln, Hamburg, Mannheim, Heidelberg, Frankfurt

Dr. Bettina Begerow und Tina Klügel

Das Instrument *JobTrain*

JobTrain ist ein Nachsorgeangebot, das Absolventen/-innen zur Arbeitsuche aktivieren, sie in einen verbindlichen und motivierenden Handlungsplan einbinden und ihnen alternative Bewerbungsstrategien vorstellen soll.

Ziel von *JobTrain* ist die Förderung der Arbeitsplatzsuche durch zielorientierte Bewerbungsaktivitäten.

Zielgruppe für *JobTrain* sind Absolventen/-innen einer Qualifizierung, die nach Abschluss noch nicht beruflich integriert sind. Die Kurse werden aus Teilnehmern/-innen aller Qualifikationsmaßnahmen zusammengestellt. Auch ermöglicht das Konzept *JobTrain* die Teilnahme in einem anderen BFW als dem qualifizierenden. Die Teilnahme ist freiwillig.

- Folgende Rahmenbedingungen wurden als Standards für alle durchführenden Berufsförderungswerke festgelegt:
  - Es handelt sich um ein Gruppenkurs-Konzept.
  - Acht Treffen werden in einem Zeitraum von drei Monaten durchgeführt, von denen die ersten Termine im Wochenrhythmus stattfinden sollten.
  - Die Berufsförderungswerke stellen den Teilnehmern/-innen ein internetfähiges Computernetz zur Verfügung und sie gewährleisten eine Stellenakquise.
  - Fertige Trainingsmodule sollen vor Beginn der Maßnahme vorliegen und eine bundesweite Kooperation soll für *JobTrain* unterhalten werden.
  - Gruppengröße von 16 TN soll nicht überschritten werden; die Zusammenstellung der Gruppenteilnehmer/-innen ist unabhängig von der beruflichen Orientierung.

Die Arbeitsthemen sind zum großen Teil vorgegeben. Zusätzlich sollen aktuelle Bedarfe der Teilnehmer/-innen abgedeckt werden. Die Phasen zwischen den Treffen werden dafür genutzt, begonnene Aufgaben zu komplettieren und die Ergebnisse zur Stellensuche einzusetzen. Die durchführenden Trainer/-innen stehen in dieser Zeit mit den Teilnehmern/-innen per Telefon oder E-Mail in Kontakt und geben zuvor vereinbarte Unterstützungsleistungen.

Im Vorfeld wurden Workshops und Informationsveranstaltungen zu *JobTrain* durchgeführt.

Fragestellung

Es sollte überprüft werden, inwieweit das Angebot *JobTrain* hinsichtlich Konzept, Durchführung und Rahmenbedingungen in verschiedenen Berufsförderungswerken vergleichbar ist.

Methode

An vier *JobTrain* durchführenden Berufsförderungswerken wurden jeweils ein Interview und eine Hospitation durchgeführt.

- Interview

  Das Interview wurde als problemzentrierte, teilnarrative Erhebung konstruiert, um sowohl zielgerichtete als auch explorative Informationen zu erhalten. Der Interview-Leitfaden (s. Anhang) war unterteilt in Fragen zu persönlichen Einstellungen, zu Inhalt und Methodik sowie zu Didaktik und Organisation der Maßnahme.
  Als Interviewpartner wurden als Expertensample die durchführenden Dozenten gewählt. Die Befragung fand im realen Milieu der Befragten, meist in ihren Büros, statt. Die Gesprächsatmosphäre war weitestgehend vergleichbar; alle Partner zeigten sich der Erhebung gegenüber sehr kooperativ.
  Die zeitliche Maßgabe für die Durchführung eines Interviews betrug 45 Minuten, die in zwei von vier Fällen aufgrund des narrativen Charakters überschritten wurde. Die Interviews fanden zeitlich jeweils vor den Beobachtungen statt.
  Alle Interviews wurden zu zweit, durch ausgebildetes und identisches Personal durchgeführt, um den Grad der Aufmerksamkeit und der Objektivität zu optimieren (vgl. Wirtz & Caspar 2002). Die Anteile von Gesprächsführung und Beobachtung wurden von beiden Interviewern in jeder Erhebung einheitlich gehalten.

- Hospitation

  Um die durch das Interview gewonnenen Informationen an der Realität zu prüfen, wurde als begleitendes Verfahren eine Hospitation durchgeführt im Sinne einer offenen, nicht teilnehmenden Beobachtung.
  Zur Systematisierung wurde ein leitfadenähnlicher Themen-Katalog angefertigt, auf dem die Veranstaltung in Bezug auf die Arbeitsplätze, Ablauf, angewendete Methoden, didaktische Aufbereitung, Aktivierungseffekte, Gruppenatmosphäre und Trainer-Teilnehmer-Verhältnis dokumentiert wurde.
  Es wurde zudem Material gesichtet, das als Informations- und Arbeitsvorlagen genutzt und an die Teilnehmer/-innen ausgegeben wurde.
  Der Zeitpunkt der Erhebung war in zwei von vier Zentren das dritte, in einem Zentrum das zweite, in einem anderen das vierte Kurstreffen vom Durchlauf JT2. Die Beobachtung erstreckte sich jeweils auf eine Zeitstichprobe von drei Stunden am Vormittag des Veranstaltungstages. Zuvor wurden die Teilnehmer der Kurse um ihr Einverständnis zur Hospitation gebeten; eine Störung oder Irritation wurde nicht beklagt und konnte nicht festgestellt werden.

Die Stichprobe

Für die Erhebung wurden vier Berufsförderungswerke in den Regionen Nord, Süd und Mitte/West ausgewählt.

An drei der vier Zentren stand jeweils ein/e Trainer/-in als Interviewpartner/-in zur Verfügung, an einem Zentrum nahmen zwei Trainer/-innen als Interviewpartner teil.

An einem Zentrum wurden parallel drei *JobTrain*-Kurse, an einem weiteren zwei abgehalten, an den beiden anderen Standorten wurde jeweils ein Kurs durchgeführt.

Während der Hospitation wurden insgesamt 26 Teilnehmer/-innen beobachtet. Die Verteilung der Teilnehmer/-innen auf die vier Zentren war ungleich.

Zum Vergleich der Maßnahme *JobTrain* werden folgende Haupt-Themenfelder aufgestellt:
1 Kernpunkte und Philosophie von *JobTrain*
2 Zentrale Themen und angewandte Methoden der Durchführung
3 Feedback, Motivation und Zielsetzung
4 Teilnehmer-Information und Rekrutierung für *JobTrain*, Gruppengröße, Integrationsquote
5 Arbeitsmaterial, Verbindlichkeit, sozial-emotionale Unterstützung durch Trainer/-inen und Gruppe
6 Berücksichtigung der Standardbedingungen an den vier Standorten

Ergebnisse:

1 Kernpunkte und Philosophie von *JobTrain* (Fragen 1-4, s. Kap. 2.2)

In drei Berufsförderungswerken (Köln, Hamburg, Frankfurt) wird die Aktivierung der Teilnehmer/-innen als einer der Kernpunkte der Maßnahme genannt. In Mannheim liegt der Fokus etwas stärker auf der individuellen emotionalen Unterstützung und Hilfe im Bewerbungsprozess. Hier hat die Maßnahme aufgrund der geringen Gruppengröße eher den Charakter eines individuellen Coachings, welches letztlich aber auch aktives Bewerbungsverhalten anregen soll.

Alle Zentren betonen die gegenseitige Unterstützung der Gruppe und das Gefühl, in der sensiblen Situation des Übergangs vom geschützten Umschulungsumfeld auf den Arbeitsmarkt nicht allein zu sein. Überall wird dadurch positiver Einfluss auf die Motivation der Teilnehmer/-innen beobachtet. In Mannheim, Köln und Hamburg werden auch die soziale Vernetzung und Unterstützung sowie die Qualitätssicherung bei den Bewerbungsunterlagen als motivierend genannt, in Frankfurt ist letzteres kein Thema, da Bewerbungsunterlagen vom Beginn der Umschulung an im Programm „BEREIT“ (Berufliche Eingliederung durch Training) optimiert werden.

Ziel ist bei allen teilnehmenden Berufsförderungswerken die Integration in Arbeit. Die Teilnehmer erlernen neue Bewerbungsmöglichkeiten und erleben Unterstützung in schwierigen Situationen. Als Erfolgskriterien werden in Hamburg und Köln vor allem die aktive Teilnahme auch im Sinne des Einhaltens von Vereinbarungen genannt, Köln und Frankfurt betonen außerdem den Umgang mit dem Integrationsportal, Hamburg ist sehr an kontinuierlicher Anpassung der Methoden an die Dynamik des Arbeitsmarktes im Sinne der Anforderungsorientierung gelegen. In Frankfurt wird die Gruppengröße als wichtiger Faktor für den Erfolg der Maßnahme bemerkt, da dort so die Ausgewogenheit zwischen individueller Förderung und gruppendynamischen Prozessen auf Idealniveau gehalten wird. In Mannheim wird die fehlende Gruppendynamik durch ein sehr persönliches Vertrauensverhältnis ersetzt. Aufgrund

der kleinen Teilnehmerzahl hat der/die Trainer/-in hier stärker als die anderen die Möglichkeit, höchstintensiv und persönlich auf die einzelnen Teilnehmer/-innen einzugehen und stellt damit einen zusätzlichen Motivationsfaktor fest.

Hamburg und Köln sind in Bezug auf das erste Themenfeld weitestgehend vergleichbar.

Frankfurt unterscheidet sich vor allem hinsichtlich des „BEREIT“-Programms, da die Verbesserung der Bewerbungsunterlagen hier schon erledigt ist und deshalb nicht als inhaltlicher Bestandteil von JobTrain bearbeitet wird. In Mannheim wird jeder einzelne Teilnehmer/jede einzelne Teilnehmerin mit seinen/ihren ganz persönlichen Ängsten und Vorlieben intensiv unterstützt. Allerdings verbirgt sich hier möglicherweise die Gefahr, dass die Selbstständigkeit im Bewerbungsprozess auf diese Weise weniger trainiert wird.

2 Zentrale Themen und angewandte Methoden der Durchführung (Fragen 5, 13-18, 20)

Bei allen durchführenden Zentren wird in Bezug auf den Ablauf und die Themen hinlänglich Platz für die Wünsche und Bedarfe der Teilnehmer/-innen gelassen. Der tatsächliche Aufbau der Maßnahme soll so auf jede Gruppe individuell, den Stärken und Schwächen entsprechend, angepasst werden. Die teilnehmenden Rehabilitanden/-innen äußern dafür anfangs ihre Wünsche und es werden gemeinsam Prioritäten vereinbart, aber auch spontan gibt es überall die Möglichkeit, auf spezielle Bedarfe einzugehen.

Struktur, Ablauf und Themen sind in Hamburg und Köln großenteils sehr ähnlich. Beispielsweise wird in beiden Berufsförderungswerken eine reale Simulation einer Bewerbungssituation vorgenommen, bei der sowohl eine einwandfreie Bewerbung eingereicht als auch das Bewerbungsgespräch in angemessener Kleidung und mit schwierigen Fragen abgehalten wird. In beiden Zentren wird diese Übung von den Teilnehmern/-innen und Trainern/-innen als äußerst hilfreich wahrgenommen. Weiterhin wird die Nutzung von sozialen Netzwerken und sozialer Unterstützung ebenfalls von beiden Zentren explizit geübt und Methoden wie die Spiegeltechnik, Telefontrainings oder die Verwendung des Stärke/Schwächeprofils sind vergleichbar. In Frankfurt sind einige dieser Themen und Methoden durch „BEREIT“ bereits abgedeckt und werden nur auf ausdrücklichen Wunsch erneut behandelt. Einige ähnliche Elemente wie beispielsweise ein BEREIT-immanentes Stärke-/Schwächeprofil fließen dennoch in das Training mit ein. In Mannheim bestimmt die Gruppengröße die Art, in der die Methoden inhaltlich angewendet werden. Da hier Vertrauen und „die Offenheit und Entlastung mit denen einer Selbsthilfegruppe vergleichbar“ sind, ergeben sich andere Möglichkeiten; das Stärke/Schwächeprofil wird beispielsweise im Abgleich mit einer Fremdbeurteilung einer externen Vertrauensperson erstellt und anschließend in der Gruppe besprochen.

Das Hamburger „Aktionsrad“ wird als Methode in den Zentren Mannheim und Köln nicht verwendet (in Köln gibt es stattdessen eine Checkliste, in Mannheim individuelle Vorhaben), ist aber mit dem „Bewerbungsschwungrad“ aus BEREIT in Frankfurt vergleichbar und wird hier auch genutzt.

Hamburg unterstreicht die Bedeutung der Digitalisierung von Bewerbungsunterlagen und betont zusätzlich die Wichtigkeit der Zwischenbilanz nach der Hälfte der Einheiten. In allen anderen Zentren wird angegeben, diese nicht nach dem vierten, sondern in jeder einzelnen Einheit zu Beginn und ggf. in Einzelgesprächen (in Köln) durchzuführen, was in Hamburg allerdings unter dem Begriff Feedback ebenfalls und zusätzlich geschieht.

In Köln ist erfahrungsgemäß die Frage nach dem Gehalt ein wichtiges Thema, das ausdrücklich behandelt wird, in Mannheim gilt dies für den Umgang mit der Behinderung.

Die Einheiten haben in allen Berufsförderungswerken den gleichen Ablauf. Zu Beginn werden die Teilnehmer/-innen in der Runde begrüßt, jeder erzählt, wie es ihm ergangen ist, anschließend werden Übungen durchgeführt bzw. Bewerbungs-Situationen genauer besprochen. Die Gewichtung scheint in Mannheim durch die Gruppengröße etwas stärker gesprächs-, in den anderen Zentren mehr übungsorientiert zu sein. Anschließend arbeiten alle Teilnehmer/-innen an den PCs und es werden Einzelgespräche abgehalten (in Mannheim nur auf Wunsch, da durch die Größe der Gruppe weniger Bedarf vorhanden ist).

Die Job-Akquise wird in Frankfurt von einem eigens dafür angestellten Kollegen betrieben, in Hamburg ist ein Außendiensttätiger für Kontaktpflege mit Betrieben zuständig. In Köln wird dieser Job großenteils von den Trainern übernommen. in Mannheim liegt es gänzlich in der Hand des Trainers, was aber kein Nachteil ist, da dieser außergewöhnlich gut vernetzt ist und die Stadtgröße, im Vergleich mit den anderen untersuchten, dies eher möglich macht. Zusätzliche Recherchen in Internet und Zeitungen gehören überall zum Programm des Treatments.

Die zentralen Themen ähneln sich in allen teilnehmenden Berufsförderungswerken, mit geringfügigen Unterschieden. Die angewandten Methoden sind in Hamburg und Köln gut vergleichbar. In Mannheim werden meist andere Methoden angewandt, die für eine geringe Gruppengröße vorteilhafter, jedoch inhaltlich sehr ähnlich sind. In Frankfurt sind die Themen weniger auf die Bewerbungsunterlagen, dafür stärker auf das akute Bewerbungshandeln (bei Bedarf) und insbesondere auf die Jobrecherche ausgelegt und werden häufig mit Methoden aus dem BEREIT-Programm bearbeitet, die jedoch den vorgeschlagenen aus Hamburg häufig gleichen.

3 Feedback, Motivation und Zielsetzung (Fragen 6-8)

Feedback wird in drei Berufsförderungswerken (Frankfurt, Köln, Hamburg) zu Beginn jeder Einheit in der Gruppe gegeben. Die Teilnehmer/-innen erzählen hier, was sie seit dem letzten Termin gemacht haben und inwiefern sie ihren Vorhaben nachgekommen sind. Dafür erhalten sie Rückmeldung, auch aus der Gruppe (in Hamburg wird die Gruppe erst nach der vierten Sitzung einbezogen). Dieser Prozess wirkt häufig motivierend, da durch gruppendynamische Prozesse dabei sowohl Rechtfertigungsdruck als auch Erfolgsbestätigungen und Ermutigungen entstehen. Einzelfeedback gibt es in Köln und Frankfurt nach jeder Einheit in den Einzelgesprächen, in Hamburg besonders ausgedehnt nach dem ersten, vierten und letzten Treffen. In Mannheim gibt es am Ende jeder Einheit eine Feedbackrunde, auf Einzelgespräche wird dafür nur in besonderen Fällen zurückgegriffen, was aufgrund der Gruppengröße zweckmäßig ist. Die Möglichkeit, auf Wunsch Feedback zu erhalten, gibt es in allen Häusern jederzeit.

Die Motivation läuft in allen untersuchten JobTrain-Programmen über die Aussicht auf Integration in Arbeit. In Hamburg, Frankfurt und Köln werden zusätzlich gruppendynamische Prozesse und Zielerreichungs-Maßnahmen genutzt. In Mannheim besteht wegen der geringen Teilnehmerzahl die Möglichkeit, die Motivationsstrategie auf die Persönlichkeit des Einzelnen abzustimmen und wirkt so auf unterschiedlichen Wegen.

Zielvereinbarungen werden in Mannheim weniger und wenn, dann nur mündlich getroffen. Hausaufgaben werden nicht aufgegeben. Es existieren unterschiedliche Zielsetzungsstrategien in Hamburg, Frankfurt und Köln, die jedoch immer an eine Verbindlichkeit geknüpft sind. In Frankfurt werden schriftliche Zielvereinbarungen im Hinblick auf bis zu einem bestimmten Zeitpunkt zu erledigende Aufgaben getroffen, welche in den Einzelgesprächen besprochen und nachgeprüft werden. „Für das Bewältigen von individuellen Hürden und für Fortschritte im Bewerbungshandeln“ werden Punkte verteilt, was motivierend wirkt. In Köln erhalten die Teilnehmer/-innen zu Beginn einen Vertrag, in dem sowohl sie als auch das BFW sich zu bestimmten Leistungen verpflichten. Teil dieses Vertrages sind beispielsweise die regelmäßige Nutzung des Jobportals und das Erfüllen von individuellen Vereinbarungen. Anhand dieses Vertrages und eines anfangs ausgefüllten Fragebogens zu Wünschen, Vorstellungen und Ängsten wird eine Checkliste für jeden/jede Teilnehmer/-in erstellt. „Bei Erfolgen, die abgehakt werden können, wirkt die Motivation auf beiden Seiten, sowohl auf den/die Teilnehmer/-in als auch auf den Trainer“. Hamburg arbeitet von Beginn an mit Aufgaben und Bearbeitungsplänen, die überprüft werden. Beim vierten Termin werden Zielvereinbarungen während der Zwischenbilanz vertraglich festgelegt. Erfahrungsgemäß waren Teilnehmer/-innen in Hamburg mit einem Vertrag mit Leistungsanbindung zu Beginn eher überfordert, weshalb diese Maßnahme auf später verlegt wurde.

In allen Zentren wirken das Verständnis für die schwierige Situation des Übergangs und das Wissen um Unterstützung in diesem Prozess sehr motivierend auf die Teilnehmenden. Jeder der Trainer ist auch außerhalb der Einheiten für die Teilnehmer/-innen erreichbar und bereit, spontane Fragen zu beantworten, was ein zusätzliches Gefühl der Sicherheit vermittelt.

In Köln, Frankfurt und Hamburg hat die Gruppe einen hohen Motivationscharakter, in Mannheim ist eine individuellere Motivierung möglich. Zielsetzungen und Verbindlichkeiten werden in Mannheim nicht angewandt, in den übrigen Häusern verbirgt sich hier zusätzliches Motivierungs-Potenzial. Feedback wird überall regelmäßig praktiziert, wobei der Prozess in Hamburg, wohl auch aufgrund der Erfahrung, am didaktisch differenziertesten erscheint.

4 Teilnehmer-Information und Rekrutierung für JT, Gruppengröße, Integrationsquote (Fragen 9, 11, 12)

In Mannheim werden die Rehabilitanden/-innen durch die Dozenten in deren Kursen informiert. Es werden ein Handout mit Informationen und ein Gutschein für die Teilnahme verteilt. Die Maßnahme findet dann ab einer Anzahl von vier Teilnehmern/-innen statt. Im Berufsförderungswerk Frankfurt gehen die Eingliederungskoordinatoren in die Abschlussklassen, informieren und verteilen Flyer mit Kontaktmöglichkeiten. Daraufhin werden Interessenten aus der Umgebung, die nach der Abschlussprüfung noch ohne Arbeit sind, angeschrieben und danach angemailt. Auch lokale Träger für ALG 2 informieren Arbeitsuchende und übernehmen Fahrtkosten für die Maßnahme. In Hamburg kennt die BA die Maßnahme, motiviert in Einzelfällen Langzeitarbeitslose und übernimmt ggf. die Fahrtkosten. Die Rehabilitanden/-innen werden hier in den Abschlussjahrgängen durch Flyer über eine einstündige Informationsveranstaltung informiert und dort dann über JobTrain aufgeklärt. In Köln funktioniert die Rekrutierung wie in Hamburg und es müssen zusätzlich für die Teilnahme vor der Abschlussprüfung der Anmeldebogen und eine vollständige Bewerbung eingereicht werden.

Die Gruppengröße des besuchten Kurses ist in Hamburg, Köln und Mannheim vergleichbar (14, 17 und 13), ab einer Anzahl von mehr als 16 Anmeldungen wird ein zweiter Kurs gegründet, der aber ggf. später, nach den ersten geglückten Integrationen, wieder mit dem ersten zusammengeführt werden kann. In Mannheim ist die Anzahl der teilnehmenden Rehabilitanden/-innen deutlich kleiner (sechs), was wohl auch an der Tatsache liegt, dass es sich hier um eine Außenstelle des BFW Heidelberg handelt.

Die Integrationsquoten liegen in Köln, Frankfurt und Hamburg bei über 70% über alle je stattgefundenen JobTrain- Kurse. In Mannheim werden ca. 50% vermittelt.

Die Rekrutierung der Teilnehmer/-innen ist in Hamburg und Köln beinahe gleich, in Frankfurt weniger ausführlich, dafür aber auf unterschiedlichen Wegen durchgeführt und in Mannheim eher mit Frankfurt vergleichbar, wobei allerdings ein Unterschied in der Aufklärung durch Eingliederungskoordinatoren und Ausbildern zu vermuten ist. Die Gruppengröße und die Vermittlungsquote sind in Mannheim kleiner als in den anderen Berufsförderungswerken, in denen die Gruppen sich in ihrer Größe ähneln und in der durchschnittlichen Integrationsquote übereinstimmen.

5 Arbeitsmaterial, Richtlinien und Verbindlichkeit, sozial-emotionale Unterstützung durch Trainer und Gruppe (Hospitation, 4,6,7, 8 s. 2.3)

Die Arbeitsmaterialien sind in allen Berufsförderungswerken abweichend. Obwohl sich der Zweck meist nur geringfügig unterscheidet, werden für dieselben Themen verschiedene Papiere verwendet. Bereits die Informationsblätter, die über die Maßnahme Auskunft geben, sind, obwohl inhaltlich vergleichbar, ungleich und bis auf Mannheim mit einem eigenen Logo des jeweiligen Hauses versehen.

Bezüglich der Arbeitsmittel gibt es in jedem Berufsförderungswerk die Nutzung üblicher Medien wie Overheadprojektor, Beamer und Flipchart, wobei Mannheim etwas weniger Mittel zur Verfügung zu stehen scheinen, was aber der Qualität keinen Abbruch tun dürfte. Überall sind ausreichend PCs vorhanden, in Mannheim befinden diese sich in einem Extraraum, der allerdings auch außerhalb der JobTrain-Zeiten zur Verfügung steht.

Fehlt ein/e Teilnehmer/-in einmal oder bleibt jemand der Maßnahme gänzlich fern, wird dem in Mannheim nicht nachgegangen. In den anderen Zentren gibt es klare Teilnahmeregeln; werden sie missachtet, so muss dies gerechtfertigt werden. Das Fernbleiben der Maßnahme gilt als Regelverstoß und es wird dem nachgegangen. In Frankfurt, Hamburg und Köln werden neben den allgemeinen Regeln auch individuelle Vereinbarungen getroffen und schriftlich festgehalten. Auch diese werden überprüft, was die Verbindlichkeit unterstreicht. Die meisten der Ziel-Vereinbarungen werden mit der Gruppe geteilt. Das hat den Vorteil, dass man sich einerseits vor Mehreren verantworten muss, andererseits mehr Unterstützung erhalten und erfolgreiche Aktionen in größerem Rahmen teilen kann.

In allen Häusern wird die Freude an den JT-Treffen aufseiten der Teilnehmer, insbesondere aufgrund des Unterstützungsgefühls, beobachtet.

Das Verhältnis der Trainer zur Gruppe und der Gruppenmitglieder untereinander ist in den Berufsförderungswerken in Köln, Frankfurt und Hamburg weitestgehend vergleichbar. Individuelle Zuwendung wird diesen Häusern insbesondere in den Einzelgesprächen und, soweit möglich, in der anfänglichen Berichts-Runde geleistet. Das Gruppen-Commitment schien zum Beobachtungszeitpunkt in Frankfurt etwas geringer zu sein, es wurde aber ausdrücklich

auf die Vorteile der Zusammenarbeit und gegenseitigen Unterstützung hingewiesen. Auch die Beziehung zum Trainer/-in scheint in Hamburg und Köln ein wenig persönlicher zu sein, wobei die Verteilung der Positionen jedoch immer klar ist. In Hamburg wird das Verhalten des/der Trainers/Trainerin hinsichtlich des Engagements und der Vermeidung einer Schüler-Lehrer-Konstellation, durch persönliches Verständnis ohne Autoritätseinbuße, explizit bei den Themen ‚Erfolgskriterien' und ‚Motivation' genannt.

Die Unterstützung der Gruppe und die Möglichkeit des Teilens von Erfolg wurden in Mannheim auch beobachtet, jedoch scheinen diese Effekte aufgrund der Gruppengröße etwas geringer; Druck, den Bewerbungsprozess zu intensivieren, besteht durch die Gruppe kaum. Aufgrund des Charakters einer Selbsthilfegruppe besteht in Mannheim ein sehr wohlwollendes Miteinander und großes Vertrauen. Die Teilnehmer/-innen können hier auch intime Ängste problemlos teilen. Der/die Trainer/-in hat die Möglichkeit und das Talent, jeden einzelnen optimal aufzufangen und unterstützt dabei Gruppenprozesse so gut wie möglich, indem er/sie häufig als Moderator fungiert und die Teilnehmer/-innen anregt, Verbesserungen miteinander zu erarbeiten.

Die Arbeitsmaterialien sind in allen Häusern unterschiedlich, erfüllen aber den themenbezogenen Zweck auf vergleichbare Weise. Verbindlichkeiten sind in Hamburg, Frankfurt und Köln sowohl durch die Gruppe als auch durch explizite Vereinbarungen gewährleistet. Die soziale Einbindung und Unterstützung hinsichtlich Bewerbungsaktivitäten und Motivation werden in allen vier Zentren stark gefördert, wobei die Möglichkeiten in Mannheim durch die Gruppengröße anders gestaltet sind. Es wird überall versucht, ein Gruppen-Commitment aufzubauen. Zudem spricht nicht nur die Präsenz der Trainer/-in auch zwischen den Terminen in allen Häusern für eine engagierte Einzelzuwendung.

6 Berücksichtigung der Standardbedingungen an den vier Standorten

Die Standardbedingungen fordern, dass das Angebot in einem Gruppenkurs-Konzept stattfindet. Dies ist in Mannheim aufgrund der geringen Teilnehmerzahl nicht gegeben.

Eine Gruppengröße von 16 Teilnehmern/-innen wird in keinem der Häuser überschritten. Melden sich mehr Teilnehmer/-innen an, so wird ein zweiter Kurs eröffnet.

In jedem der Zentren sind acht Treffen anberaumt. Der einzige Grund, diese Anzahl zu unterschreiten, wäre, nach Angaben der Trainer, die vollständige Vermittlung bzw. das Wegbleiben der Teilnehmer/-innen.

Internetfähige Computer stehen in allen Berufsförderungswerken zur Verfügung. Stellenakquise wird ebenfalls überall durch die Trainer/-innen, in Hamburg und Frankfurt obendrein durch zusätzliche Mitarbeiter/-innen, gewährleistet.

Fertige Trainingsmodule liegen in allen Häusern vor Beginn der Maßnahme vor, die eigentliche Ausgestaltung wird dennoch auf das jeweilige Haus angepasst. In Frankfurt gibt es Abweichungen, da einige Bereiche bereits durch das Programm BEREIT abgedeckt sind, die übrigen Bestandteile sind aber vergleichbar. In Mannheim sind die individuellen Bedürfnisse der Teilnehmer/-innen handlungsleitend.

Der Punkt, der einheitlich nicht berücksichtigt wird, ist der Austausch und die Kooperation zwischen den durchführenden Berufsförderungswerken. Obwohl dies überall als wünschenswert deklariert wurde, sagten alle befragten Zentren aus, dass Ressourcen kaum ausreichten, um Gespräche mit den Kollegen der anderen Einrichtungen zu führen.

Fazit:

Die zuvor von allen *JobTrain* durchführenden Berufsförderungswerken festgelegten Punkte zu Umfang, Dosierung, Infrastruktur und Inhalt der Maßnahme (siehe oben: Instrument *JobTrain*) werden von den untersuchten Zentren weitestgehend eingehalten. Eine Ausnahme bildet das Zentrum in Mannheim, das aufgrund von abweichend geringer Gruppenstärke Inhalte komprimierter abhandeln kann. In Frankfurt sind die Themenbereiche etwas anders gewichtet, da viele Teile des Bewerbungsprozesses bereits durch das Programm BEREIT abgedeckt sind.

Die durchführenden Trainer/-innen aller besuchten Berufsförderungswerke sind hinsichtlich der beruflichen Integration sehr erfahren. Bei allen Trainern/-innen ist eine Empathie für die Teilnehmer/-innen und eine Art Ehrgeiz für deren Eingliederung zu bemerken. Sie wirken vom Konzept überzeugt und stellen teilweise persönliche Ressourcen zur Verfügung.

Die Bedingungen für materielle (Arbeitsplätze und PC) und fachliche (Coaching für Motivation und Aktivierung sowie Bewerbungswissen) Unterstützung, die gewählten Inhalte sowie auch der zeitliche Rahmen sind überwiegend standardisiert. Es scheint, dass die Anteile, die im Bereich der Methodik und Didaktik modifiziert sind, keine Einbuße für die inhaltliche Vermittlung darstellen und dass zentrumsspezifische Anpassungen aufgrund von Arbeitssituation oder Gruppengröße sinnvoll sind.

Die Philosophie des *JobTrain* und der primäre Zweck dieser Maßnahme sind einheitlich: Der Übergang aus der betreuten Situation der Qualifikation mit sozialer Einbettung, geregeltem Tagesablauf und Wohnsituation sowie finanzieller Sicherung einerseits hinein in die Arbeits-

suche andererseits, kann insbesondere für Menschen mit Behinderungen Schwierigkeiten beinhalten. Wenn diese Phase ohne professionelle Unterstützung bewältigt werden muss, ist sie ein Risikomoment für Deaktivierung und für gesundheitliche Beschwerden.

Aus Sicht der Trainer/-innen sind der Inhalt und die Philosophie von *JobTrain* eine lohnende und notwendige Maßnahme für einzelne Teilnehmer/-innen. Angemerkt wird jedoch auch der hohe zeitliche Aufwand, der von mehr als einem/einer Trainer/-in pro Einrichtung für Organisation, Durchführung, Betreuung und Nachbearbeitung investiert werden muss.

Konzept, Durchführung und Rahmenbedingungen der Maßnahme *JobTrain* sind in den Berufsförderungswerken Hamburg, Frankfurt und Köln vergleichbar. In Mannheim bezieht sich die Vergleichbarkeit größtenteils auf die unterstützende Komponente des Konzepts, die Rahmenbedingungen und insbesondere die Durchführung sind von den Standardbedingungen abweichend.

Literatur:

Wirtz, M. A.; Caspar, F. (2002). Beurteilerübereinstimmung und Beurteilerreliabilität. Methoden zur Bestimmung und Verbesserung der Zuverlässigkeit von Einschätzungen mittels Kategoriensystemen und Ratingskalen. Göttingen: Hogrefe.

Die Studie im Kontext aktueller Entwicklungen der beruflichen Rehabilitation

Das vorliegende Projekt ist zwischen Januar 2007 und Mai 2010 durchgeführt worden. Die Erhebungsphasen der Studien fanden statt im Zeitraum von 2007 bis 2009. Aufgrund dieser Zeitschiene ergeben sich Überscheidungen mit drei anderen Entwicklungssträngen der beruflichen Rehabilitation.

- Die Implementierung des Neuen Reha-Modells ist Anfang 2009 mit der Umsetzung von Pilot-Vorhaben in allen Berufsförderungswerken begonnen worden. Ende 2011 wird der Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung erscheinen.
- Mitte 2009 hat die wissenschaftliche Fachgruppe RehaFutur ihren Bericht zur Zukunft der beruflichen Rehabilitation vorgestellt.
- Im Herbst 2010 haben sich die Arbeitsgruppen des RehaFutur Entwicklungsprojektes konstituiert. Ergebnisse der Arbeitsgruppen sind Ende Juni 2011 präsentiert worden.

Im Folgenden sollen zuerst die Gemeinsamkeiten und Unterschiede zur Konzeption des Neuen Reha-Modells betrachtet werden. Daran anschließend werden die Bezüge zu den RehaFutur Projekten dargestellt.
Im „Referenzmodell“ der Arbeitsgemeinschaft der Berufsförderungswerke (siehe Abb. unten) werden die Konzeptbausteine des Neuen Reha-Modells zusammenfassend dargestellt.

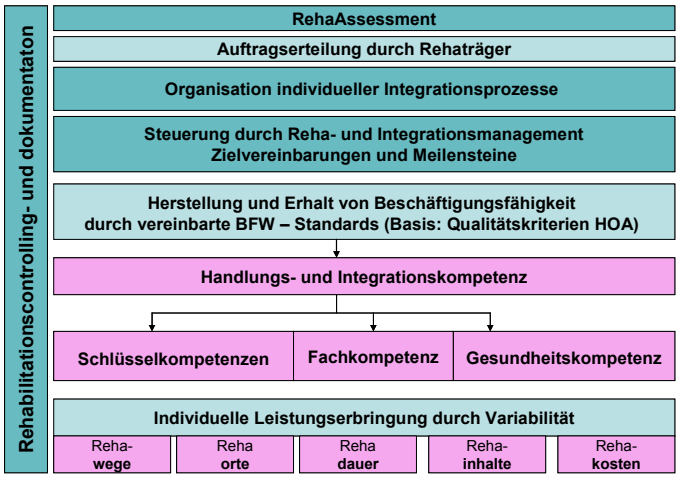


Abbildung 56: Referenzmodell

Fünf Aspekte werden in diesem Modell hervorgehoben: 1. Phasen des Reha-Prozesses (Assessement, Auftragserteilung, Herstellung und Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit), 2. Steuerungsinstrumente (Reha- u. Integrationsmanagement, Zielvereinbarungen, Meilensteine, Controlling, Dokumentation), 3. konzeptuelle Bezugspunkte des Rehabilitationsprozesses (Handlungsorientierung, Individualisierung, Integrationsorientierung und Beschäftigungsfähigkeit), 4. Bereiche der Kompetenzentwicklung und 5. Dimensionen der Individualisierung.

Das Leitkonzept des vorliegenden Projektes ist das des Übergangsmanagements. Es folgt in seiner Logik dem St. Galler Managementansatz mit der Unterscheidung zwischen normativer, strategischer und operativer Ebene.

Zwischen beiden Modellen gibt es viele Gemeinsamkeiten. Zum Beispiel in der grundsätzlichen Zielsetzung, dass es in der beruflichen Rehabilitation um eine bedarfsorientierte, individuelle Gestaltung des Rehabilitationsprozesses geht und die Integration in Arbeit möglichst bereits im Verlauf der Rehabilitation erreicht werden soll. Mit den Punkten Kontext- und Wirkungsorientierung werden im Übergangsmanagement-Modell die Interaktion von Person und Umwelt analog zum Ansatz der ICF sowie die Notwendigkeit von Evidenzbasierung hervorgehoben. Die Dialektik von Person und Umwelt findet sich dann auch auf der operativen Ebene als strukturierendes Prinzip wieder.

Im Referenzmodell werden die Themen Kompetenzentwicklung und integrationsorientierte Steuerung besonders hervorgehoben.

Festzuhalten bleibt somit, dass auf der Konzeptebene die Gemeinsamkeiten überwiegen. Beide Modelle ergänzen sich gut, da sie unterschiedliche Facetten einer integrationsorientierten und individualisierten beruflichen Rehabilitation akzentuieren.

Mit den Themen Arbeitsmarktanalyse und Evaluation von JobTrain wurden auch auf der Ebene der einzelnen Teilprojekte in Bezug auf das Neue Reha-Modell komplementäre Themen bearbeitet. Die Rehabilitandenbefragung des Teilprojektes B verfolgt eine vergleichbare Zielsetzung, wie andere derzeit laufende bzw. abgeschlossene Projekte[63], beispielsweise von Prof. Spijkers (RWTH Aachen, im Rahmen des Profiling-Projektes), Prof. Slesina (Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Prognosemodelle zur beruflichen Wiedereingliederung) und dem iqpr (Deutsche Sporthochschule Köln, Einfluss psychosozialer Faktoren auf die Wiedereingliederung). Interessant wird sein, inwieweit in den Datensätzen ähnliche personenbezogene Einflussfaktoren der Wiedereingliederung ermittelt werden.

Auch zu den oben angesprochenen RehaFutur Projekten bestehen einige Parallelen. In den drei Studien des vorliegenden Projektes werden Themen konkretisiert, die im Kontext der RehaFutur Diskussionen eine große Rolle gespielt haben.

[63] Schellmann, C.; Kleon, S.; Arling, V.; Frost, M. & Spijkers, W. (2011). Prozessprofiling und –monitoring: Ein Instrument zur Steuerung und Organisation des individuellen beruflichen Rehabilitationsverlaufs. In Deutsche Rentenversicherung Bund (Hrsg.), 20. Rehabilitationswissenschaftliches Kolloquium. Nachhaltigkeit durch Vernetzung vom 14. - 16. März 2011 in Bochum (S.235-237). Berlin: H. Heenemann GmbH & Co. KG.;
Slesina, W.; Rennert, D.; Patzelt, C. (2010). Prognosemodelle zur beruflichen Wiedereingliederung von Rehabilitanden nach beruflichen Bildungsmaßnahmen. Die Rehabilitation, 42 (2010) 4, S. 237-247.;
Schmidt, C.; Flach, T.; Begerow, B. (2011) Einfluss psychosozialer Faktoren auf die Wiedereingliederung in Arbeit. DRV-Bund / Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation (iqpr) GmbH an der Deutschen Sporthochschule Köln.

Mit dem Konzept Übergangsmanagement werden Themen und Aufgaben konkretisiert, die in den RehaFutur Handlungsfeldern „Am System der beruflichen Bildung orientieren“ und „Gesamtprozess“ diskutiert worden sind. Das Handlungsfeld „Systematische Vernetzungen mit der Arbeitswelt realisieren“ fordert eine Ausrichtung der beruflichen Rehabilitation an der Entwicklungsdynamik der Arbeitswelt. Die regionale Arbeitsmarktanalyse konkretisiert diese Forderung und beschreibt deren methodische Umsetzung. Die Evaluation von JobTrain und die Rehabilitandenbefragung liefern Daten für eine stärkere Evidenzbasierung von Integrationsprozessen, die im Handlungsfeld „Qualität sichern, Entwicklungsfähigkeit stärken“ gefordert wird.

Vor diesem Hintergrund lässt sich zusammenfassend feststellen, dass die Ergebnisse des vorliegenden Projektes eine hohe Anschlussfähigkeit an aktuelle Diskussionen und Entwicklungen zur Weiterentwicklung der beruflichen Rehabilitation in Deutschland besitzen.