



Institut für Qualitätssicherung
in Prävention und Rehabilitation GmbH
an der Deutschen Sporthochschule Köln



Modellprojekt

**Zusatzqualifikationen mit Online-Training
und Ausbau eines Kooperationsnetzwerkes mit Betrieben**

(ZAK-Online)

Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung

Christof Schmidt
Christian Hetzel
Thorsten Flach
Holger Wellmann

Köln, Dezember 2004

IQPR

Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation GmbH
an der Deutschen Sporthochschule Köln

Sürther Str. 171
50999 Köln

Tel.: 0221/3597-550
Fax: 0221/3597-555
Mail: info@iqpr.de
Internet : <http://www.iqpr.de>

Wissenschaftliche Leitung

Prof. Dr. Ingo Froböse, Dr. Hans-Martin Schian, Prof. Dr. Klaus Schüle

Geschäftsführer

Matthias Mozdzanowski

Inhaltsverzeichnis

Teil A: ZAK-Online.....	5
1 Einleitung.....	5
2 Der Evaluationsansatz von ZAK-Online	8
Teil B: Die Teilprojekte	14
3 Wohnortnahe Qualifizierung zur Industriekauffrau bzw. zum Industriekaufmann mit Tele-Tutoring	14
3.1 Kontext und Fragestellung.....	14
3.2 Methode.....	15
3.3 Ergebnisse.....	19
3.3.1 Fragebogen Beginn der Maßnahme.....	19
3.3.2 Standardisierte Fragebögen: BIP, SF36, AVEM, F-SozU K-14.....	22
3.3.3 Fragebogen: Ende der Maßnahme	30
3.3.4 Interviews	34
3.3.5 Zusammenfassung der Ergebnisse.....	45
4 Arbeitsmarktangepasste IT-Qualifizierung von Rehabilitanden mit einer Schwerbehinderung.....	48
4.1 Kontext und Fragestellung.....	48
4.2 Design	48
4.3 Beschreibung der Gruppe	49
4.3.1 Demographische Daten.....	50
4.3.2 Sozialstatus	50
4.3.3 Behindertenzustand und Einstellung zur Behinderung.....	51
4.3.4 Gesundheitszustand.....	52
4.3.5 Maßnahmemotivation	54
4.4 Verbleib der Teilnehmer nach der Maßnahme	55
4.4.1 Erwerbstätige.....	55
4.4.2 Arbeitslose	57
4.5 Bewertung der Maßnahme	58
4.5.1 Allgemeine Bewertung der Maßnahme	58
4.5.2 Bewertung der Qualifizierungsbereiche.....	60
4.5.3 Bewertung des Praktikums.....	62
4.5.4 Verbesserungsvorschläge	63
4.6 Diskussion und Resümee	66
5 Weiterbildung von Ausbilderinnen und Ausbildern zu E-Selbstlern-Redakteuren ...	68
5.1 Kontext und Fragestellung.....	68
5.2 Methode.....	69
5.3 Ergebnisse vom ersten Erhebungszeitpunkt	69
5.4 Ergebnisse der zweiten Interviewserie nach Abschluss der Weiterbildung.....	71
6 Optimierung des Vermittlungsprozesses im Berufsförderungswerk	74
6.1 Kontext und Fragestellung.....	75
6.2 Expertenworkshop.....	75
6.3 Rehabilitandenbefragung	77
6.3.1 Problemstellung.....	77
6.3.2 Methode.....	80
6.3.3 Beschreibung der Gruppe und Ergebnisüberblick.....	82

6.3.4	Ergebnisse Gesamtgruppe	87
6.3.5	Ergebnisse Gruppenunterschiede	104
6.3.6	Ergebnisse der Faktorenanalyse über das Item „Erfolgsfaktoren“	111
6.3.7	Diskussion und Resümee	119
7	Individualisierte Rehaplanung und vermittlungsorientierte Beratung im Rahmen einer Integrationsmaßnahme	122
7.1	Kontext und Fragestellung	122
7.2	Methode	122
7.3	Ergebnisse	125
7.3.1	Auswertung der halbstandardisierten Fragebögen zu Beginn und zum Ende der Maßnahme	125
7.3.2	Ergebnisse der standardisierten Fragebögen (AVEM, SF 36, F-SozU-K14)	127
7.3.3	Auswertung des Leistungskataloges	131
7.3.4	Interviews	132
7.4	Resümee	139
Teil C: Resümee		142
8	Integration in Arbeit im Spannungsverhältnis von Qualifizierung und Vermittlung	142
9	Zusammenfassung	147
Teil D: Anhang		151
Literatur		151
Faktorenanalysen: Rehabilitandenbefragung Bfw Michaleshoven		155
Instrumente		173

Teil A: ZAK-Online

1 Einleitung

Die Berufsförderungswerke Bad Wildbad, Hamburg und Köln führten in den Jahren 2001 bis 2004 das vom Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (BMGS) geförderte Modellprojekt „Zusatzqualifikationen mit Online-Training und Ausbau eines Kooperationsnetzwerkes mit Betrieben (ZAK-Online)“ durch. Die allgemeine Zielsetzung des Projektes bestand darin, die Teilhabe am Arbeitsleben arbeitsmarktbenachteiligter (z.B. schwerbehinderter oder psychisch vorerkrankter) Rehabilitandinnen und Rehabilitanden zu fördern. In den verschiedenen Teilprojekten wurden jene Faktoren untersucht, von denen angenommen wurde, dass sie sich entscheidend auf eine erfolgreiche berufliche Integration auswirken. Die Zielsetzung der Begleitforschung bestand darin, zu untersuchen, inwieweit die angesprochenen Faktoren zum Erfolg des Maßnahmeverlaufes sowie zur Integration in den Arbeitsmarkt beitragen. In den verschiedenen Teilprojekten standen im Einzelnen folgende Fragestellungen im Vordergrund:

- Inwieweit wirkt sich eine Umschulung mit einem hohen Onlineanteil im Vergleich zu einer „Standard (Präsenz)- Umschulung“ auf Faktoren wie z.B. Zufriedenheit der Rehabilitanden, Maßnahmeabbruch, Prüfungserfolg, Veränderung der Schlüsselqualifikationen, Nutzung der Fachdienste, Integration in den Arbeitsmarkt aus? Lassen sich charakteristische Unterschiede im Profil der Teilnehmergruppen nachweisen?
- Erhöht eine arbeitsmarktangepasste IT-orientierte Qualifizierung (jenseits gesetzlich definierter Berufsbilder) die Chancen von schwerbehinderten Rehabilitanden, in entsprechende IT-Arbeitsfelder vorzudringen?
- Unterstützt individualisierte Rehaplanung und Durchführung sowie eine vermittlungsorientierte Qualifizierung und Beratung die Integration in den Arbeitsmarkt?
- Wie setzen sich Rehabilitanden mit dem Thema Vermittlung auseinander, wie schätzen sie ihre Bewerbungskompetenzen ein, welche Bewerbungsaktivitäten stehen im Mittelpunkt und wie werden die Angebote des Vermittlungsservice genutzt?

Außerdem wurde im Rahmen des ZAK-Online-Projektes ein Qualifizierungskonzept zur Weiterbildung von Ausbildern zu E-Lernredakteuren erprobt. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer dieser Weiterbildung wurden zu unterschiedlichen Zeitpunkten interviewt.

An diesen Fragestellungen wird deutlich, dass die Vermittlung in Arbeit ein zentrales Handlungsfeld der beruflichen Rehabilitation in den Berufsförderungswerken geworden ist. Die Qualifizierung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer aber nach wie vor das Fundament einer stärker vermittlungs- bzw. arbeitsmarktorientierten beruflichen Rehabilitation ist. Was sich darüber hinaus zur Zeit verändert, ist die ausschließliche Orientierung an dem Qualifizierungsparadigma der Dualen Ausbildung. Insbesondere der sich in den letzten Jahren zunehmend etablierende Angebotstyp der „Integrationsmaßnahme“ (kurze Qualifizierungsphase mit anschließendem Praktikum bei einem potenziellen Arbeitgeber) hat hier zu einer veränderten Gewichtung von Qualifizierungs- und Vermittlungsanteilen geführt.

Bei der Auseinandersetzung mit der Thema Vermittlung und dem schwierigen Arbeitsmarkt für Behinderte sind unterschiedliche Akzentuierungen zwischen den verschiedenen Akteursgruppen zu beobachten. Holzschnittartig lassen sich die Blickwinkel der verschiedenen Gruppen wie folgt beschreiben:

- **Rehaträger:** Zielorientierte Vermittlung in einem überschaubaren Zeitrahmen ist wichtiger als die umfassende Qualifizierung ohne klare Integrationsperspektive. Die Rehabilitanden sind bei der Anbahnung von Kontakten zu potenziellen Arbeitgebern zu unterstützen. Qualifizierung direkt bei einem potenziellen Arbeitgeber wäre optimal. Zeitaufwendige Umschulungen werden hinterfragt, inwieweit sie unbedingt notwendig sind, und ob sie die Integrationschancen deutlich verbessern. Die engen Budgetgrenzen machen zeitlich begrenzte Integrationsmaßnahmen attraktiv.
- **Management Leistungserbringer:** Rehamassnahmen müssen eine kontinuierliche Auslastung des Hauses und eine gute Vermittlungsquote garantieren. Kernkompetenzen liegen insbesondere im Bereich Qualifizierung. Standardmaßnahmen mit hoher Wirtschaftlichkeit sind attraktiv, dennoch ist in Zukunft eine noch stärkere Flexibilisierung der Maßnahmen notwendig.
- **Vermittlungsservice:** Qualifizierung alleine reicht selten aus, um einen neuen Arbeitsplatz zu bekommen. Das professionelle Handling aller Bewerbungsaktivitäten ist zentral. Vernetzungen zwischen Bfw und Unternehmen sind zu forcieren.
- **Ausbilder:** Die IHK-Prüfung zu bestehen, liegt für viele Teilnehmer bereits an der Grenze zur Überforderung, darüberhinausgehende Ansprüche sind oft unrealistisch. Dennoch ist eine gute Prüfung keine Vermittlungsgarantie. Rehabilitanden mit ausgeprägten Schlüsselqualifikationen haben eine größere Integrationschance.
- **Fachdienste:** Psychische Stabilität, physische Gesundheit und eine angemessene Bewältigung der Behinderung sind entscheidende Voraussetzungen für den Integrationserfolg. Psychotherapeutische Unterstützung ist hier in vielen Fällen hilfreich.
- **Rehabilitanden:** Das Ziel der beruflichen Rehabilitation (im Sinne von Umschulung) ist erreicht, wenn die Prüfung bestanden wird. Die Qualität der Umschulung wird dann als hoch eingestuft, wenn das Rehatteam es versteht, auf die individuelle Situation des einzelnen Rehabilitanden einzugehen, und die Ausbildung als praxisnah erlebt wird. Die eigentliche Stellensuche gehört nicht zu den Kernaufgaben, die es im Rahmen einer Umschulung zu bearbeiten gilt.

Die unterschiedlichen Blickwinkel verdeutlichen das Spannungsfeld, in dem sich die ZAK-Online-Aktivitäten bewegt haben.

Neben der Qualifizierung der Rehabilitanden, die sich an den Anforderungen des Arbeitsmarktes orientieren sollte, sind insbesondere jene Prozesse in den Blick genommen worden, die den Übergang in den Arbeitsmarkt vorbereiten. Aus Sicht der Begleitforschung haben die einzelnen Teilprojekte damit zwei „Metaziele“ verfolgt.

1. Die Projektaktivitäten sollten dazu dienen, alle Beteiligten für integrationsrelevante Prozesse auf den Ebenen der Organisation und Person zu sensibilisieren.
2. Darüber hinaus sollte herausgearbeitet werden, inwieweit unterschiedliche Qualifizierungs- und Vermittlungsstrategien sowie deren Verknüpfung zur Integration in den Arbeitsmarkt beitragen können.

Organisatorische Rahmenbedingungen

Die ZAK Online-Teilprojekte sind in den Berufsförderungswerken Bad Wildbad, Hamburg und Michaelshoven durchgeführt worden. In jedem Berufsförderungswerk wurden dafür spezielle ZAK-Online-Projektgruppen gebildet, die für die Konzeptentwicklung der Teilprojekte zuständig waren. An jedem Standort war darüber hinaus ein Koordinator für die Implementierung und Durchführung der Teilprojekte verantwortlich. Die Projektleitung des Gesamtvorhabens oblag dem Bfw Michaelshoven.

Organisatorische Klammer der verschiedenen Teilprojekte war eine Steuerungsgruppe, in der regelmäßig über alle Aktivitäten an den einzelnen Standorten berichtet wurde. An den Steuerungsgruppensitzungen nahmen alle hauptverantwortlichen ZAK-Online-Mitarbeiter der einzelnen Berufsförderungswerke (die Projektleitung, die Teilprojektkoordinatoren, die Mitarbeiter der Projektgruppen sowie ggf. weitere Mitarbeiter, die phasenweise in das Projekt involviert waren) und die wissenschaftliche Begleitung teil.

Zu Beginn des Projektes wurde mit der Projektleitung vereinbart, dass die konkreten Fragestellungen für die Begleitforschung gemeinsam mit den Koordinatoren der einzelnen Teilprojekte erarbeitet werden. Eine weitere Vorgabe war, dass an jedem Standort mindestens ein Teilprojekt wissenschaftlich begleitet wird. Insgesamt wurden fünf Teilprojekte (siehe Teil B des Berichtes) vom IQPR begleitet. In dem Kapitel „Integration in Arbeit im Spannungsverhältnis von Qualifizierung und Vermittlung“ werden die Ergebnisse der einzelnen Untersuchungen zusammenfassend diskutiert.

2 Der Evaluationsansatz von ZAK-Online

Inzwischen gibt es im deutschen Sprachraum eine umfangreiche Literatur zur Evaluation von sozialen Programmen (Beywl/Peer/Kehr 2004, Bortz/Döring 2001, BzGA 1999, Dietzel/Troschke 1988, Rossi/Freemann/Hofmann 1988, Stockmann 2000, Wottawa/Thierau 1990). Die Deutsche Gesellschaft für Evaluation (2004) hat entsprechende Standards für Evaluationsprojekte veröffentlicht, und im Rahmen der Rehaforschungsverbände (1999) sind Orientierungshilfen und Empfehlungen für rehawissenschaftliche Forschungsprojekte formuliert worden. Methodische Ansätze innerhalb der Rehabilitationswissenschaften werden ausführlich diskutiert in den von Bengel u. Koch (2000) herausgegebenen Grundlagen der Rehabilitationswissenschaften.

Methodisch und inhaltlich von Bedeutung für die berufliche Rehabilitation sind darüber hinaus die Evaluationsstudien des Institutes für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) (Kleinhenz 2002, MittAB 3 /2000, Themenheft: Evaluation Aktiver Arbeitsmarktpolitik, Blaschke/König 1992, Blaschke/Plath/Nagel 1992).

In Evaluationsvorhaben im Bereich der beruflichen Rehabilitation wird methodisch bevorzugt mit folgenden Ansätzen gearbeitet:

- qualitative (leitfadengestützte) Interviews (z.B. Niehaus u.a., 2002 u.2001),
- standardisierte Querschnittbefragungen (z.B. Hansmeier u.a. 2002, Slesina 2004),
- eine Kombination aus Interview, Befragung und Dokumentenanalyse (Faßmann u.a. 2004 u. 2002),
- standardisierte Nachbefragungen von Rehabilitanden (z.B. Beiderwieden 2001).

Evaluationen werden in der Regel im Kontext von Modellprojekten durchgeführt. Dies führt häufig dazu, dass die Ausgestaltung der Evaluation sehr stark von den Interessenlagen der Akteure und anderen situativen Besonderheiten des Modellprojektes geprägt werden (Dietzel/Troschke 1988, Faßmann 2001, Niehaus 1997). Modellprojekte betreten naturgemäß Neuland, um innovative Ergebnisse zu erzielen. Der Verlauf eines Projektes ist damit nur in Grenzen kalkulierbar. Diese Ausgangssituation erschwert es, insbesondere die Effekte des Projektes sauber zu analysieren. Im Grunde hat jede Modellprojektevaluation auch den Charakter einer Fallstudie. Somit stellt sich die Frage, inwieweit die Ergebnisse einer Modellprojektevaluation überhaupt verallgemeinert werden können.

Inhaltlich spielen in den Evaluationsprojekten der beruflichen Rehabilitation u.a. folgende Themen eine zentrale Rolle: Die Beschreibung der Akteurssichtweisen, die Analyse maßnahmespezifischer Effekte (Prüfungserfolg, Vermittlungsquote), die Bildung von „Rehabilitandenclustern“ (Faßmann 2004 S.120ff., Vonderach 1997), die Erhebung des Rehabilitationsbedarfes und der Inanspruchnahme von Leistungen sowie die Untersuchung der „Abbrecher“ von Maßnahmen. Von herausgehobener Bedeutung ist ferner die Problematik, welche Faktoren generell die Integrationschancen von behinderten Menschen beeinflussen (Bericht der Bundesregierung nach §160 SGB IX 2003, Georg/Stackelbeck 1998, Niehaus/Montada 1997, Rauch/Brehm 2003, Schröder/Steinwede 2004, Semlinger/Schmid 1985).

Der Evaluationsansatz des ZAK-Online Projektes stützt sich konzeptionell auf drei Säulen (siehe hierzu BzGA 1999):

1. Reflexion der impliziten Programmtheorie,
2. Begleitung der Implementation,
3. Analyse der Wirkungen.

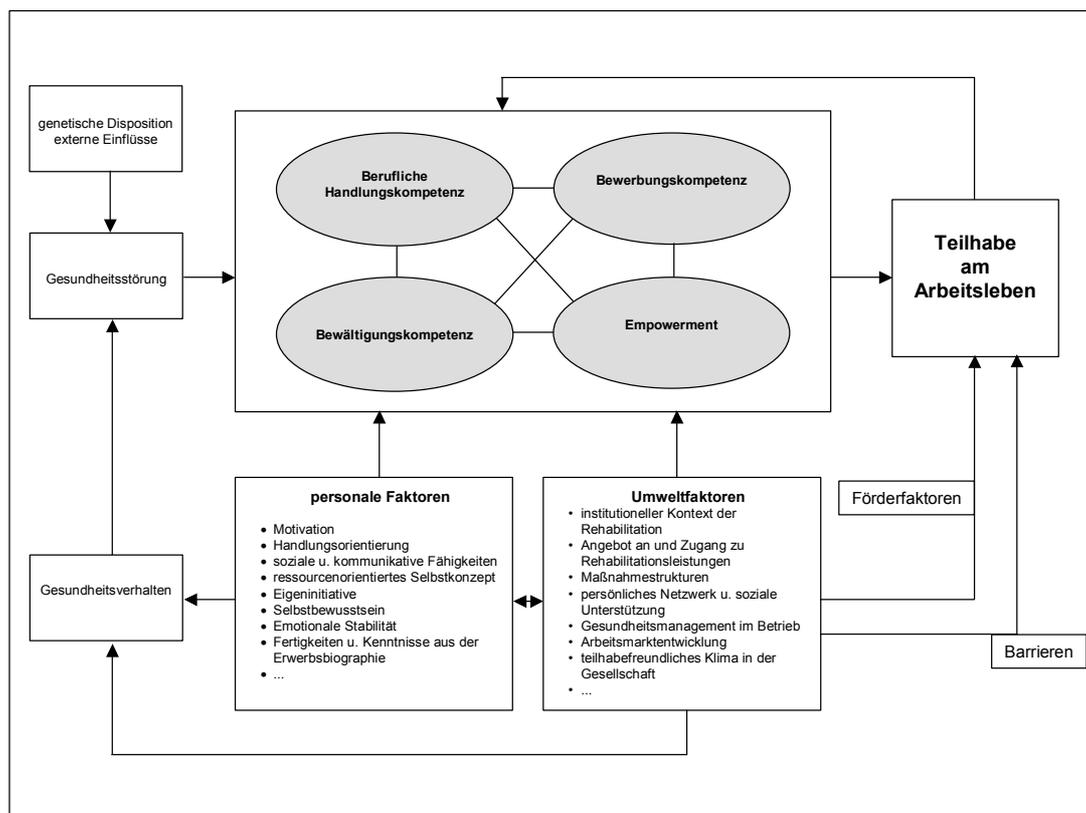
Wir verstehen den Evaluator als einen Beobachter 2.Ordnung, der seine Beobachtungen im Unterschied zu den anderen Akteuren des Projektes mit sozialwissenschaftlichen Methoden strukturiert. Der Evaluator konstruiert damit, wie alle anderen „Beobachter“ auch, „seine Projektrealität“. Er hat somit keinen „privilegierten“ Zugang zur „Realität“ des Projektes.

Im folgenden wird die Ausgestaltung der drei Säulen kurz beschrieben.

Reflexion der impliziten Programmtheorie

Als programmtheoretische Klammer aller Teilprojekte wurde das folgende „kompetenzorientierte Wirkungsmodell der beruflichen Rehabilitation“ entwickelt.

Abb.: Kompetenzorientiertes Wirkungsmodell der beruflichen Rehabilitation



Dieses Modell geht zum einen auf die Auseinandersetzung mit der ICF zurück; eine weitere Quelle ist ein Aufsatz von Gerdes und Weis (2000) zu einer Theorie der Rehabilitation.

Das Material der verschiedenen ZAK-Online-Untersuchungen soll dazu dienen, einzelne Zusammenhänge sowohl auf der Ebene der personenbezogenen Faktoren als auch auf der Ebene der Umweltfaktoren zu beleuchten. Dabei geht es vor allem um die Klärung folgender Fragen:

- Wie wirken sich persönliche Faktoren im Rahmen von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben aus?
- Welche „Schlüsselkompetenzen“ werden gefördert, und verändern sich im Verlauf einer Umschulung oder Integrationsmaßnahme?
- In welcher Weise unterstützen Umweltfaktoren diesen Prozess?

Zentral für die Wirkungsanalyse ist insbesondere die Frage, wie sich die Interaktion der Faktoren auf den Integrationserfolg auswirkt.

Annahmen des Modells

- Kompetenzentwicklung des Rehabilitanden ist entscheidend

Ein Erfolgsfaktor für die Partizipation am Arbeitsleben ist die Kompetenzentwicklung des Rehabilitanden. Dabei müssen bestimmte Ausprägungen in jedem der vier Kompetenzbereiche vorhanden sein, um eine nachhaltige Partizipation am Arbeitsleben zu gewährleisten. Dieser Zusammenhang kommt vor allem dann zum Tragen, wenn die Anforderungen der Arbeitsaufgabe bzw. der gesamten Arbeitssituation nur in Grenzen den Fähigkeiten der Person angepasst werden können. Insbesondere für die Integration in den ersten Arbeitsmarkt ist die Anpassungs- und Lernfähigkeit der Person entscheidend.

- Partizipation ist das Ergebnis der Interaktion Person x Umwelt

Selbst dann, wenn die einzelne Person eine maximale Anpassungsfähigkeit mitbringt, kann die Partizipation nur in Kombination mit einzelnen Umweltfaktoren gelingen. Ein elementarer Umweltfaktor ist zum Beispiel, dass überhaupt Arbeitsplätze für Teilnehmer von Rehabilitationsmaßnahmen auf dem Arbeitsmarkt verfügbar sind. Das Modell betont die wechselseitigen Abhängigkeiten zwischen den Makrovariablen Person und Umwelt.

- Umweltfaktor Rehabilitationseinrichtung als Ressourcenpool

Eine zentrale Funktion des institutionalisierten Rehabilitationssettings (wie z.B. Berufsförderungswerk) ist es, Ressourcen für die Teilhabe zu erschließen und vorzuhalten.

- Theoretischer Hintergrund: Handlungs- und Systemtheorie

In diesem Modell wird die Person im Sinne der Handlungstheorie als intentionales Subjekt angesehen, die über ein hohes Potenzial verfügt, Einfluss auf relevante Umwelten zu nehmen. Die Person als autopoietisches System ist nicht Opfer widriger Umweltbedingungen. Systemtheoretisch betrachtet ist die Person Umwelt des sozialen Systems und das soziale System Umwelt der Person. Die Anpassungsprozesse sind somit wechselseitig.

Da sich die berufliche Rehabilitation bis zur Integration in den Arbeitsmarkt oft über mehrere Jahre erstreckt, sind alle Prozesse, die das Handeln der Person „auf Kurs halten“, von zentraler Bedeutung. Deshalb werden bei den personenbezogenen Faktoren jene hervorgehoben, die für die Motivation und Handlungskontrolle entscheidend sind. Berufliche Rehabilitation ist darüber hinaus ein komplexer sozialer Prozess, der die sozialen und kommunikativen Fähigkeiten einer Person herausfordert. Je nach Schwere der Behinderung entwickelt der Rehabilitand eine „neue“ Identität. In dieser Auseinandersetzung spielt das soziale Gefüge, in das die Person eingebunden ist, eine entscheidende Rolle, da sich Identität in der sozialen Interaktion konstituiert.

Ausgangspunkt von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ist eine Gesundheitsstörung, die zu einer Beeinträchtigung der Teilhabe führt. Die Weiterentwicklung der Kompetenzen der Person vor dem Hintergrund der Behinderung spielen in der beruflichen Erst- und Wiedereingliederung eine dominierende Rolle, deshalb werden in diesem Modell vier Kompetenzdimensionen besonders hervorgehoben.

Aufgrund der gesundheitlichen Situation sind viele Rehabilitanden dazu gezwungen, ihre Lebenssituation neu zu gestalten. Bestimmte Grenzen sind zu akzeptieren, aber gleichzeitig gilt es auch neue Handlungsmöglichkeiten zu entdecken. In dieser Auseinandersetzung spielt die Bewältigungskompetenz des Rehabilitanden eine entscheidende Rolle. Wichtig ist, Bewältigungskompetenz nicht als statische Größe zu sehen, sondern auf die Entwicklungspotenziale zu fokussieren, die eine aktive Auseinandersetzung mit der gesamten Lebenssituation bewirken.

In der beruflichen Rehabilitation in Deutschland spielt traditionell Umschulung sowie Fort- und Weiterbildung eine große Rolle. Hierbei geht es in erster Linie um die Weiterentwicklung der beruflichen Handlungskompetenz. Nicht wenige Rehabilitanden in den Berufsförderungswerken erlernen im Verlauf ihrer Rehabilitation einen neuen Beruf, der oft „meilenweit“ von der bisherigen Erwerbsbiographie entfernt liegt (aus einem Dachdecker oder Werkzeugmacher wird ein Kaufmann).

Die Mehrheit der Rehabilitanden ist arbeitslos, wenn sie mit der RehaMaßnahme beginnt. Die Umschulung dient somit nur der Vorbereitung der Stellensuche nach erfolgreicher Prüfung vor der IHK. Aufgrund des schwierigen Arbeitsmarktes findet heute kaum ein Teilnehmer bereits deshalb einen Arbeitsplatz, weil er einen neuen Beruf erlernt hat. Ganz entscheidend ist, wie er es versteht, sich auf dem Arbeitsmarkt zu „vermarkten“. Die Bewerbungskompetenz soll in dem Modell diesen Aspekt der Integration in den Arbeitsmarkt abdecken.

In diesem Zusammenhang ist auch der Aspekt Empowerment zu sehen. Wer selbstbewusst als mündiger Bürger agieren kann, bewegt sich erfolgreicher durch das System der Rehabilitation. Gerade an der Schnittstelle Gesundheitssystem/Erwerbsgesellschaft im Übergang zum Arbeitsmarkt ist es entscheidend für den Integrationserfolg, aus der Klienten-, Patienten- oder Rehabilitandenrolle auszusteigen, um im Bewusstsein der persönlichen Stärken das eigene Leben zu gestalten, ohne sich von „Hilfesystemen“ zu sehr bevormunden zu lassen oder sogar von diesen abhängig zu werden (Stark 1996). Das Empowerment-Konzept erinnert daran, dass es die Aufgabe sozialstaatlicher Hilfesysteme ist, die Unabhängigkeit der Bürger zu stärken. Diese Aufgabe hat paradoxe Züge, weil natürlich jedes Hilfesystem als Dienstleistungsunternehmen Kunden nicht verlieren, sondern im Gegenteil möglichst viele Kunden „binden“ möchte.

Neben den personalen Faktoren und Kompetenzen sind die Umweltfaktoren ebenso entscheidend für den Erfolg der Teilhabe. In Anlehnung an die ICF lassen sich die Umweltfaktoren in Förderfaktoren und Barrieren einteilen.

Die Umweltfaktoren sind sehr heterogen zusammengesetzt. Teilweise können die Faktoren von einem einzelnen Akteur (Leistungserbringer, Unternehmen, Rehabilitand) beeinflusst werden. Teilweise handelt es sich um „Makrovariablen“ (z.B. teilhabefreundliches Klima in der Gesellschaft), die nur sehr schwer gezielt zu beeinflussen sind.

Auch wenn das Modell in seiner jetzigen Version noch sehr grob ist, vermittelt es dennoch ein „Gefühl“ für die Komplexität der Wirkungszusammenhänge. Außerdem bietet es die Möglichkeit, einen Überblick darüber zu behalten, welche Zusammenhänge ausgeblendet werden, wenn man sich im Rahmen einer konkreten empirischen Untersuchung auf bestimmte Konfigurationen von Variablen beschränkt.

Im nächsten Schritt soll verdeutlicht werden, welche Aspekte des Modells von den einzelnen ZAK-Online-Teilprojekten in den Blick genommen wurden.

In dem IK-O-Teilprojekt (siehe Kapitel 3) standen die berufliche Handlungskompetenz und die Bewältigungskompetenz der Rehabilitanden im Vordergrund. Als Umweltfaktoren spielten hier bestimmte Strukturkomponenten der Umschulung (Online-Setting vs. Präsenzsituation) eine entscheidende Rolle.

In dem InfoNett-Projekt (siehe Kapitel 4) ging es auf der Personenseite um die Weiterentwicklung der beruflichen Handlungskompetenz jenseits bestehender Berufsbilder. Auf der Umweltseite wurde der Übergang in den Arbeitsmarkt über eine Art „Integrationsvereinbarung“ (Förderfaktor) bereits im Vorfeld der Maßnahme abgesichert.

Das in Kapitel 5 beschriebene Teilprojekt thematisiert Variablen des Umweltfaktors „institutioneller Kontext der Rehaeinrichtung“ (IT-Weiterbildung der Ausbilder und wie sich diese auf die Gestaltung der Lernprozesse innerhalb von Umschulungen auswirkt.)

Das Teilprojekt „Optimierung des Vermittlungsprozesses“ nimmt als Befragungsgegenstand den Faktor Bewerbungskompetenz in den Blick. Die Befragung hat darüber hinaus die Funk-

tion, jene Prozesse zu verbessern, die der Vorbereitung der Vermittlung in Arbeit im Um-
schulungsverlauf dienen (Umweltfaktor „institutioneller Kontext“).

Im Teilprojekt in Bad Wildbad (Kapitel 7) werden personale Faktoren und Kompetenzen un-
tersucht (berufliche Handlungskompetenz, Bewältigungskompetenz). Als Umweltfaktor spielt
hier der Interventionstyp Integrationsmaßnahme mit den Elementen Praktikum, Coaching
und individualisierte Rehaplanung eine zentrale Rolle.

Begleitung der Implementation

Im Projektverlauf fanden regelmäßig Sitzungen aller Projektmitarbeiter statt, die an den drei
Standorten für die Entwicklung und Umsetzung der ZAK-Online-Aktivitäten verantwortlich
waren. An den Diskussionen und Reflexionen auf dieser Ebene haben sich die Evaluatoren
entsprechend beteiligt. Insbesondere haben wir diese Arbeitsebene genutzt, um unsere Zwi-
schenergebnisse vorzustellen und mit den Beteiligten zu diskutieren.

Außerhalb dieser Ebene hat die Begleitforschung einen Workshop zum Thema „Vermittlung
in Arbeit“ in Kooperation mit dem Vermittlungsservice des Bfw Michaelshoven konzeptionell
vorbereitet und durchgeführt. Die Ergebnisse sind für die Vorbereitung der Rehabilitandenbe-
fragung in Michaelshoven genutzt worden.

Eine weitere Arbeitsebene war die Kooperation mit den einzelnen Projektteams an den drei
Projektstandorten. In mehreren Treffen an den verschiedenen Projektstandorten sind die
Rahmenbedingungen der Projektgruppen erkundet und im Dialog mit den Mitarbeitern vor
Ort die Fragestellungen für die wissenschaftliche Begleitung der Projektaktivitäten erarbeitet
worden. Die Reflexion der Zielsetzungen und der konzeptionellen Bausteine der Teilprojekte
stand hier ebenfalls im Vordergrund.

Analyse der Wirkungen

Den Autoren der vorliegenden Studie ist keine Untersuchung innerhalb der beruflichen Re-
habilitation bekannt, die aufgrund ihres Studiendesigns (Ergänzung der Modellprojektgruppe
um eine Kontroll- bzw. Vergleichsgruppe) eine Einschätzung der Nettoeffekte einer Reha-
maßnahme ermöglichen würde.

Eine Zielsetzung der Begleitforschung war es deshalb, soweit es die Rahmenbedingungen
der Teilprojekte an den verschiedenen Projektstandorten zuließen, mit jenen methodischen
Elementen in den einzelnen Teilstudien zu arbeiten, die für Wirkungsanalysen von besonde-
rer Bedeutung sind. Das heißt, neben der Modellprojektgruppe sollte zumindest eine Ver-
gleichsgruppe herangezogen werden, die Messinstrumente sollten weitestgehend standardi-
siert sein und einen Bezug zum Kontext „berufliche Rehabilitation“ haben. Darüber hinaus
sollten Daten über mehrere Erhebungszeitpunkte hinweg gesammelt werden. Bei der Aus-
wahl der zu erhebenden Variablen war ein Entscheidungskriterium, ob sich die Variable
sinnvoll in das oben beschriebene Wirkungsmodell integrieren lässt.

Insgesamt kommen in der vorliegenden Untersuchung folgende Studiendesigns zum Ein-
satz: Zweigruppen-Prä-Post-Design (Vergleich einer Standard-Umschulung mit einer Um-
schulung mit hohem Onlineanteil in Köln), Eingruppen Prä-Post-Design (Weiterbildung von
Auszubildenden zu „E-Redakteuren“ in Hamburg und die Integrationsmaßnahme in Bad Wildbad),
Querschnittstudie (Rehabilitandenbefragung zur Vermittlungsproblematik im Verlauf der Um-
schulung – Köln – und Verbleib der Rehabilitanden nach Abschluss der Maßnahme – Ham-
burg).

Folgende Erhebungsinstrumente wurden eingesetzt: Leitfadenterviews, die Persönlich-
keitsfragebögen AVEM und BIP, der SF 36 sowie der F-SozU-14.¹ Daneben wurden für die

¹ Die Beschreibungen der Messinstrumente findet der Leser im Kapitel „Instrumente“ des Anhangs.
Diese sind der vom IQPR aufgebauten Assessmentdatenbank entnommen.

Querschnittstudie zwei umfangreiche Fragebögen entwickelt, um Informationen zur Auseinandersetzung mit der Vermittlungsproblematik und zum Integrationsprozess zu gewinnen. Für das Teilprojekt in Bad Wildbad wurde ein „maßnahmespezifischer Leistungskatalog“ entwickelt, der es ermöglicht, insbesondere die Vermittlungsleistungen personenbezogen dokumentieren zu können.

Die Entscheidung für die oben aufgeführten Erhebungsinstrumente ist u.a. auf der Basis des oben abgebildeten „kompetenzorientierten Wirkungsmodells der beruflichen Rehabilitation“ getroffen worden. Der BIP diente dazu, die berufliche Handlungskompetenz zu erfassen, der AVEM und der SF36 spiegeln die Problematik der Bewältigungskompetenz wider. Das Thema Bewerbung hat in den Interviews eine große Rolle gespielt ebenso wie das Selbstverständnis der Rehabilitanden im Sinne von Empowerment dort thematisiert wurde.

Als methodisch problematisch sind die teilweise geringen Fallzahlen der Stichproben zu bewerten. Zur Erfassung von Veränderungen auf personaler Ebene sind zur Zeit noch keine standardisierten Verfahren vorhanden, die im Kontext der beruflichen Rehabilitation validiert wurden. Das heißt, im Grunde fehlen leistungsfähige Verfahren, die der Komplexität beruflicher Rehabilitation gerecht werden. Darüber hinaus ist in den Untersuchungen mit Effekten zu rechnen, die den Modellprojektcharakter der Interventionen spiegeln.

Aufgrund der Rahmenbedingungen der einzelnen Teilprojekte ist es nur ansatzweise gelungen, Wirkungsanalysen im klassischen Sinne umzusetzen, wenngleich erste Schritte in diese Richtung unternommen wurden. Die Untersuchungen können methodisch allenfalls als wirkungsorientierte Explorationen interpretiert werden.

Teil B: Die Teilprojekte

3 Wohnortnahe Qualifizierung zur Industriekauffrau bzw. zum Industriekaufmann mit Tele-Tutoring

3.1 Kontext und Fragestellung

Im Rahmen des ZAK-Online Projektes führte das Berufsförderungswerk Michaelshoven u.a. das Modellvorhaben „Berufliche Rehabilitation Online Plus“ durch. Hierbei handelt es sich um eine zweijährige Umschulung zur Industriekauffrau bzw. zum Industriekaufmann, bei der die Rehabilitanden nur noch 52 % der Ausbildungszeit im Berufsförderungswerk selbst verbringen. 48 % der Zeit lernen sie zu Hause, bearbeiten Lernaufträge mit Hilfe eines vernetzten PC und begleitet durch Tele-Tutoring. Über die zwei Jahre der Umschulung wechseln sich Onlinephasen und Präsenzphasen ab. Die Onlinephasen haben eine Dauer von zwei bis vier Wochen, die Präsenzphasen dauern ein bis zwei Wochen.

Aufgrund der Vernetzung kann der Lerner im Prinzip zu jeder Zeit mit den Mitgliedern seiner Lerngruppe, den Ausbildern bzw. den Fachdiensten in Kontakt treten. Im konkreten Fall vereinbarten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu Beginn der Maßnahme einen Zeitrahmen, der sicherstellte, dass zu bestimmten Zeitpunkten alle Lehrgangsteilnehmer am PC erreichbar waren. Somit war gewährleistet, dass kontinuierlich zwischen Einzel- und Gruppenarbeit gewechselt werden konnte. Die Aneignung und Vertiefung des Lernstoffes fand im wesentlichen während der Onlinephasen „alleine“ am häuslichen PC statt.

Im Gegensatz dazu stand in den Präsenzphasen die Einführung in ein neues Themengebiet bzw. die Ergebnissicherung einer bereit bearbeiteten Qualifizierungseinheit im Mittelpunkt. Nicht zu unterschätzen ist die soziale Funktion der Präsenzphasen für die Lerngruppe. In den Interviews berichten die Rehabilitanden, dass der Wechsel von Online- und Präsenzphasen als sehr wohltuend erlebt wurde. Für das „Kursklima“ war es wichtig, dass nach spätestens vier Wochen mit rein virtuellem Kontakt die reale Begegnung im Berufsförderungswerk wieder möglich war.

Neben den üblichen Lehrbüchern stand den Rehabilitanden auch das Internet zur Verfügung. Der vernetzte und mit einer Videokamera ausgestattete PC sollte darüber hinaus vor allem dazu dienen, direkte face-to-face Kommunikation trotz der räumlichen Distanz zu ermöglichen. Die Rehabilitanden konnten gemeinsam Dokumente bearbeiten – zu zweit, aber auch in der gesamten Lerngruppe. Technisch war es möglich, auch einen virtuellen Klassenraum zu bilden. Bei der Kommunikation innerhalb des virtuellen Klassenraumes mussten sich die Rehabilitanden allerdings wesentlich disziplinierter verhalten als in einem realen Klassenraum.

Im Mittelpunkt des Lernprozesses standen problemorientierte Aufgaben, die kaufmännische Geschäftsprozesse simulieren. Methodisch/didaktisch orientierten sich die Aufgaben am Modell der vollständigen Handlung. Im Idealfall stimulieren die Aufgaben projektartige Lernprozesse und fördern neben Fachqualifikationen auch berufsrelevante Schlüsselqualifikationen.

Wie bei allen Umschulungen im Berufsförderungswerk Michaelshoven ist die „Herstellung der beruflichen Handlungsfähigkeit“ eine zentrale Zielsetzung. Mit dieser Zielsetzung ist u.a. die Erwartung verknüpft, dass beruflich handlungsfähige Rehabilitanden im Anschluss an die Umschulung weitestgehend selbständig einen, den persönlichen Fähigkeiten angemessenen, Arbeitsplatz finden können. Online Plus ging darüber hinaus von der Annahme aus, dass das Lernsetting Medienkompetenz und selbstgesteuertes Lernen fördert, zur Telearbeit befähigt und damit auch einen Beitrag zum lebenslangen Lernen leistet.

Im Kern zielt dieser Qualifizierungsansatz darauf ab, Barrieren zum Arbeitsmarkt auf individueller Ebene abzubauen. Der „implizite Wirkungsmechanismus“ einer Umschulung fokussiert darauf, dass der einzelne Rehabilitand im Verlauf der Maßnahme seine berufliche Handlungskompetenz erweitert und steigert. Wird die über den IHK-Abschluss nachgewiesene Kompetenz in Form des neu erlernten Berufes auf dem Arbeitsmarkt auch tatsächlich von Unternehmen nachgefragt, hat der Rehabilitand eine realistische Chance, eine Beschäftigung zu finden.

Vor diesem Hintergrund wurden für die Begleitforschung folgende Leitfragen in Kooperation mit der Projektleitung formuliert:

1. Das Lernsetting „Online Plus“ weicht in einigen gravierenden Punkten vom Lernsetting der „Standard-Umschulung“² ab. Wirkt sich diese veränderte Umschulungssituation auf Prozess- und Ergebnisindikatoren aus?
2. In welchen Dimensionen unterscheiden sich die „Online Plus“-Rehabilitanden von den Standard-Umschulungs-Rehabilitanden, insbesondere unter Berücksichtigung:
 - des Zugangsweges zur Maßnahme,
 - der personalen Voraussetzungen für die Bewältigung der Umschulungssituation (z.B. Selbständigkeit, Zielorientierung, psychische Stabilität),
 - der Selbsteinschätzung der beruflichen Handlungskompetenz,
 - der Inanspruchnahme der Fachdienste?
3. Wird mit „Online Plus“ eine neue „Zielgruppe“ angesprochen?
4. Können die „Online Plus“-Teilnehmer die Kommunikationsmöglichkeiten eines Präsenzlehrgangs durch Nutzung der onlinespezifischen Kommunikationsformen kompensieren?
5. Wie wird das neue Lernsetting insgesamt von den Rehabilitanden und dem Reha-team bewertet?

3.2 Methode

Zu Beginn der Umschulung wurden das Modellprojekt und das Anliegen der wissenschaftlichen Begleitung den Rehabilitanden der beiden Umschulungsgruppen vorgestellt. Aus der Onlinegruppe erklärten sich alle Rehabilitanden (N=7³) bereit, an der wissenschaftlichen Begleitung teilzunehmen. Aus dem Parallelkurs (IK-61) nahmen am ersten Erhebungszeitpunkt zu Beginn der Umschulung dreizehn Rehabilitanden teil und am zweiten Erhebungszeitpunkt nach der schriftlichen Prüfung sieben Rehabilitanden (jene, die auch bereits zum ersten Zeitpunkt interviewt und befragt wurden).⁴

Ein zentraler Aspekt der wissenschaftlichen Begleitung war zum einen die Fragestellung, in welcher Weise sich der neue Maßnahmetyp auf die Ergebnisqualität auswirkt und zweitens, in welchen Dimensionen sich die beiden Umschulungsgruppen voneinander unterscheiden. Ein weiterer Aspekt, der die Entscheidung über den Studientyp mitbestimmt hat, war die Tat-

² Mit „Standard-Umschulung“ ist jener Maßnahmetyp gemeint, der eine tägliche Präsenz im Berufsförderungswerk voraussetzt.

³ Zu Beginn der Hauptmaßnahme bestand die Lehrgangsguppe aus acht Rehabilitanden. Mit einem Rehabilitanden, der bereits kurz nach Beginn der Umschulung in eine andere Rehamaßnahme wechselte, konnte nur das erste Interview geführt werden.

⁴ Sechs Rehabilitanden der IK-61 haben am zweiten Erhebungszeitpunkt nicht teilgenommen. Drei Rehabilitanden sind zum vereinbarten Termin nicht erschienen, zwei weitere Rehabilitanden sind im Maßnahmeverlauf aus gesundheitlichen Gründen rückversetzt worden, ein Rehabilitand wechselte im Maßnahmeverlauf in die Speditionskaufmannumschulung.

sache, dass die Modellprojektgruppe mit sieben Rehabilitanden sehr klein war. Bei dieser Ausgangssituation ist ein Zweigruppen Prä-Post-Design eine sinnvolle Vorgehensweise.

Bei der Auswahl der Instrumente war eine Überlegung, sich auf bereits erprobte Verfahren zu stützen, zu denen darüber hinaus Normwerte vorliegen. Leider liegen so gut wie keine Instrumente vor, die im Kontext beruflicher Rehabilitation entwickelt und normiert wurden. Eine weitere Überlegung war, dass die Skalen der Messinstrumente inhaltlich jene Dimensionen repräsentieren, die von einer Umschulung anvisiert werden.

Die folgende Tabelle gibt die Eckdaten der Erhebung wieder:

T1 (September/Oktober Juli 2002)	T2 (Juni 2004)
Online Plus N = 7 Standard Umschulung N = 13	Online Plus N = 7 Standard Umschulung N = 7
BIP, SF 36, AVEM, F-SozU K-14	BIB, SF 36, AVEM, F-SozU K-14
Fragebogen „Beginn der Maßnahme“	Fragebogen „Ende der Maßnahme“
Leitfadengestützte Einzelinterviews	Leitfadengestützte Einzelinterviews

Zum Ende der Maßnahme sind zwei Ausbilder, die in beiden Umschulungsgruppen tätig waren, zu ihren Erfahrungen befragt worden. Ebenfalls wurden die verantwortlichen Fachdienstmitglieder der Rehateams interviewt.

Die Inanspruchnahme der Fachdienste durch die Rehabilitanden der beiden Gruppen wurde für den Zeitraum März 2003 bis Juni 2004 von den jeweiligen Fachdienstmitarbeitern dokumentiert.

Die folgende Tabelle gibt die inhaltliche Ausrichtung der einzelnen Fragebögen wieder:

Fragebogen	Ausrichtung	Dimensionen	Umfang
AVEM	Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster	- Arbeitsengagement - Bewältigungsverhalten - Lebenszufriedenheit	- 66 Items
SF-36	Allgemeiner Gesundheitszustand	- körperlicher Gesundheit - psychische Gesundheit	- 36 Items
BIP	Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung	- Berufliche Orientierung - Arbeitsverhalten - Soziale Kompetenz - Psychische Konstitution	- 196 Items
F-SozU K-14	Soziale Unterstützung	- erlebte soziale Unterstützung	- 14 Items
Beginn der Maßnahme		- Computerkenntnisse - Situation zu Hause - Wohnort und Anfahrt ins BFW - Entscheidung für die Umschulung - Daten zur Person	- 43 Items
Ende der Maßnahme		- Bewertung der Umschulung - Bewerbungsaktivitäten während der Umschulung - Erwerbssituation Ende Umschulung	- 20 Items

Der BIP dient dazu, die berufliche Handlungskompetenz zu erfassen, der AVEM und der SF36 spiegeln die Problematik der Bewältigungskompetenz wider. Das Thema Bewerbung hat in den Interviews eine große Rolle gespielt, ebenso wie das Selbstverständnis der Rehabilitanden im Sinne von Empowerment dort thematisiert wurde.

Als Grundlage für die Interviews des ersten Erhebungszeitpunktes haben folgende Leitfragen gedient:

Vorstellungsrunde

- Begrüßung
- Erlaubnis zur Aufzeichnung einholen
- Eigene Vorstellung
- Vorstellung des Befragten
- Bedeutung des Interviews: Ergänzung der harten Daten aus Fragebögen
- subjektive Sichtweise auf Rehaprozess
- Groben Ablauf des Interviews darstellen

Der bisheriger Umschulungsverlauf

- Zunächst interessiert mich der bisherige Verlauf der Umschulung. Der RVL ist abgeschlossen und die Hauptmaßnahme hat begonnen:
Welche Erfahrungen haben Sie gesammelt? (evtl. nachfragen: Schülerrolle)
Was nehmen Sie mit in die Hauptmaßnahme?

Der Weg in die Maßnahme

- Nun würde ich mich gerne mit Ihnen darüber unterhalten, wie es zur Umschulung und insbesondere zu IK-O gekommen ist. (Intensives Durchsprechen der Arbeits- und Krankheitsbiographie der letzten drei Jahre, grober Überblick über die „Lebensgeschichte“, bei Bedarf vertiefen)
- Hatten Sie die Möglichkeit, zwischen IK-O und IKK zu wählen? Was waren die wesentlichen Entscheidungsgründe?

Lebenssituation

- Als nächstes interessiert mich, welche Faktoren Ihre gegenwärtige Lebenssituation kennzeichnen. Dazu zählt alles, was Sie derzeit bewegt. (evtl. Themenbereiche vorgeben: Umschulung, Krankheit, Privates)
- Ich schlage folgende Vorgehensweise vor:
 1. Sie nennen Stichworte und ich schreibe diese auf Metaplankarten.
 2. Danach gehen wir gemeinsam die Karten durch und sie kommentieren diese.
 3. Wir versuchen nun die Karten zu ordnen.
 4. Haben Sie noch Ergänzungen? (evtl. nachfragen zu Themen: Gesundheit, das Neue an der Umschulung, Beruf (retro- und prospektiv), soziales Umfeld, Hobbys)
 5. Welche dieser Faktoren sind für Sie am wichtigsten? (evtl. nachfragen: positive/negative Gefühle, nah/fern, wichtig/unwichtig)

Ziele

- Sie haben über Ihre gegenwärtige Lebenssituation berichtet. Daraus ergeben sich bestimmte Ziele. Was sind Ihre persönlichen Zielvorstellungen?
- Welches sind die bedeutsamsten Ziele?

Ressourcen

Ihre genannten Ziele wollen erreicht werden.

- Was können Sie selbst dafür tun?
- Was kann das Bfw dafür tun?
- Was kann ihr Umfeld dafür tun?

Die Grundlage der Interviews zum zweiten Erhebungszeitpunkt bildeten folgende Fragen:

Maßnahmeverlauf

- Was waren Ihre Ziele zu Beginn der Maßnahmen, was wollten Sie erreichen?
- Wie war die Lernatmosphäre/Lernorganisation zu Hause (ungestört, Unterstützung,...)?
- Verhältnis Präsenzveranstaltung/zur Hause arbeiten (was war effektiver oder gehört beides unmittelbar zusammen)?
- Wie ist die Maßnahme für Sie insgesamt verlaufen (Höhen und Tiefen)?
- Was hat die Umschulung insgesamt gebracht (inkl. Höhen und Tiefen)?

Der Weg zur neuen Arbeitsstelle/Praktikumstelle

- Wie sind Sie zu Ihrer jetzigen Arbeitsstelle gekommen?
- Haben Sie bereits eine Zusage für eine Stelle oder gute Chancen, in nächster Zeit eine Stelle zu bekommen?
- Was schätzen Sie, welchen Anteil hatte die Umschulung auf ihren (Nicht-) Erfolg bei der Stellensuche?
- Haben Sie eine persönliche Bewerbungsstrategie – wie sieht diese aus?
- Wie sind Sie zu Ihrer Praktikumsstelle gekommen?

Veränderungen

- Wenn ich Ihren Partner oder einen engen Freund/Freundin fragen würde, was sich in den letzten zwei Jahren bei Ihnen bzw. in Ihrem Leben aufgrund der Teilnahme an der Umschulung verändert hat, was würde er/sie antworten?

IK-Online

- Ist die Anwendungssoftware ausgereift oder hat es in der Zeit während der Umschulung noch Änderungen gegeben?
- Wie wichtig war die PC-gestützte Kommunikation?
- Wie hilfreich waren Lernaufträge, Lernsoftware für das Lernen?
- Welche Rolle haben die Ausbilder während der Umschulungszeit gespielt?

Bewertung der Maßnahme und der Ergebnisse

- Was sind für Sie die wichtigsten Ergebnisse der Umschulungsteilnahme?
- Welche fachlichen Qualifikationen oder Schlüsselqualifikationen haben Sie aufgrund der Teilnahme an der Maßnahme entwickeln bzw. weiterentwickeln können?
- Wovon haben Sie am meisten profitiert? (die fachliche Qualifizierung, Praktikum, soziale Kontakte, Onlinelernen, etc.)
- Welche Fachdienste haben Sie in Anspruch genommen?
- Haben Ihnen die Fachdienste in Ihrer spezifischen Problemlage weiterhelfen können?
- Welche Gesamtnote (1–6) würden Sie der Maßnahme geben?

Teilhabe/ICF

- Inwieweit wirkt sich Ihre gesundheitliche Situation auf das Leben in der Gemeinschaft aus? (Fühlen Sie sich „gut integriert“ oder in irgendeiner Weise ausgegrenzt?)
- Sehen Sie sich als behindert an? (Gesundheits- und „Teilhabe-problematik“)
- Partizipation und Individualisierung im Umschulungsverlauf

Abschlussfragen

- Was würden Sie dem Bfw empfehlen, an der Umschulung auf jeden Fall zu verändern?
- Was sollte auf jeden Fall so bleiben?
- Wenn Ihr Kostenträger Sie fragt „Was hat Ihnen die Umschulung gebracht?“, was sagen Sie dann?
- Wenn Sie ein Bekannter danach fragen würde, ob es sich lohnt, an der Umschulung teilzunehmen, um wieder auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, was würden Sie empfehlen?

Die Interviews wurden geführt von den zwei Mitgliedern des Evaluationsteams. Einer war für die Gesprächsführung verantwortlich, der zweite beobachtete den Interviewablauf und war für die Protokollierung zuständig. Jedes Leitfadenterview wurde auf Band aufgenommen. Die Äußerungen der Rehabilitanden wurden entlang der thematischen Blöcke zusammengefasst.

3.3 Ergebnisse

3.3.1 Fragebogen Beginn der Maßnahme

In der folgenden Tabelle sind soziodemographische und andere Merkmale zusammengefasst, die zum ersten Erhebungszeitpunkt in beiden Gruppen erfragt wurden. Bis auf vier Kategorien unterscheiden sich die beiden Gruppen hinsichtlich der aufgeführten Merkmale kaum voneinander.

Der „typische IK-O Rehabilitand“ ist weiblich, verheiratet bzw. geschieden, hat Kinder und war vor der Umschulung als Angestellte beschäftigt.

Der „typische IK-61 Rehabilitand ist männlich, ledig, hat keine Kinder und war vor der Umschulung als Arbeiter beschäftigt.

Tabelle: Basismerkmale IK-61/IK-O 1. Erhebungszeitpunkt

Teilnehmermerkmal	IK-61	IK-O	Teilnehmermerkmal	IK-61	IK-O
Geschlecht			Rehagrund (Mehrfachantworten)		
m	10	2	Stütz- und Bewegungsapparat	6	4
w	3	5	Psychische Erkrankung	4	2
Nationalität			Neurologische Erkrankung	4	1
deutsch	12	7	Hauterkrankung	0	0
andere	0	0	Erkrankung der Atemwege	0	1
keine Angaben	1	0	keine Angaben	1	0
Alter			Partnerschaft		
21–30	3	0	ja/gemeinsamer Haushalt	7	5
31–40	6	4	ja/getrennte Haushalte	2	0
41–30	3	3	keine feste Partnerschaft	4	2
keine Angaben	1	0	Gründe/ Anwesenheit zu Hause (tagsüber)		
Familienstand			ja	3	5
ledig	7	0	nein	10	2
verheiratet	2	5	Mobilitätseinschränkung		
geschieden	3	2	ja	2	1
keine Angaben	1	0	nein	11	6
Kinder			SB Ausweis		
ja	7	7	ja	0	1
nein	6	0	nein	11	6
Schulabschluss			beantragt	1	0
Hauptschule	5	3	keine Angaben	1	0
Realschule	6	3	Kostenträger		
Fachhochschulreife	1	1	LVA	8	2
keine Angaben	1	0	BFA	0	1
abgeschlossene Berufsausbildung			Arbeitsamt	4	4
ja	12	7	keine Angaben	1	0
keine Angaben	1	0	Entfernung Wohnort/Bfw		
berufliche Stellung			bis 70 km	7	5
Angestellter	1	5	mehr als 70 km	6	2
Arbeiter	9	2	Wohnort Stadt/Land		
Selbständiger	2	0	städtische Region	8	3
keine Angaben	1	0	ländliche Region	5	4

Aus der Tabelle „Vorerfahrungen PC-Anwendung“ ist zu entnehmen, dass bei den IK-O-Rehabilitanden vor Beginn der Umschulung der Umgang mit dem PC nicht im Mittelpunkt des Arbeitsplatzes bzw. der Freizeitgestaltung stand. Die Rehabilitanden stufen sich selbst als Anfänger bzw. als Anwender mit Grundkenntnissen ein. Vier der sieben IK-O-Teilnehmer

hatten vor der Umschulung keinen PC zu Hause verfügbar, eine Teilnehmerin gab an, noch nie einen Computer benutzt zu haben. Demgegenüber nutzen IK-61-Rehabilitanden den PC häufiger, insbesondere in der Freizeit. Zu vermuten ist, dass hier geschlechtsspezifische Nutzungsgewohnheiten zum Ausdruck kommen.

Tabelle: Vorerfahrungen PC Anwendung IK-61/IK-O 1.Erhebungszeitpunkt

	IK-61	IK-O
PC-Anwendung am Arbeitsplatz (vor Beginn der Umschulung)		
zentraler Bestandteil der Arbeit	1	1
kam häufiger vor	2	2
nur am Rande	3	2
keine PC Anwendung	6	2
keine Angaben	1	0
PC-Anwendung zu Hause (vor Beginn der Umschulung)		
kam häufiger vor	6	0
nur am Rande	5	3
zu Hause kein PC vorhanden	1	4
keine Angaben	1	0
Nutzungsdauer des PC pro Woche (Arbeit u. Freizeit)		
mehr als 30 Stunden	1	0
20 bis 30 Stunden	4	0
10 bis 20 Stunden	0	2
5 bis 10 Stunden	2	1
weniger als 5 Stunden	5	3
keine Angaben	1	0
noch nie einen Computer benutzt	0	1
Bewertung der eigenen Computerkenntnisse		
Anfänger	3	3
Grundkenntnisse	7	3
Fortgeschrittener	3	0
keine Angaben	0	1

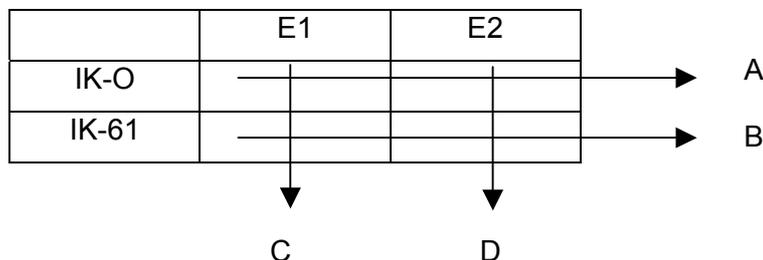
Auf die Frage "Warum haben sie sich für das Bfw Michaelshoven entschieden?" ist die häufigste Nennung bei den IK-61-Rehabilitanden die „räumliche Lage“ des Bfw (Standortvorteil Köln). Die Rehabilitanden der IK-O-Gruppe geben demgegenüber am häufigsten an, dass das Umschulungsangebot des Bfw Michaelshoven der entscheidende Grund war. In den Interviews haben die Rehabilitanden berichtet, dass sie sich ganz bewusst für die spezielle Form der Online-Umschulung entschieden haben, welche nur im Bfw Michaelshoven möglich ist, wobei nicht die Onlineform an sich die Attraktivität der Umschulung ausmacht. Entscheidend war vielmehr, dass erst die zeitliche und räumliche Flexibilität der Onlineform den Teilnehmern die Möglichkeit bot, sowohl den Anforderungen einer Vollzeitumschulung als auch den Anforderungen der gesundheitlichen Situation oder/und des sozialen Umfeldes (Kinderbetreuung) gerecht zu werden. Aus der Sicht des „typischen IK-61-Rehabilitanden (männlich, ledig, keine Kinder) ergibt sich in der Tat kein Grund, den ganzen Tag „alleine“ vor dem PC zu lernen, insbesondere dann, wenn keine Einschränkung der Mobilität aus gesundheitlichen Gründen vorhanden ist und mit dem Lernen in der Gruppe ein „Motivationsschub“ assoziiert wird.

Tabelle: Gründe für die Umschulung im Bfw Michaelshoven

	IK-61	IK-O
Warum haben Sie sich für das Bfw Michaelshoven entschieden? (Mehrfachantworten möglich)		
die räumliche Lage	9	1
der gute Ruf der Einrichtung	2	2
das Umschulungsangebot der Einrichtung	1	6
BF/AP der Einrichtung	3	3
Empfehlung Rehaberater	3	5
Empfehlung Familienmitglied	0	1
Empfehlung von Freunden oder Bekannten	0	1
Empfehlung eines ehemaligen Rehabilitanden	1	0
wegen medizinischer Betreuung	1	0
frühzeitiger Beginnstermin	1	0
Infotag Bfw Michaelshoven	1	0

3.3.2 Standardisierte Fragebögen: BIP, SF36, AVEM, F-SozU K-14

Die Diagramme in den folgenden Kapiteln (1.3.2.1 BIP, 1.3.2.2 SF36, 1.3.2.3 AVEM) zeigen die Ergebnisse der standardisierten Fragebögen. Die Fragebögen wurden jeweils zu Beginn (E1) und zum Ende (E2) der Maßnahme von beiden Gruppen bearbeitet.



Zu jedem Fragebogen werden vier Diagramme vorgestellt.

- Diagramm A (im jeweiligen Abschnitt) zeigt die Unterschiede der IK-O-Gruppe zwischen E1 und E2.
- Diagramm B zeigt die Unterschiede der IK-61-Gruppe zwischen E1 und E2.
- Diagramm C zeigt die Unterschiede zwischen den beiden Gruppen zum 1. Erhebungszeitpunkt.
- Diagramm D zeigt die Unterschiede zwischen den beiden Gruppen zum 2. Erhebungszeitpunkt.

Die Balken der Diagramme repräsentieren die durchschnittlichen Subskalenrohwerte der Gruppen.

In Kapitel 3.3.2.4 werden zwei Diagramme mit den Ergebnissen des Fragebogens F-SozU K-14 vorgestellt. Hier repräsentieren die Balken Prozentrangwerte der einzelnen Rehabilitanden.

Insgesamt fällt auf, dass die Differenzen sowohl zwischen den Gruppen als auch zwischen den Erhebungszeitpunkten sehr gering ausfallen. Dass kaum Unterschiede zwischen den beiden Gruppen zu beobachten sind, ist weniger überraschend als die Tatsache, dass sich die Werte auch zwischen den Erhebungszeitpunkten kaum verändert haben. Die Selbsteinschätzungen der Rehabilitanden in Bezug auf die eigenen Schlüsselqualifikationen (BIP), den Umgang mit Arbeitsanforderungen (AVEM) und den subjektiv erlebten Gesundheitszustand haben sich durch die zweijährige Umschulung nicht wesentlich verändert. Zumindest können durch diese Verfahren keine Vorher/Nachher Unterschiede nachgewiesen werden. Zu beachten ist hier, dass keines der Instrumente konstruiert wurde, um Effekte von Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation zu erfassen. Die Instrumente sind somit unter Umständen nicht spezifisch genug, entsprechende Effekte einzufangen. Es wäre jedoch auch denkbar, dass die Rehabilitanden sich zwar verändert haben, sich aber zum Ende der Maßnahme selbstkritischer sehen und die Selbsteinschätzungen deshalb zum zweiten Zeitpunkt „niedriger“ ausfallen.

3.3.2.1 BIP

Die einzelnen Subskalen des BIP sind: Leistungsmotivation (LM), Gestaltungsmotivation (GM), Führungsmotivation (FM), Gewissenhaftigkeit (GE), Flexibilität (FL), Handlungsorientierung (HO), Sensitivität (SEN), Kontaktfähigkeit (KO), Soziabilität (SOZ), Teamorientierung (TO), Durchsetzungsstärke (DU), Emotionale Stabilität (EST), Belastbarkeit (BEL), Selbstbewusstsein (SB).

Diagramm A

BIP IKO: E1 und E2

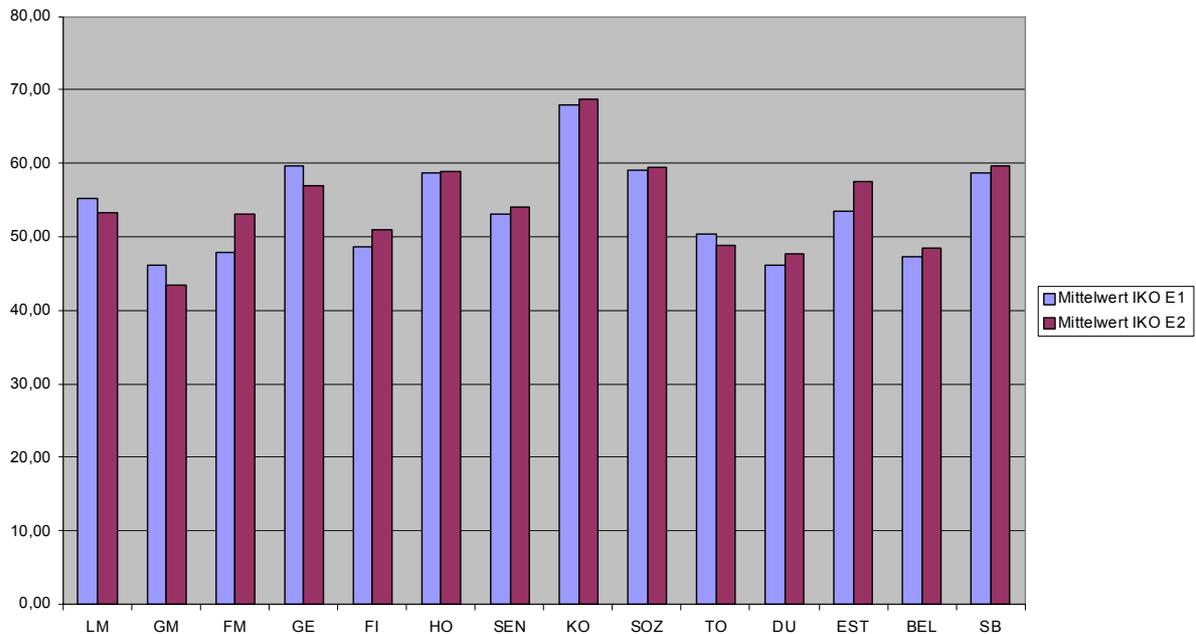


Diagramm B

BIP IK61 E1 und E2

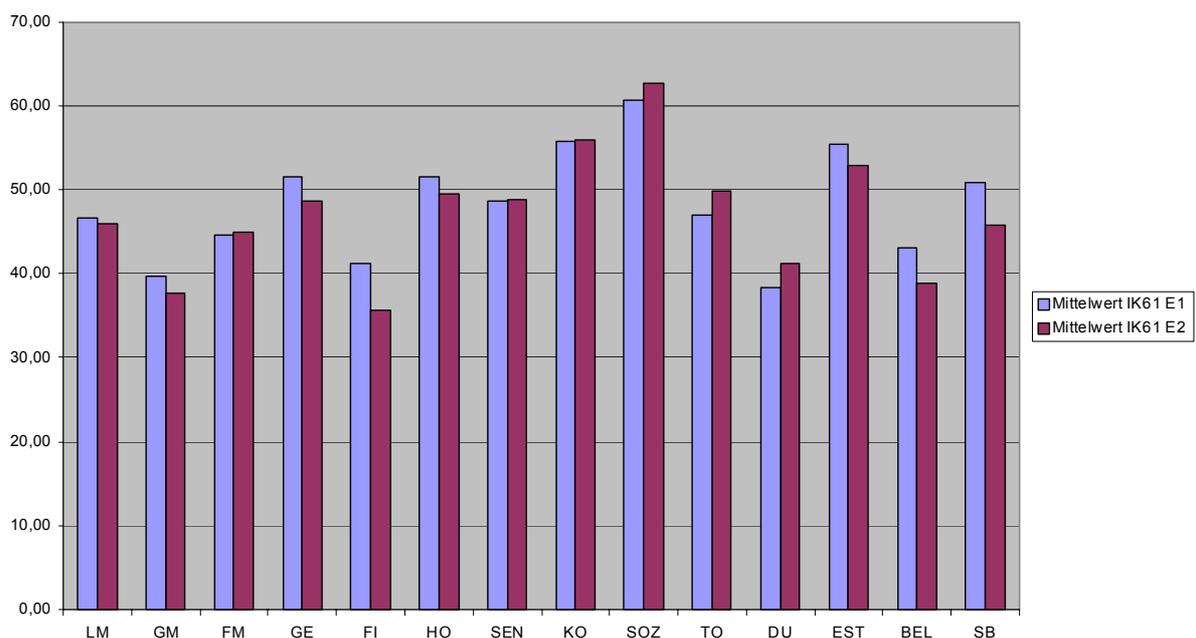


Diagramm C

BIP E1 Gruppenvergleich

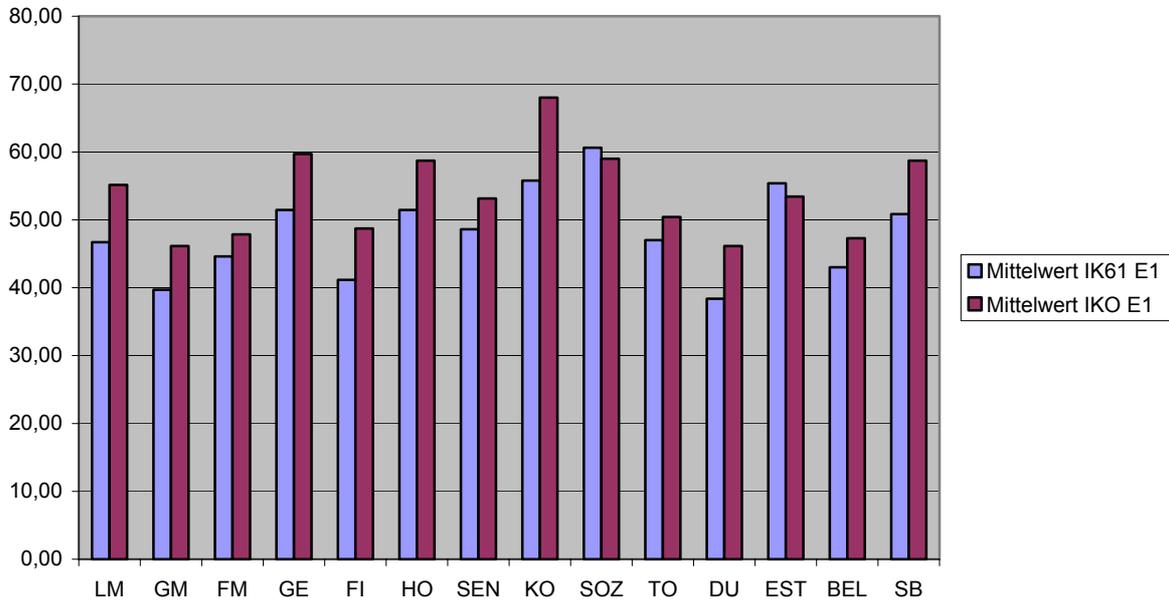
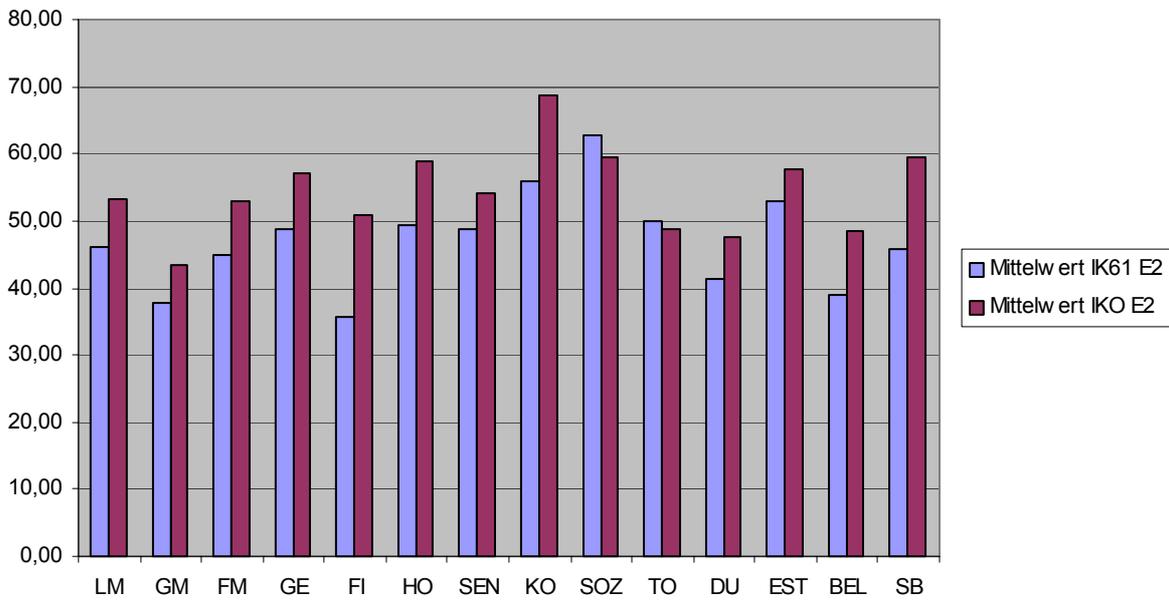


Diagramm D

BIP E2 Gruppenvergleich



3.3.2.2 SF36

Die Subskalen des SF 36 sind: Körperliche Funktionsfähigkeit (pfi), Körperliche Rollenfunktion (rolph), Schmerz (pain), Allgemeine Gesundheitswahrnehmung (ghp), Vitalität (vital), Soziale Funktionsfähigkeit (social), Emotionale Rollenfunktion (rolem), Körperliche Summenskala (ksk), Psychische Summenskala (psk).

Diagramm A

SF36 IKO E1 und E2

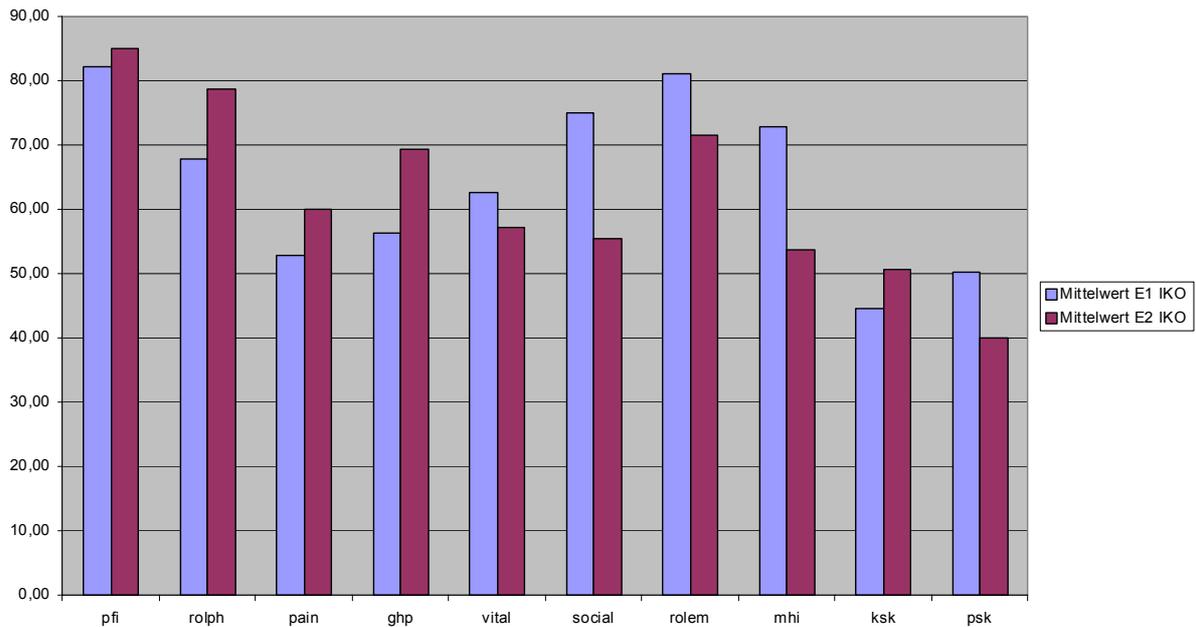


Diagramm B

SF36 IK61 E1 und E2

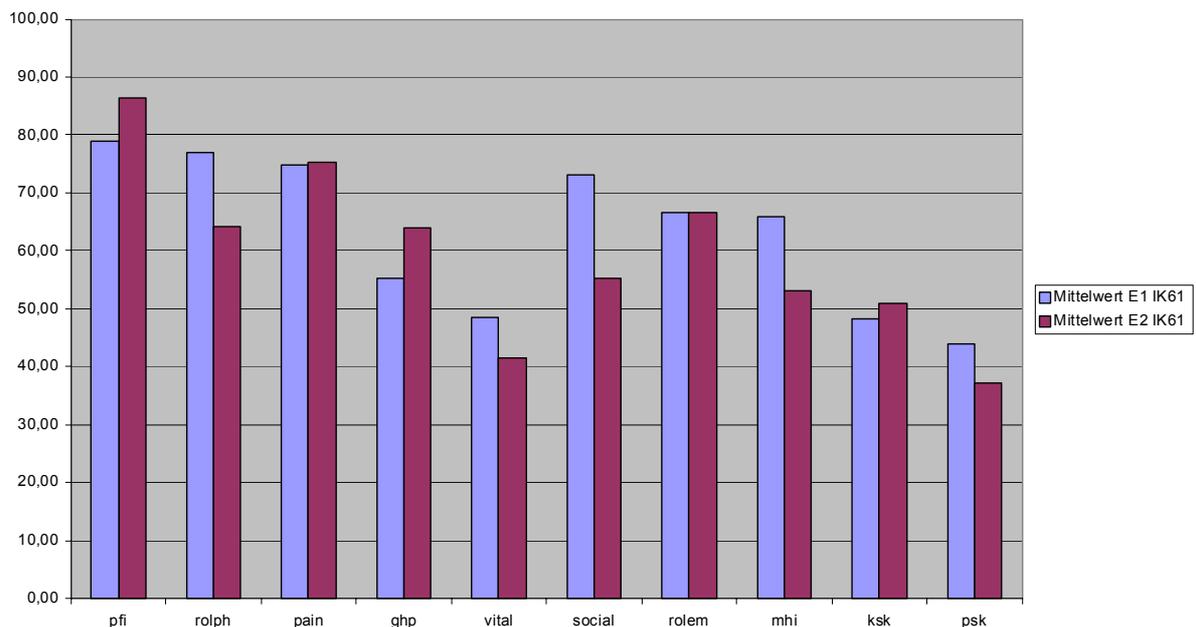


Diagramm C

SF36 E1 Gruppenvergleich

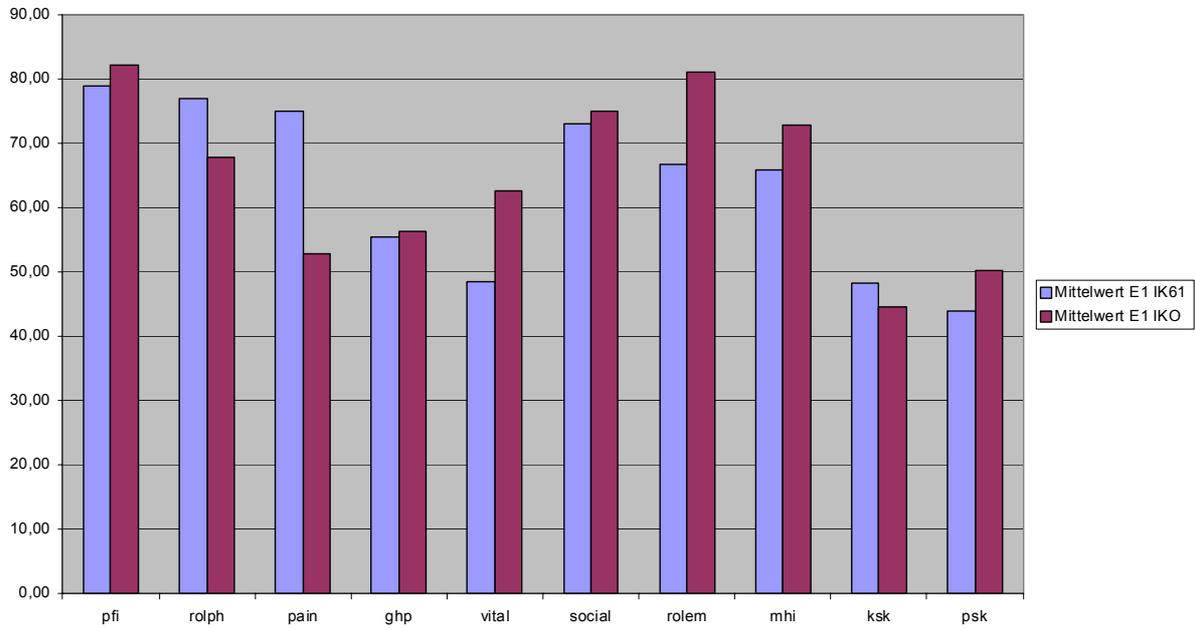
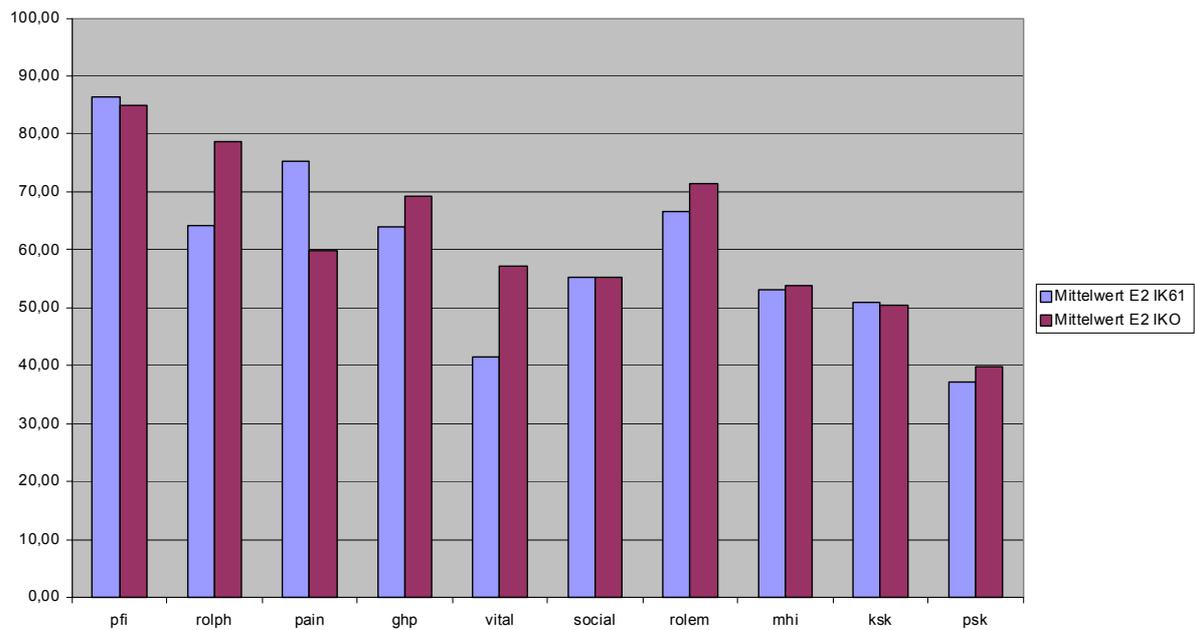


Diagramm D

SF36 E2 Gruppenvergleich



3.3.2.3 AVEM

Die Subskalen des AVEM sind: Subjektive Bedeutung der Arbeit (Subbed), Beruflicher Ehrgeiz (Ehrgeiz), Verausgabungsbereitschaft (Verausg), Perfektionsstreben (Perfekt), Distanzierungsfähigkeit (Distanz), Resignationsfähigkeit (Resign), Offensive Problembewältigung (Offensiv), Innere Ruhe und Ausgeglichenheit (Inruhe), Erfolgserleben im Beruf (Erfolg), Lebenszufriedenheit (Zufried), Erleben sozialer Unterstützung (Sozunt).

Diagramm A

AVEM IKO E1 und E2

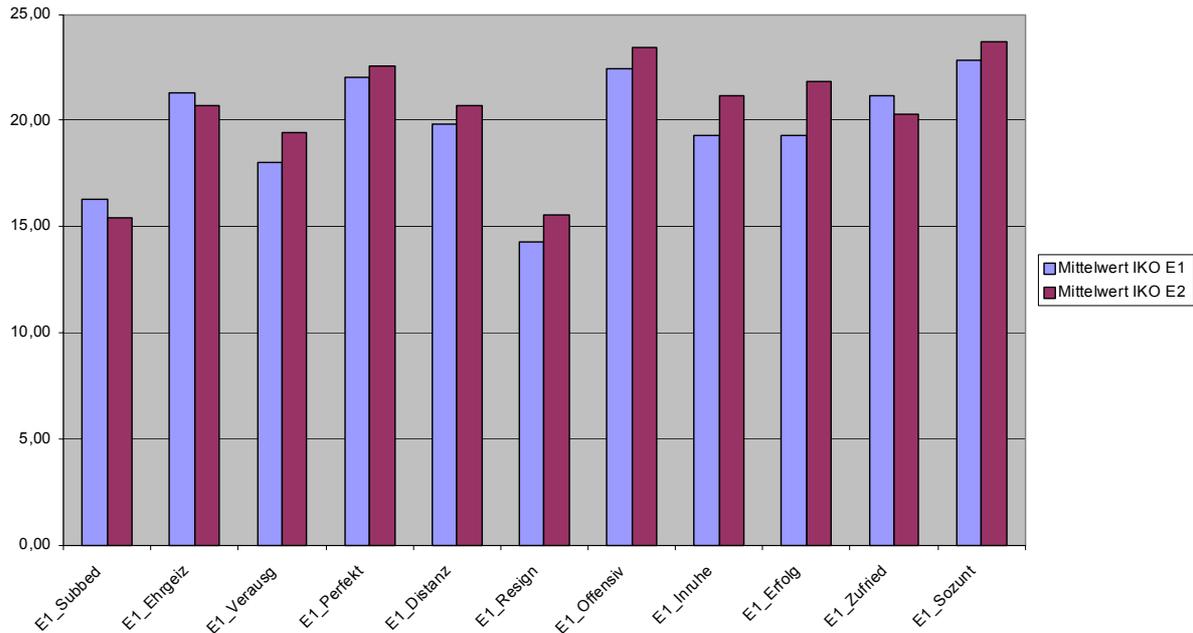


Diagramm B

AVEM IK61 E1 und E2

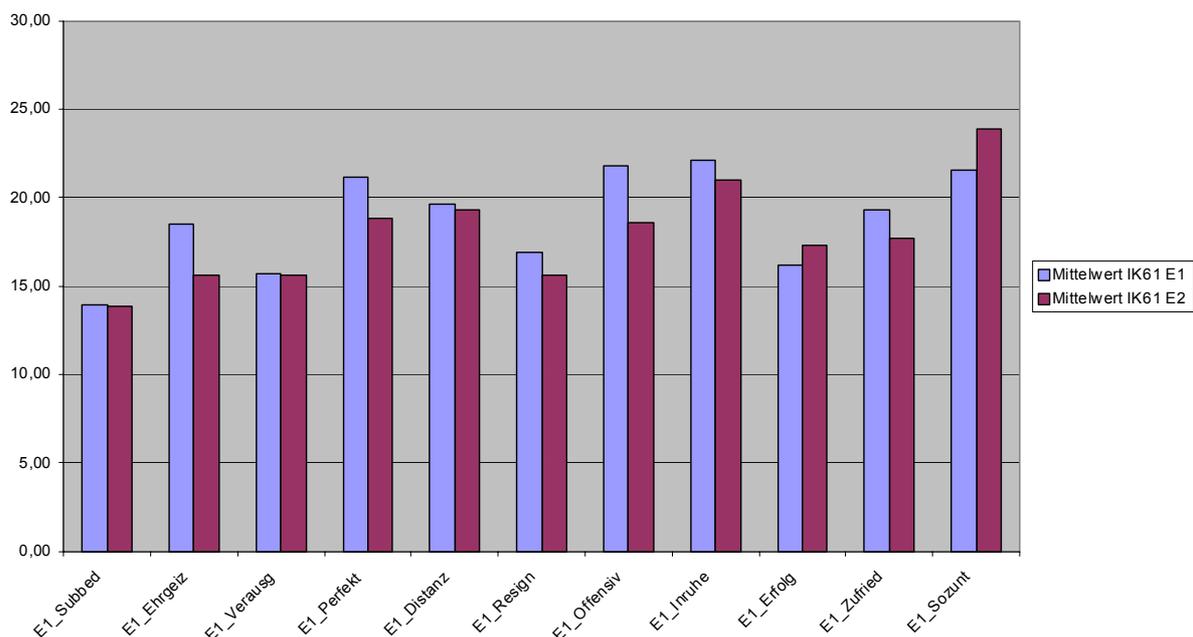


Diagramm C

AVEM E1 Gruppenvergleich

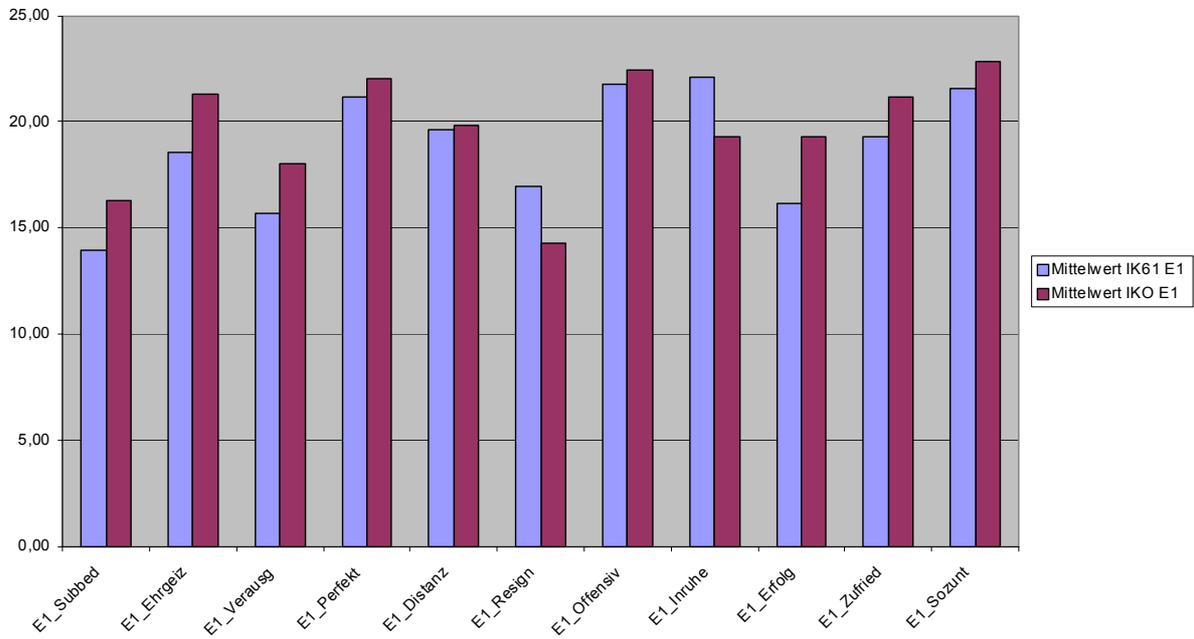
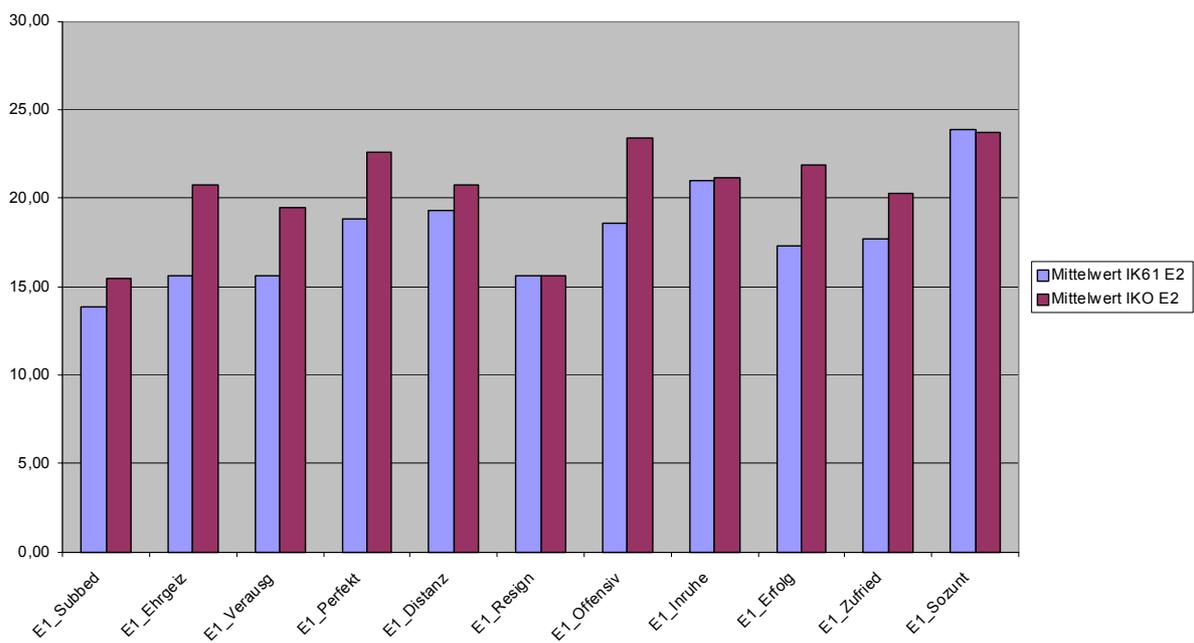


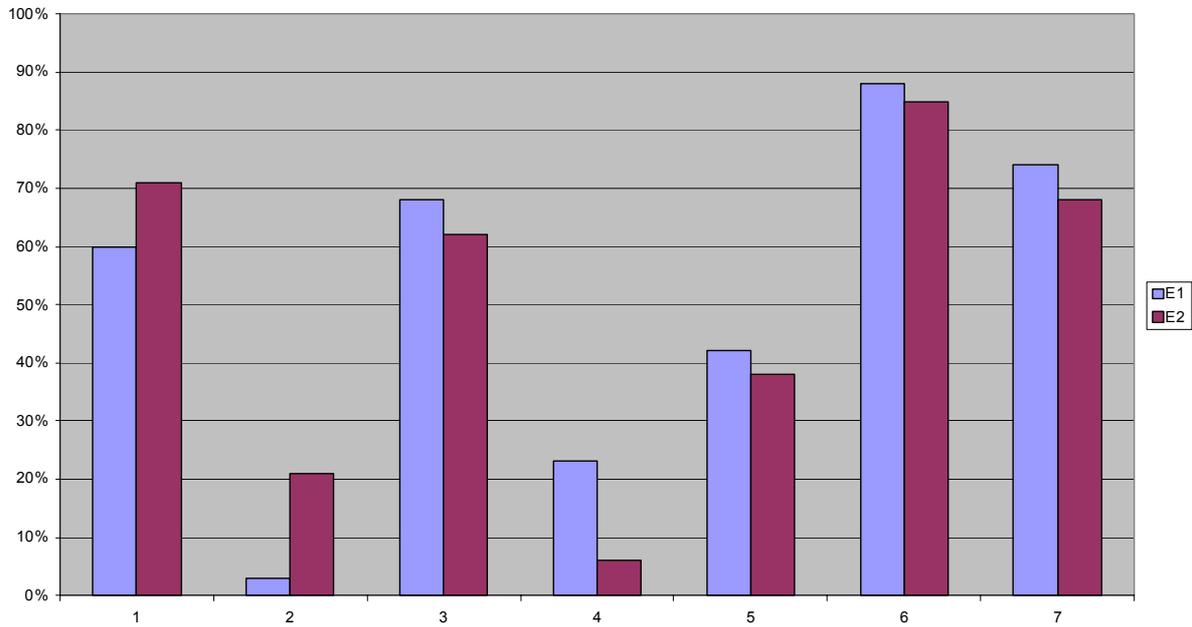
Diagramm D

AVEM E2 Gruppenvergleich

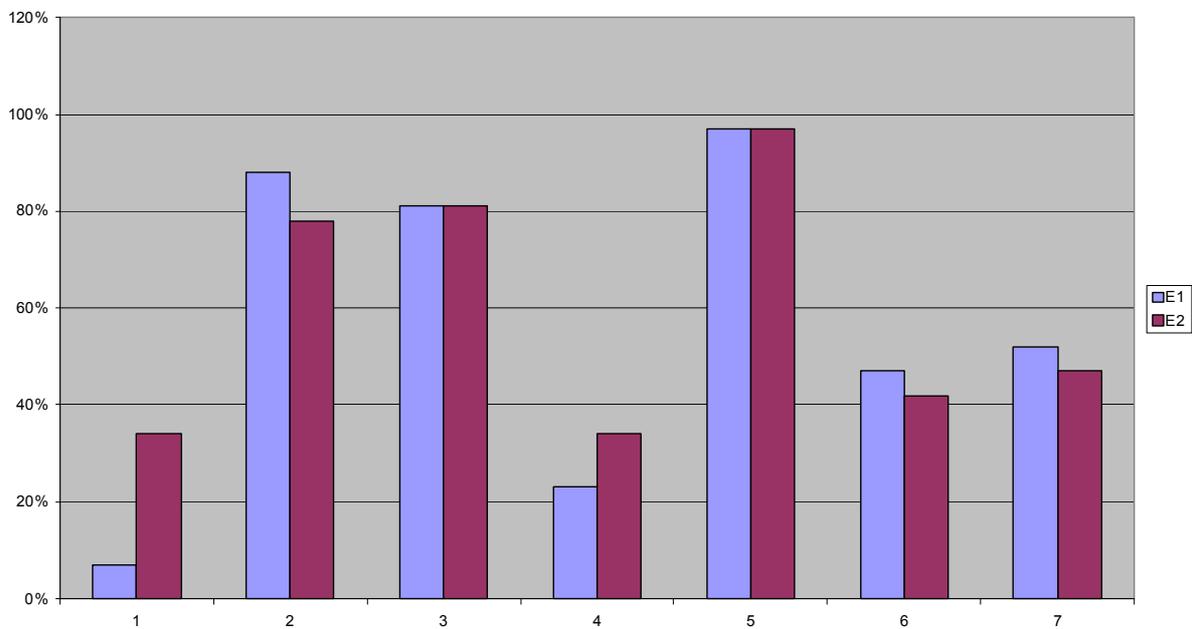


3.3.2.4 F-SozU K-14

SOZU.IK61.Prozentränge.Vergleich



SOZU.IKO.Prozentränge.Vergleich



3.3.3 Fragebogen: Ende der Maßnahme

Kurz nach der schriftlichen Prüfung sind die Rehabilitanden der beiden Umschulungsgruppen schriftlich befragt worden (IK-O N=7, IK-61 N=7). Die Themen der Befragung waren: Die Zufriedenheit mit der Umschulung und die Bewertung des Umschulungsverlaufes, die Nutzung der Fachdienste, Intensität der Bewerbungsaktivitäten und die Einschätzung der Jobperspektiven im Anschluss an die Umschulung.

Die folgende Tabelle gibt die Gesamtzufriedenheit der Rehabilitanden mit der Umschulung wieder (obere Zahlenreihe IK-O, untere Zahlenreihe IK-61). Die Mehrheit der Rehabilitanden ist zufrieden bis sehr zufrieden, die IK-O-Gruppe ausgeprägter als die IK-61.

Tabelle: Gesamtzufriedenheit mit der Umschulung

	sehr zufrieden	zufrieden	mittelmäßig	unzufrieden	völlig unzufrieden
	1	2	3	4	5
Alles in allem, wie zufrieden sind Sie mit dem bisherigen Umschulungsverlauf?	2	5	0	0	0
Ich bin mit der Umschulung im BFW ...	2	2	3	0	0

In der nächsten Tabelle sind die Ergebnisse der Einschätzungen zusammengefasst in Bezug auf verschiedene Aspekte des Umschulungsverlaufes (obere Zahlenreihe IK-O, untere Zahlenreihe IK-61). Insgesamt bewerten die Rehabilitanden den Umschulungsverlauf positiv. Hier ist auch zu berücksichtigen, dass alle befragten Rehabilitanden zum Befragungszeitpunkt bereits die schriftliche Prüfung durchlaufen hatten.

Fast alle Rehabilitanden sind der Meinung, dass die Umschulung ihre berufliche Leistungsfähigkeit verbessert hat und sie viel Neues gelernt haben. In Bezug auf eine Verbesserung der Arbeitsmarktchancen ist nur ein Rehabilitand der Meinung, dass sich seine Situation nicht verbessert hat. Bei der Einschätzung der gesundheitlichen Situation nehmen mehr IK-O-Rehabilitanden eine positive Veränderung wahr.

Tabelle: Bewertung der Umschulung

	stimme voll zu	stimme eher zu	teils- teils	stimme eher nicht zu	stimme über- haupt nicht zu
	1	2	3	4	5
Durch die Umschulung hat sich meine berufliche Leistungsfähigkeit verbessert.	2 ⁵ 0 ⁶	4 6	1 1	0 0	0 0
Ich hatte das Gefühl, nur meine Zeit abzusitzen.	0 0	0 0	0 1	1 3	6 3
Im Verlauf der Umschulung habe ich nicht viel Neues gelernt.	0 0	0 0	0 1	5 2	2 4
Im Verlauf der Umschulung bin ich selbstbewusster geworden.	1 0	4 4	1 3	1 0	0 0
Im Umschulungsverlauf konnte ich meine persönlichen Stärken einbringen und nutzen.	0 0	6 3	1 3	0 1	0 0
In der Umschulung bin ich ständig mit meinen Defiziten konfrontiert worden.	0 0	0 2	2 2	5 3	0 0
Durch die Umschulung haben sich meine Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessert.	0 1	3 2	4 3	0 1	0 0
Durch die Umschulung haben sich die Aussichten auf einen höheren Verdienst verbessert.	0 0	3 1	2 3	2 3	0 0
Durch die Umschulung haben sich meine beruflichen Aufstiegschancen verbessert.	0 0	5 3	1 3	1 1	0 0
Im Vergleich zu Beginn der Umschulung hat sich mein körperliches und psychisches Wohlbefinden verbessert.	1 2	4 1	1 1	1 2	0 1
Die Teilnahme hat mir geholfen, mit meinem Gesundheitsproblem besser zurecht zu kommen.	0 2	5 1	1 2	1 1	0 1
Das Rehateam hat es verstanden, auf meine persönliche Lebenssituation einzugehen.	1 0	3 2	3 3	0 0	0 2

⁵ Die oberen Zahlenreihen geben die Antworten der IK-O-Rehabilitanden wieder.

⁶ Die unteren Zahlenreihen geben die Antworten der IK-61-Rehabilitanden wieder.

Die folgende Tabelle verdeutlicht, wie die Rehabilitanden die Inanspruchnahme der Fachdienste einschätzen (obere Zahlenreihe IK-O, untere Zahlenreihe IK-61). Bis auf die Freizeitangebote des Bfw ergeben sich in den Beurteilungen der beiden Gruppen keine Unterschiede. Die gelegentliche Nutzung der Fachdienste dominiert in beiden Gruppen.

Tabelle: Nutzung der Angebote

Welche der folgenden Angebote des Bfw haben Sie wie häufig genutzt?			
	häufig	gelegentlich	nie
	1	2	3
Angebote des Vermittlungsservice	0 0	1 2	6 5
Reha-Beratung	0 1	7 6	0 0
Beratung durch den psychologischen Dienst	0 2	4 3	3 2
Ärztliche Behandlung	0 1	5 4	2 2
Beratungsgespräche mit dem gesamten Rehateam	0 0	5 5	2 2
Beratungsgespräche mit einzelnen Ausbilderinnen bzw. Ausbildern	2 0	5 5	0 2
Freizeitangebote im Bfw	0 1	0 4	7 2

Die Tabelle „Bewerbungsaktivitäten“ kann dahingehend interpretiert werden, dass bestimmte Bewerbungsaktivitäten im Umschulungsverlauf kaum eine Rolle spielen (obere Zahlenreihe IK-O, untere Zahlenreihe IK-61). Damit bestätigen sich in dieser kleinen Stichprobe Tendenzen, die bereits in der Vermittlungsbefragung deutlich wurden.

Tabelle: Bewerbungsaktivitäten

Welche der nachfolgenden Bewerbungsaktivitäten haben Sie bereits während der Umschulung häufig, gelegentlich bzw. noch nie durchgeführt?			
	häufig	gelegentlich	nie
	1	2	3
Adressen und Informationen über mögliche Arbeitgeber gesammelt	4 1	3 6	0 0
Erfahrungsaustausch über Bewerbungsaktivitäten mit anderen Rehabilitanden	5 3	2 4	0 0
nach Stellenanzeigen in Zeitungen gesucht	6 2	1 5	0 0
Stellenbörsen im Internet ausgewertet	4 3	3 2	0 2
persönlich Kontakt mit möglichen Arbeitgebern aufgenommen	0 0	4 3	3 4
Bekannte und Freunde angesprochen	3 1	3 3	1 3
den Vermittlungsservice bzw. Reha-Teammitglieder um Rat und Tipps gefragt	0 0	5 4	2 3

Auf die Frage „Haben Sie in den letzten sechs Monaten Bewerbungsschreiben verschickt?“ haben jeweils vier IK-O bzw. IK-61-Teilnehmer mit ja geantwortet und drei mit nein.

Jeweils ein Teilnehmer aus jeder Gruppe gab im Fragebogen an, in den sechs Monaten vor dem Ende der Umschulung ein Vorstellungsgespräch geführt zu haben.

Kein Rehabilitand hatte zum Befragungszeitpunkt (nach der schriftlichen Prüfung) eine Arbeitsstelle in Aussicht.

Auf die Frage „Wie schätzen sie Ihre Chancen ein (Notenskala von 1 sehr gut bis 6 sehr schlecht), dass Sie eine Stelle finden, in der Sie das im Bfw Gelernte einbringen können?“ haben die beiden Gruppen wie folgt geantwortet:

Tabelle: Bewertung der Chancen, ein Stelle zu finden

	sehr gut					sehr schlecht
IK-O (N=6)	0	4	2	0	0	0
IK-61 (N=7)	0	1	4	1	1	0

Die nächste Tabelle gibt einen Überblick darüber, wie die Rehabilitanden verschiedene Aspekte der Stellensuche im Anschluss an die Umschulung einschätzen (obere Zahlenreihe IK-O, untere Zahlenreihe IK-61).

Tabelle: Stellensuche

	stimme voll zu	stimme eher zu	teils- teils	stimme eher nicht zu	stimme überhaupt nicht zu
	1	2	3	4	5
Durch meine Behinderung bzw. gesundheitliche Einschränkung habe ich schlechtere Chancen, eine Stelle zu finden als andere.	0 1	1 1	1 1	3 1	1 3
Personalverantwortliche in Betrieben haben spürbare Vorbehalte und Vorurteile gegenüber Rehabilitanden.	0 0	5 2	0 3	1 1	0 1
Ich benötige professionelle Unterstützung bei der Stellensuche.	0 1	1 2	4 1	1 2	0 1
Ich sehe keine Perspektive für meine berufliche Zukunft.	0 0	0 0	1 1	2 2	3 4
Ich benötige weitere fachliche Qualifizierung, um eine Chance auf dem Arbeitsmarkt zu haben.	0 0	2 0	2 5	2 1	0 1
Ich verfüge über eine persönliche Bewerbungsstrategie.	0 3	3 1	3 1	0 2	0 0
Ich bin davon überzeugt, bis Ende des Jahres eine neue Arbeitsstelle gefunden zu haben.	2 3	4 2	0 1	0 1	0 0
Meine Bewerbungsaktivitäten waren bisher eher unsystematisch und zufällig.	0 0	1 1	2 4	3 1	0 1
Erst wenn ich weiß, ob ich die Prüfung bestanden habe, beginne ich mich intensiv zu bewerben.	1 1	2 1	0 1	3 1	0 3

3.3.4 Interviews

Die Interviews sind anhand eines Fragebogens mit Leitliniencharakter durchgeführt worden. Bei Maßnahmebeginn wurden elf TN von IK-61 und sechs TN von IK-O befragt. Am Ende der Umschulung – vor der mündlichen Prüfung – sind jeweils sieben TN sowie Ausbilder und die verschiedenen Fachdienste befragt worden. Im Mittelpunkt der Gespräche stand die Fragestellung, ob offensichtliche Unterschiede zwischen den beiden Gruppen existieren. Thematisiert wurden der Maßnahmeverlauf, die Erfahrungen im Praktikum sowie die Bewerbungsaktivitäten, persönliche Veränderungen, die Rolle der Fachdienste und die Frage, inwieweit sich die TN als behindert einstufen und dadurch ein Teilhabeproblem zu bewältigen haben.

3.3.4.1 Teilnehmer

Die TN der IK-O-Maßnahme erschienen von Beginn an als eine homogene Gruppe. Zwar gab es unterschiedliche Charaktere, die aber untereinander gut harmoniert haben. Nach dem Ausscheiden des jüngsten TN lagen sie auch vom Alter her enger zusammen als die TN der IK-61-Maßnahme. Zudem waren sie durch eine einheitlichere Lebenserfahrung (Beruf, Familie, Kinder, z.T. Scheidung) gekennzeichnet. Der positive Blick nach vorn war ein weiteres prägendes Merkmal der IK-O-TN. Sie haben sich gegenseitig geholfen und an einem Strang gezogen. Dabei erwies sich die kleine Gruppe als sehr förderlich. Ausgesprochene Computerfreaks waren bis auf eine Ausnahme nicht bei IK-O vertreten. Vielmehr griffen die TN dankbar auf die Einarbeitung und motivierende Unterstützung der EDV-Fachkraft des Bfw zurück.

Maßnahmeverlauf

Was waren Ihre Ziele zu Beginn der Maßnahmen, was wollten Sie erreichen?

Die Ziele der IK-61-TN waren vielfältig. Neben dem Ziel, mit der Umschulung mehr Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu haben, standen bei anderen TN die Inhalte der Umschulung (insbesondere Verbesserung der PC-Kenntnisse) sowie eine gute Prüfung im Vordergrund. Mit dem neuen Beruf versprachen sich einige TN eine Reduzierung ihrer gesundheitlichen Probleme bzw. das noch ausgebildete Krankheitsbild sollte mit dem neuen Beruf besser zu vereinbaren sein (z.B. weniger Stress und Leistungsdruck), und auch eine bessere Bezahlung als im alten Beruf. Ein TN machte die Aussage, zu Beginn der Umschulung nicht genau gewusst zu haben, was ihn erwartet.

Bei den TN von IK-O waren die Ziele sehr ähnlich gelagert. Motive waren u.a., das Berufsbild des Industriekaufmanns kennen zu lernen und die Herausforderung des selbständigen Lernens zu schaffen, letzteres auch in Kombination mit der Bewältigung der gesundheitlichen Probleme. Ein weiterer Reiz lag in der PC-intensiven Ausbildung, von der sich die meisten IK-O-TN einen Zusatznutzen im Vergleich zur IK-61-Umschulung erhofften. Daneben gab es eher maßnahmeunspezifische Ziele, z.B. nach einem langen Erziehungsurlaub wieder zu lernen, den neuen Beruf mit dem alten Beruf zu verbinden oder einen guten Umschulungsverlauf zu erreichen.

Wie ist die Maßnahme für Sie insgesamt verlaufen (Höhen und Tiefen)?

Bei den meisten TN von IK-61 haben sich die gesundheitlichen Problematiken während der Umschulungsphase zum Positiven entwickelt. Des Weiteren waren die Erfahrung und die Auseinandersetzung mit dem Berufsbild des Industriekaufmanns überwiegend gut, wenn auch die Klarheit über den Beruf und die Arbeitsplatzaussichten z.T. erst nach einigen Monaten deutlich wurde. Bei einem TN bestand zum Ende der Umschulung Unsicherheit darüber, ob der richtige Ausbildungsberuf gewählt wurde. Insgesamt hat sich das selbst- bzw. handlungsorientierte Lernen als richtiger Ansatz herausgestellt, wenn auch eine gewisse Gewöhnungsphase notwendig und die Methode nicht durchgängig für die gesamte Umschulung passend war. Zu den Lerninhalten kamen unterschiedliche Rückmeldungen: Einige TN empfanden den Stoff als zu theoretisch, anderen war er noch zu oberflächlich. Über die neue Qualifikation waren jedoch alle TN zufrieden. Allerdings sind sie sich darüber bewusst, dass die Umschulung nur ein Aspekt ist, dass sie aber nicht den Wiedereinstieg in das Berufsleben garantiert. Ein TN äußerte die Ansicht, dass die IK-O-TN besser am PC ausgebildet seien, er aber nicht auf die positiven Erfahrungen der Präsenzveranstaltung hätte verzichten wollen (z.B. Lernen in der Gruppe).

Für die TN von IK-O zergliederte sich die Beantwortung der Frage in mehrere Teile. Neben der Bewertung des Maßnahmeverlaufs war von Interesse, wie die Lernatmosphäre zu Hause war, wie die Lernaufträge online zu bearbeiten waren, wie die PC-gestützte Kommunikation funktioniert hat und ob der Wechsel von Online- und Präsenzphasen angemessen war. Wichtig war zudem, welche Rolle die Ausbilder während der Umschulungszeit gespielt haben.

Den IK-O-TN bot sich zu Hause der organisatorische Rahmen, um die Onlinephasen konzentriert und zielgerichtet zu bewältigen. In einem Fall hatte sich ein TN ausnahmsweise ein eigenes Büro organisiert und auf diese Weise für eine ruhige Lernatmosphäre gesorgt. Die Onlinephasen wurden im Vergleich mit den Präsenzphasen von fast allen als anstrengender empfunden. Dies lag zum einen an der besonderen Form der Kommunikation per PC und zum anderen an der Tatsache, dass zu Hause mehr Zeit als die eigentlich vorgesehene investiert wurde („Zu Hause hat man sich selbst mehr Druck gemacht.“). Durch die ungestörte Arbeitsatmosphäre schafften viele der TN deutlich mehr als in den Präsenzphasen.

Die Lernaufträge sind nicht als langweilig empfunden worden, sondern haben dazu angeregt, sich intensiv mit dem Lernstoff auseinander zu setzen. Auf diese Weise haben sie viel zum selbständigen Arbeiten beigetragen („Was ich total super finde ist, dass da wirklich dazu an-

gleitet wird, selbst aktiv zu werden.“). Individuellen Lösungswegen wurde genügend Raum geboten („Das macht einen doch stolz, wenn man das selbst herausgefunden hat.“) – auch wenn damit ein Mehraufwand verbunden ist („Manchmal ist es aber auch ganz angenehm, wenn man den Ausbilder vor sich stehen hat.“). Einschränkungen in der Beurteilung gab es bei der Lernsoftware („Meine persönliche Empfehlung war, dass die sehr umständlich waren und im Endeffekt nichts gebracht haben, weil die so kompliziert aufgebaut waren.“). Lieber haben die TN auf Bücher oder das Internet zurückgegriffen.

Die anfängliche Gruppenarbeit an den vernetzten PCs hat schnell den Bedarf nach einer disziplinierten Kommunikationsform offensichtlich werden lassen („Die Gruppe hat ganz schnell gemerkt: Wir müssen Regeln aufstellen.“). Nach Einführung von Kommunikationsregeln hat die Kommunikation gut funktioniert („Wir sind das von Anfang an gewöhnt gewesen und dann kommt man damit auch sehr gut zurecht.“). Die geringe Gruppenstärke hat sich dabei als Vorteil erwiesen. Zwar mussten mehrere Dinge gleichzeitig erledigt werden (z.B. Bildschirm verfolgen, Notizen machen), die Spontaneität wurde dadurch aber nicht gestört, u.a. weil eine Diskussion mit allen TN gleichzeitig möglich war.

Durch den Wechsel von Online- und Präsenzphasen gab es genug Abwechslung, so dass die Umschulung nicht zu PC-lastig wurde. Das Online-Lernen wurde als „eine ganz angenehme Sache“ beschrieben und als maximaler Zeitraum hierfür eine Phase von drei Wochen angegeben. Die Einführung neuer Themen sollte besser in den Präsenzveranstaltungen stattfinden. Gerade Rechnungswesen erwies sich als ein Themengebiet, das den TN traditionell Probleme bereitet und online noch schwieriger zu vermitteln sei. Ansonsten stellten die unterschiedlichen Lerngeschwindigkeiten jedoch kein Problem dar, weil die TN genug Freiheiten hatten, sich auszuklinken und an eigenen Schwachstellen zu arbeiten.

Die Erreichbarkeit der Ausbilder in den Onlinephasen war zu Maßnahmebeginn nicht zufriedenstellend, gerade wenn es um die Einführung in neue Themen ging. Auch der anfänglich noch häufig stattfindende Wechsel der Ausbilder wurde als nicht optimal eingestuft. Insgesamt sind die Ausbilder aber als sehr engagiert erlebt worden („Die Ausbilder waren super, die sind sehr gut auf unsere Vorschläge eingegangen.“). Die Rolle der Ausbilder wird unterschiedlich gesehen. Nach Ansicht eines TN haben die TN eine aktivere Rolle gespielt („Man ist viel mehr involviert in das Lernen, weil man im Klassenraum meistens nur Zuhörer ist.“). Ein anderer TN sieht keine Besonderheiten der Online-Ausbilder im Vergleich zu den Präsenzveranstaltungen.

Zusammenfassend gab die überwiegende Mehrzahl der IK-O-TN an, dass die Maßnahme für sie sehr zufriedenstellend verlaufen ist („Im Ganzen ist das schon ziemlich gut gewesen.“). Die Qualifizierungseinheiten wurden größtenteils erfolgreich absolviert, obwohl der Lernstoff als sehr breit angelegt und z.T. als schwierig einzuprägen eingeschätzt wurde. Bis auf eine Ausnahme gab es keine gesundheitlichen Probleme oder Rückfälle, die den Maßnahmenverlauf negativ hätten beeinflussen können. Viele Fehlzeiten waren eher durch die Krankheit der Kinder und nicht durch eigene Erkrankungen bedingt. Als sehr förderlich wurde das Gruppenklima bewertet („Wir verstehen uns alle wunderbar untereinander.“). Die in der Mehrheit im Umgang mit dem PC ungeübten TN hatten bis auf die systembedingten Anlaufschwierigkeiten keine PC-Probleme („Für mich war es überraschend, dass es im Grunde so gut funktioniert hat.“).

Der Weg zur neuen Arbeitsstelle/Praktikumstelle

Haben Sie eine persönliche Bewerbungsstrategie – wie sieht diese aus?

Die meisten der befragten IK-61-TN haben ihre Bewerbungsaktivitäten bis zur Prüfung auf Recherchetätigkeiten beschränkt. Einerseits haben sie die Erfahrung gemacht, dass mögliche Arbeitgeber eher zur Einstellung bereit sind, wenn die IHK-Prüfung erfolgreich bestanden wurde. Andererseits sind die TN durch die Vorbereitungen auf diese Prüfung so eingespannt, dass sie nur wenig Zeit und Konzentration für Bewerbungsaktivitäten aufbringen können. Auf jeden Fall wird bei der Jobsuche viel Wert auf die Arbeitsatmosphäre gelegt, um

nicht einen Rückfall in die Krankheitsgeschichte zu riskieren. Genaue Vorstellungen über den zukünftigen Arbeitsplatz bestehen aber nur selten – z.T. haben sich Vorstellungen, die zu Maßnahmebeginn vorhanden waren, zerschlagen, z.T. haben sich durch die Umschulung neue Ideen entwickelt. Von dem Bewerbungstraining des Bfw hat der überwiegende Anteil der TN profitiert, weil die eigenen Aktivitäten oftmals weit zurücklagen. Zwar bezog sich das Bewerbungstraining nach Auskunft der TN eher auf formale bzw. allgemeine Aspekte und wurde lediglich im Rahmen einer Qualifizierungseinheit thematisiert. Trotzdem überwog der Eindruck, dass sich die Ausbilder im Rahmen ihrer zeitlichen Ressourcen bemüht haben, auf jeden TN so individuell wie möglich einzugehen. Die Rückmeldungen über den Vermittlungsdienst waren durch Kritik geprägt. Das Angebot ginge nicht über das hinaus, was man als TN selbst an Stellensuche betreiben könne. Schließlich betonten einige TN, dass sie sich in ihrer Darstellung für einen Arbeitgeber nicht durch die Meinung der Ausbilder beeinflussen lassen wollten, um so authentisch wie möglich zu wirken. Der Übergang in den Arbeitsmarkt wurde als wichtigster Bestandteil der Umschulung akzeptiert („Aus jetziger Sicht würde ich sagen, dass das die wichtigste Rolle überhaupt ist.“). Ein TN hatte bereits eine Reihe von Bewerbungen geschrieben und schätzte die Aussichten auf baldigen Erfolg nüchtern ein („Na, ich denke mal, so mit 150 Bewerbungen muss ich rechnen.“). Lediglich in einem Fall wurde aufgrund der gesundheitlichen Situation gänzlich auf Bewerbungsaktivitäten verzichtet.

Bei den Antworten der IK-O-TN sind keine wesentlichen Unterschiede zu registrieren. Auch sie bevorzugten es, sich erst mit der bestandenen Prüfung stärker mit den Bewerbungsaktivitäten auseinander zu setzen und beschränken sich weitestgehend z.B. auf Recherchen per Internet. Zwei TN haben allerdings – wenn auch eher zur Probe – schon Bewerbungen verschickt. Die Ausbilder haben wie bei IK-61 im Rahmen ihrer zeitlichen Möglichkeiten den TN Tipps und Rückmeldungen zu Bewerbungsunterlagen, Aussichten bei Stellenausschreibungen etc. gegeben. Auch hier ist man vom Angebot des Vermittlungsdienstes enttäuscht. Die besondere Konstellation der Online-Ausbildung wird als vorteilhaft bei den Bewerbungsaussichten gesehen („Ich denke, wir haben da eine Qualifikation erworben, die noch kein Arbeitgeber kennt.“).

Wie sind Sie zu Ihrer Praktikumsstelle gekommen?

Die TN geben insgesamt bei dieser Frage kein einheitliches Bild ab. Einige haben sich das Praktikum selbst gesucht. Andere haben den psychologischen Dienst oder das schwarze Brett des Bfw genutzt. Auch die Erwartungen waren verschieden. Einerseits wollte man den sogenannten Klebeeffekt des Praktikums herbeiführen, andererseits hat man bewusst versucht, ihn zu vermeiden. Einige haben sich auf eine Abteilung innerhalb der Praktikumsfirma beschränkt, während andere TN es sich zum Ziel gesetzt haben, das ganze Unternehmen zu durchlaufen. Das Feedback in Form von Bestätigungen oder Zeugnissen war für die TN sehr zufriedenstellend.

Die Aussagen der IK-O-TN lassen nicht darauf schließen, dass sich aufgrund der Umschulungskonstellation irgendwelche Besonderheiten im Praktikum ergeben hätten. Auch hier gab es sowohl gute, wie auch weniger gute Erfahrungen. Es wurde jedoch bemängelt, dass keine Auswertung des Praktikums in der Umschulung erfolgte. Bei der Suche nach einem geeigneten Praktikum hat man den Vermittlungsdienst nicht als Hilfe empfunden.

Ein gemeinsames Kennzeichen der beiden Gruppen ist, dass viele TN ihre Aufgaben im hohen Maße selbständig und eigenverantwortlich erledigen konnten (bzw. mussten). Dies wurde überwiegend positiv aufgenommen und hat den TN die Bestätigung gegeben, noch bzw. wieder den Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht werden zu können. Nur vereinzelt gab es Rückmeldungen, durch die Aufgaben im Praktikum überfordert gewesen zu sein.

Veränderungen

Wenn ich Ihren Partner oder einen engen Freund/Freundin fragen würde, was sich in den letzten 2 Jahren bei Ihnen bzw. in Ihrem Leben aufgrund der Teilnahme an der Umschulung verändert hat, was würde er/sie antworten?

Die IK-61-TN geben keine gravierenden Änderungen an („Ich weiß nicht, was sie sagen würden.“). Am häufigsten wird noch die Zunahme an Selbstbewusstsein, Offenheit, Gelassenheit und Zufriedenheit angegeben. Nur ein TN sagte aus, dass er aufgrund seiner sich verschlechternden gesundheitlichen Situation derzeitiger schneller überreagiert.

Bei den TN von IK-O gibt es keine wesentlich anderen Aussagen. Auch sie führen an, dass es anderen schwer falle, Veränderungen festzustellen. Gesteigertes Selbstbewusstsein, Organisieren und Horizonterweiterung/neue Gesprächsthemen sind auf der Positivseite zu verbuchen. Weniger Kontakte zu Freunden/Bekanntem und eine gewisse innere Unruhe – die allerdings durch eine parallel begonnene Psychotherapie bedingt ist – stellen die Negativentwicklungen dar.

Entscheidung zu IK-61

Einige TN von IK-61 sind zum Maßnahmeende nochmals befragt worden, ob die Onlineumschulung eine Alternative für sie gewesen wäre. Das Ergebnis war eindeutig: alle Befragten sind von ihrer Wahl im Nachhinein überzeugt. Diese ist damals u.a. wegen der Krankheit („Für die Erkrankung wäre es das schlimmste gewesen, wenn ich täglich 8 Stunden zu Hause hätte sitzen müssen.“) oder des Alters („Was soll ich denn mit 22 wieder zu Hause sitzen.“) getroffen worden. Außerdem wurde der geordnete Rahmen der Präsenzveranstaltung als vorteilhaft eingeschätzt („Man weiß halt: Jeden Tag um 8 geht die Schule los und da hast du da zu sein.“).

Bewertung der Maßnahme und der Ergebnisse

Was sind für Sie die wichtigsten Ergebnisse der Umschulungsteilnahme?

Völlig unterschiedlich fallen die Aussagen der IK-61-TN zu dieser Frage aus. Eine TN ist froh, die Umschulung überhaupt geschafft zu haben und hat dadurch neues Selbstbewusstsein erlangt. Bei einer anderen TN stand die Erkenntnis im Mittelpunkt, die Ausbildung lieber im üblichen dualen Ausbildungssystem gemacht zu haben, wenn die formalen Voraussetzungen vorhanden gewesen wären. Für einen anderen TN war zentral, dass er gelernt hat, mehr auf andere zuzugehen und deren Meinungen besser akzeptieren zu können.

Die IK-O-TN betonen das selbständige und disziplinierte Lernen als großen Gewinn mit entsprechend positiven Auswirkungen auf das Selbstbewusstsein.

Wovon haben Sie am meisten profitiert?

Die Meinung der IK-61-TN präsentiert sich hier recht homogen: gute Erfahrungen haben sie in erster Linie durch die vielen sozialen Kontakte machen können. Dadurch reflektieren Einzelne sich und ihr Handeln jetzt stärker als noch vor zwei Jahren („Ich würde sagen, ich kenne mich jetzt ein bisschen besser als vor zwei Jahren.“). Sie sind selbstkritischer geworden und konnten feststellen, dass sie Verantwortung/Führung übernehmen können („...“, dass ich innerhalb einer Gruppe führen kann und auch oft innerhalb der Gruppe angesprochen werde, führen zu sollen.“).

Auch die IK-O-TN haben sich z.T. disziplinierter und selbständiger erlebt, als sie es sich selbst zugetraut hätten. Durch die Bewältigung der Lernanforderungen ist ihr Selbstbewusstsein gestiegen.

Welche fachlichen Qualifikationen oder Schlüsselqualifikationen haben Sie aufgrund der Teilnahme an der Maßnahme entwickeln bzw. weiterentwickeln können?

Die IK-61-TN gaben bei den Schlüsselqualifikationen an:

- Umgang mit anderen
- Gesteigertes Durchsetzungsvermögen
- Selbstorientiertes Lernen
- Gruppenarbeit und deren Präsentationen

Bzgl. der fachlichen Qualifikationen wurden genannt:

- Aneignung von PC-Kenntnissen
- (Weiter-)Qualifizierung im kfm. Bereich
- Wirtschaftslehre

Die IK-O-TN fühlen sich hinsichtlich der EDV-Kenntnisse (Präsentationen, Word, Excel) im Vergleich zu der Präsenzveranstaltung besser ausgebildet. Ansonsten sind ihre Aussagen mit denen der IK-61-TN mit wenigen Abweichungen – z.B. hat einer TN nicht Wirtschaftslehre, sondern Personalwesen besonders gut gefallen – zu vergleichen. Beide Gruppen gaben Rechnungswesen als das Problemfach an.

Welche Gesamtnote (1-6) würden Sie der Maßnahme geben?

Zu einer homogenen Einschätzung kommen die IK-61-TN. Sie bewerten die Maßnahme durchgängig im Bereich von 2 bis 3. Die Noten für Teilbereiche fielen unterschiedlich aus. So gab ein TN an, dass die Einzelnoten der Ausbilder bei ihm zwischen 1 und 4–5 variieren würden. Andere benoteten die Maßnahme als Ganzes („Mit allem drum und dran: mit den Leuten die man kennen gelernt hat, mit den Entwicklungen, die man von Zeit zu Zeit dann gemacht hat.“). Ein Pluspunkt wurde darin gesehen, dass es sich um eine bekannte Umschulung handelt, bei der die Ausbilder über viel Erfahrung verfügen („Man kennt den Horizont, der letztlich abgefragt wird.“).

Die Benotung der IK-O-TN fällt sogar noch eindeutiger in Richtung 2 aus („Ich würde sie noch mal machen.“). Die gute Note wird mit dem persönlichen Einsatz von einigen Ausbildern und deren Eingehen auf individuelle Schwächen begründet. Von Vorteil waren außerdem die eigenen Gestaltungsmöglichkeiten aufgrund des Pilotprojektcharakters und das gute kollegiale Klima unter den TN („Das war eine schöne Zeit.“).

Rolle der Fachdienste

Die Inanspruchnahme der Fachdienste war bei den IK-61-TN unterschiedlich. Einige haben sie bewusst nicht genutzt („Für meine Berufserkrankung brauche ich auch nicht wirklich einen Arzt oder einen medizinischen Dienst.“). Andere haben gerade in der letzten Phase zur Prüfungsvorbereitung auf den psychologischen Fachdienst zurückgegriffen und z.B. durch das Entspannungstraining profitiert. Insgesamt stand nicht so sehr ihre regelmäßige Nutzung bei den TN im Vordergrund, sondern die Gewissheit, dass jemand im Notfall da gewesen wäre.

Die TN von IK-O haben – wenn überhaupt – mehrheitlich den medizinischen Dienst beansprucht (Krankengymnastik bzw. Massage). Dabei erwies sich die Terminwahrnehmung wegen der langen Online-Phasen z.T. als kompliziert. Ansonsten haben die TN aber eher ihre Ärzte in der häuslichen Umgebung aufgesucht.

Teilhabe/ICF

Sehen Sie sich als behindert an?

Je nach Art bzw. Dauer der Erkrankung bzw. Behinderung differenzieren die TN von IK-61 („Die Grunderkrankung wird nie weggehen – aber damit umgehen zu können, damit leben zu können.“). Folglich wird zwischen dem alten und dem neuen Beruf unterschieden („Für meinen erlernten Beruf bin ich behindert. Ich kann es nicht mehr machen.“). Ein TN sieht Probleme, trotz seiner psychischen Erkrankung einen Arbeitsplatz zu finden („Ich will es einfach versuchen. ... Im Arbeitsleben versucht man einfach gesund zu wirken.“). Einen anderen TN beunruhigt eher das fortgeschrittene Alter in Kombination mit der mangelnden Berufserfahrung. In einem Fall ist der Wiedereinstieg in das Berufsleben in den Hintergrund getreten. Ziel ist es zunächst, wieder gesund zu werden („Das ist auch einer der Gründe, warum ich als einer der wenigen in meiner Klasse noch gar nichts mit Bewerbungen oder ähnlichem am Hut habe.“).

Die Mehrzahl der IK-O-TN sind nicht der Ansicht, dass sie behindert sind. Folglich denken sie nicht, dass sie Nachteile bei der Stellensuche haben werden. Eine TN äußert allerdings Bedenken für den Fall, dass sie keinen Telearbeitsplatz findet und während der Büroarbeitszeiten ihre Rückengymnastik machen müsste. Einschränkungen hat ein TN in einem anderen Sinne empfunden: durch die arbeitsintensive Maßnahme hatte er weniger Zeit, seine sozialen Kontakte zu pflegen.

Individualisierung im Umschulungsverlauf

Bei den IK-61-TN herrscht die Meinung vor, sehr wohl Einfluss auf den Maßnahmeverlauf ausgeübt zu haben („Ich würde schon sagen, dass man in gewisser Weise dazugehört, ein Mitspracherecht hat bei irgendwelchen Entscheidungen.“). Auch ist den TN für die Erledigung wichtiger privater Angelegenheiten (z.B. Umzug, Scheidung) oder sonstigen Freistellungen vom Unterricht genügend Raum gelassen worden („Ist also nicht nur ein reines Durchschleusen.“). Das Bedürfnis nach Einflussnahme war verschieden („Wenn ich nichts mache passiert nichts – wenn ich was mache passiert was.“). Ein Manko hinsichtlich der Individualisierung war nach Aussage einer TN der Englisch-Kurs, bei dem der jeweilige Kenntnisstand nur sehr begrenzt Berücksichtigung fand.

Auch die IK-O-Gruppe hatte Einflussmöglichkeiten, z.B. die Einführung neuer Themen in die Präsenzveranstaltungen zu verlegen, um die Vertiefung anschließend online durchzuführen („Der Vorteil bei einem Pilotprojekt ist halt, dass man seine eigenen Dinge einbringen kann und sagen kann, wie spezielle Sachen besser laufen.“). Ebenso konnten die TN Pausenzeiten in den Onlinephasen individuell anpassen und so z.B. auf die Schulzeiten der Kinder einstellen. Es wurden jedoch auch kritische Rückmeldungen zu dieser Frage abgegeben, z.B. was den Jour Fixe („Meine Meinung ist: Es wurde aufgenommen, es wurde ins Protokoll geschrieben und das Protokoll wurde abgeheftet.“) oder das Eingehen auf individuelle Lernstände betrifft („Wenn man den Plan hat, den Stoff durchzubringen, dann wird der so durchgezogen.“).

Abschlussfrage

Was würden Sie dem Bfw empfehlen an der Umschulung auf jeden Fall zu verändern?

Maßnahmespezifisch (Rahmenbedingungen, z.B. bessere Unterbringung oder Mensaessen bleiben unberücksichtigt) lassen sich die Aussagen der IK-61-TN wie folgt zusammenfassen:

- Englisch-Inhalte intensivieren
- Lerninhalte und -ziele deutlicher definieren
- Mehr Informationen zum Beginn der Maßnahme über das Berufsbild
- Mehr Verständnis für das individuelle Schicksal auf Seiten der Ausbilder
- PC-Anteil in der Ausbildung intensivieren

- Sportanteil aus dem RVL auch in die Umschulung integrieren
- Weniger Theorie in der Ausbildung
- Längere Praktikumzeiten

Die IK-O-TN legen auf folgende Änderungen Wert:

- Bessere PC-Ausstattung (z.B. Monitore, audiovisuelles System, Laptops statt PC-Tower)
- Einführung von Themen in Präsenz-, Vertiefung in Onlinephasen
- Im RVL die TN mit der PC-Technik noch vertrauter machen
- Intensivere Vorbereitung auf Bewerbungen (z.B. auf welche Stellen kann man sich bewerben, systematisches Erarbeiten einer individuellen Bewerberstrategie)
- REWE in Präsenzphasen üben
- Englisch-Anteile in der Umschulung erhöhen
- Nur ruhige und erfahrene Tutoren für Online-Ausbildung zulassen
- IK-O besser bekannt machen
- Vermittlungsservice sollte sich mehr bei der Praktikumsuche engagieren

3.3.4.2 Rehateam

Aus dem Rehateam wurden zwei Ausbilder befragt, die in beiden Kursen eingesetzt wurden. In einem weiteren Gespräch sind zwei Vertreter der Fachdienste interviewt worden – sowohl vom psychologischen als auch vom medizinischen Dienst. Der Vertreter des medizinischen Dienstes hat allerdings keine der beiden Gruppen begleitet. Er stützte sich bei seinen Aussagen auf die Akten der TN. In einer dritten Runde ist mit dem Sozialdienst gesprochen worden. Die Inhalte konzentrierten sich auf folgende Fragestellungen:

- Gab es Unterschiede zwischen den beiden Gruppen?
- Gab es Unterschiede bei der Inanspruchnahme der Fachdienste?
- Welche Rolle spielen die Fachdienste bei der Vermittlung?

Gab es Unterschiede zwischen den beiden Gruppen?

Im Hinblick auf gesundheitliche Merkmale waren die Befragten überwiegend der Ansicht, dass sich die TN von IK-O nicht von den IK-61-TN oder anderen TN unterscheiden haben, die sonst im Bfw sind. Eher würden sich in anderen Lehrgängen als in der IK-Umschulung schwierigere Krankheitsbilder finden lassen. Es wird die Vermutung geäußert, dass die TN mit einer psychischen Problematik eher bei IK-61 dabei waren. Allerdings könne man wegen der kleinen Teilnehmerzahl daraus keine allgemeinen Ableitungen dergestalt machen, dass z.B. die Online-Maßnahme grundsätzlich weniger für Personen mit einer psychischen Erkrankung geeignet ist. Die IK-61-Gruppe war zudem durch einen heterogeneren Leistungsstand und eine größere Spannweite im Alter gekennzeichnet.

Insbesondere zum Ende der Maßnahmen gab es ein starkes Konkurrenzdenken zwischen den beiden Kursen. Gemeinsame Freizeitaktivitäten wie z.B. Essen gehen blieben aus.

Ein prägendes Merkmal der IK-O-Gruppe war die geringe TN-Zahl („Ich denke auch, dass der entscheidende Faktor wirklich die Gruppengröße war – diese sieben Leute, die wirklich kaum aus dem Fokus geraten konnten.“). Konflikte hat es bei den IK-O-TN nur ganz wenig gegeben („Es ist nicht so schnell in Neid- und Konkurrenzgeschichten reingegangen.“). Obwohl niemand abgelehnt wurde, der Interesse an der Maßnahme angemeldet hat, wurde vorab mit allen TN ein Abklärungsgespräch durchgeführt. Dabei wurden die familiäre Situation und die Arbeitsbedingungen zu Hause untersucht. Im Vordergrund stand die Frage, ob die Interessenten eigenständig und selbstverantwortlich arbeiten können. Im Nachhinein hat sich die Einschätzung der TN bestätigt. Sie hätten sehr diszipliniert und strukturiert gearbeitet, was wegen der speziellen Situation in der Online-Ausbildung – was z.B. die Kommunika-

tion und die Bearbeitung von Arbeitsaufträgen betrifft – auch notwendig gewesen ist („Die Selbstdisziplin ist bei Online mehr gefragt.“).

Die im Vergleich zur IK-61-Maßnahme etwas engagierter wirkenden TN („Irgendwie wirkten die auf mich straighter.“) sind nach Aussage der Befragten aufgrund des Pilotcharakters besonders motiviert gewesen („Die haben sich als eine besondere Gruppe gefühlt – waren sie ja auch.“). Hinsichtlich des Bewerbungsverhaltens konnten aber keine bedeutsamen Unterschiede zwischen den beiden Gruppen festgestellt werden; beide haben überwiegend erst die Prüfung angepeilt, um sich dann intensiv zu bewerben.

Die IK-O-TN seien durch ihre private bzw. familiäre Situation eher an das häusliche Umfeld gebunden und wären daher ohne die Maßnahme nicht ins Bfw gekommen. Letztlich ist es aber schwierig, den Grad der objektiven bzw. der subjektiv erlebten Verantwortlichkeit bzgl. der familiären und sozialen Situation zu messen, die dann dazu geführt hat, dass man sich für die Online- oder für die Präsenzveranstaltung entschieden hat. Schließlich sei die Kurswahl auch davon abhängig gewesen, wie viel positive Erfolgserlebnisse die TN in der Vergangenheit gehabt haben und wie viel Problemlösekompetenz und Selbstbewusstsein sie mitbringen („Ich glaube, dass bei den IK-61 einige dabei waren, die alleine zu Hause nicht hätten lernen können oder wollen. Sagen wir lieber: hätten nicht alleine arbeiten können, die die Motivation brauchten, mit den anderen tagtäglich in Kontakt treten zu können, die anderen zu sehen.“). Der IK-O-Gruppe wurde von allen Befragten eine hohe Selbstlernkompetenz und die Fähigkeit, sich selbst zu organisieren bescheinigt. Ihr im Vergleich mit IK-61 homogenerer Leistungsstand erwies sich dabei als Vorteil.

Die Lernaufträge und -inhalte sind von den IK-O-TN gut aufgenommen worden. Traditionell gibt es bei den Fächern Rechnungswesen und Volkswirtschaftslehre Verständnisschwierigkeiten. In Englisch haben sich die TN sehr viel in schriftlicher Form und in Einzelarbeit angeeignet. Die Lernvoraussetzungen waren hier sehr unterschiedlich.

Welcher Kundenkreis wird nun nach Ansicht der Befragten durch IK-O besonders angesprochen? In erster Linie sollte sich das Angebot richten an:

- Personen, die nicht in der Nähe des Bfw wohnen
- Personen mit Kindern
- Personen, die ihr soziales Umfeld behalten wollen

Insgesamt geht es eher nicht um die Erschließung neuer Kundengruppen, sondern um die Erweiterung der bisherigen Angebotspalette für die bisherige Klientel.

Die Ausbilder geben wie die IK-O-TN an, dass eine Onlinephase von vier Wochen zu lang ist. Auch sie hatten die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten („Das geht schon an die Substanz, weil man gar keinen sozialen Anschluss hat.“). Die durch E-Mail zeitverzögerter Ansprache an die TN sowie deren Rückmeldungen ist ein Faktum, dass einen lediglich eingeschränkten Methodenmix in der Onlineausbildung erlaubt. Von den Ausbildern wird zudem bestätigt, dass es bei manchen Ausbildungsinhalten gut ist, wenn die TN vor Ort sind. Insgesamt sei noch mehr Ruhe auszustrahlen, als es ohnehin schon in den Präsenzphasen erforderlich ist („Wir, die wir jetzt damit umzugehen gelernt haben, können dann auch den TN diese Ruhe vermitteln.“). Ansonsten bleiben die Ausbilder auch bei IK-O weiter in der Moderatorenrolle. Derzeit wird im Übrigen an einem Konzept für Ausbilder gearbeitet, die Online-Maßnahmen durchführen wollen.

Inanspruchnahme der Fachdienste

Alles in allem wurde von den Interviewten der Eindruck bestätigt, dass es für die IK-O-TN wichtig war, die Fachdienste bei Bedarf nutzen zu können. Im Vergleich mit IK-61 sind sie aber weniger häufig beansprucht worden. Erklärt wird dies in erster Linie mit den praktischen Gegebenheiten: „Die IK-O's, die zu 60% der Zeit zu Hause waren, haben natürlich vielfach ihre Ärzte zu Hause aufgesucht.“ Die geringe Nutzungsfrequenz resultiert auch aus den or-

organisatorischen Rahmenbedingungen. So ist für IK-O keine Medizin eingekauft worden. Folglich hat sich dort auch nie ein Mediziner vorgestellt. Wegen organisatorischer Schwierigkeiten seitens des Bfw waren die Fachdienste außerdem weniger im RVL der IK-O-TN vertreten als ursprünglich geplant.

Der Vertreter des medizinischen Dienstes legte Wert auf die Feststellung, dass aufgrund der unterschiedlichen Nutzungsmuster der beiden IK-Gruppen keine Aussage möglich ist, ob die TN von IK-O oder von IK-61 kranker sind („Leid erleben ist etwas subjektives. Wo der eine auf die Zähne beißt und trotz einer riesigen Symptomatik seinen Weg geht, scheitert der andere, weil er die Persönlichkeitsstrukturen und die psycho-soziale Entwicklung nicht hat. Da aus der Lamäng eine Aussage zu machen ist meines Erachtens überhaupt nicht möglich.“)

Weiterhin besteht die Vermutung, dass die Ausbilder oftmals Ansprechpartner für Themen gewesen sind, die sonst in das Aufgabengebiet der Fachdienste fallen. Dies, obwohl die Fachdienste regelmäßig beim Jour Fixe in beiden Kursen dabei waren. Zusätzlich wurde während der Praktikumphase ein Abendtermin angeboten, bei dem auch der Sozialarbeiter und der Psychologe teilgenommen haben. Insgesamt ist somit die Anbindung der Fachdienste an die IK-O-Teilnehmer gewährleistet gewesen („Also, die sind schon intensiv betreut worden – und teilweise war es auch nötig.“).

Die folgende Tabelle gibt die individuelle Inanspruchnahme der Fachdienste durch die Rehabilitanden wieder. Grundlage hierfür war eine Dokumentation, die die Fachdienste für ZAK-Online erstellt haben.

Tabelle: Inanspruchnahme der Fachdienste (Zeitraum: 03/2003-02/2004)

	IK-O (N=7)	IK-61(N=19)
Sozialer Dienst	6 Rehabilitanden 1 bis 8 Kontakte Durchschnitt: 4 Kontakte	19 Rehabilitanden 1 bis 4 Kontakte: 10 Rehabilitanden 5 bis 8 Kontakte: 6 Rehabilitanden 11 bis 14 Kontakte: 3 Rehabilitanden Durchschnitt: 5 Kontakte
Medizinischer Dienst	5 Rehabilitanden 1 bis 7 Kontakte Durchschnitt: 3 Kontakte	16 Rehabilitanden 1 bis 7 Kontakte: 8 Rehabilitanden 9 und 16 Kontakte: 7 Rehabilitanden 36 Kontakte: 1 Rehabilitand Durchschnitt: 7 Kontakte
Psychologischer Dienst	5 Rehabilitanden 1 bis 4 Kontakte	7 Rehabilitanden regelmäßige Termine zwischen 03/03 und 02/04: 6 Rehabilitanden 3 Kontakte: 1 Rehabilitand

Fachdienste und Vermittlung

Die Ergebnisse der ZAK-Befragung, wonach die Fachdienste nur selten in das Vermittlungsgeschehen eingreifen bzw. nur selten auf sie zurückgegriffen wird, können aus der Erfahrung eines Interviewpartners nicht bestätigt werden. Psychotiker würden sich z.B. häufig an die

Fachdienste wenden, um zu klären, wie sie in der Bewerbung mit ihrer Psychose umgehen können.

Ansonsten ist man auf Seiten der Fachdienste bemüht, die TN schon frühzeitig zu Bewerbungsaktivitäten zu motivieren: „Aber man kriegt die meisten nicht dazu. Die sind so beschäftigt mit dem Prüfungsziel, dass sie keine Energie mehr haben, in die Zeitung zu gucken und eine Bewerbung zu verschicken und vielleicht dann auch noch den Frust zu verkraften, wenn die Tüte dann wieder im Briefkasten liegt.“ Außerdem würden oft die Ausbilder beim Thema Vermittlung bemüht, weil sie dieses Thema in die Maßnahme hineinbringen.

Ein Erklärungsversuch für die geringe Nutzung der Fachdienste bei der Vermittlung lautet wie folgt: Eine Bewerbung hat etwas mit positiver Darstellung zu tun – das Aufsuchen der Fachdienste etwas mit Defiziten. Beides passt nicht zusammen („Wenn ich dann gleichzeitig den Psychologen oder Arzt wegen meiner Defizite mit reinziehe, dann passt das einfach nicht.“). Eine andere Begründung zielt dahin, dass der Schwerpunkt beim Bewerbungstraining auf der Bewerbungsmappe liegt, womit das Thema weitgehend abgeschlossen ist. Andere Bereiche wie Auftreten, Kleidung oder die psychologischen Probleme bei der Vermittlung werden weniger angesprochen („Ich glaube, dass viele Bereiche einfach nicht systematisch angegangen werden, was die Vermittlung angeht.“). Ein weiteres Problem sind die zeitlichen Ressourcen, die den Fachdiensten zur Verfügung stehen. Viel Zeit beansprucht allein die Dokumentation (z.B. IFIP). Die Auseinandersetzung mit dem einzelnen TN sei daher oftmals nicht in dem gewünschten Maße möglich. Schließlich sollte das Bewerbungstraining auch nicht zu weit im Vordergrund stehen, damit der ‚Lerntrott‘ nicht gefährdet wird („Erst mal müssen wir die ein bisschen anfüttern, damit sie wieder Ressourcen aufbauen können.“).

3.3.4.3 Diskussion und Resümee der Interviews

Die wesentliche Fragestellung der Interviews war es, ob möglicherweise ausgeprägte Gruppenunterschiede zwischen den IK-O und den IK-61-TN existierten. Bezogen auf die einzelnen Themenblöcke (Maßnahmeverlauf, die Erfahrungen im Praktikum, Bewerbungsaktivitäten, persönliche Veränderungen, Rolle der Fachdienste, Teilhabeproblematik) konnten diese nur in Ansätzen festgestellt werden. Ebenfalls haben sich keine entscheidenden Unterschiede in der Ergebnisqualität finden lassen. Zwar ist der Notendurchschnitt bei IK-61 geringfügig besser und die TN sind bisher bei der Jobsuche erfolgreicher. Diese Ergebnisse sind aber nicht zuletzt wegen der geringen TN-Anzahl in den beiden Gruppen nicht generalisierbar.

Insgesamt hat sich die IK-O-Gruppe als die homogenere von beiden erwiesen. Als Gründe können die gleichmäßigere Altersstruktur, die wesentlich geringere Gruppengröße (sieben TN bei IK-O bzw. 17 TN bei IK-61) und die besondere Kommunikationsform überwiegend per PC genannt werden. Ausbilder und Fachdienste haben außerdem den Eindruck gewonnen, dass die IK-O-Gruppe aufgrund des Pilotcharakters der Maßnahme besonders motiviert war. Dieser Eindruck konnte durch die Interviews mit den TN bestätigt werden. Die Ziele der IK-O-TN waren insgesamt mehr im fachlichen Bereich angesiedelt bzw. auf die Wiedereingliederung in das Arbeitsleben ausgerichtet. Bei einzelnen TN von IK-61 hatten dagegen persönliche Ziele im Zusammenhang mit der Krankheitsbewältigung einen höheren Stellenwert.

Vor dem Hintergrund der spezifischen Lernsituation bei IK-O sollte diese Tatsache bei der Auswahl von möglichen TN Berücksichtigung finden. Wählt ein TN die Präsenzveranstaltung, da er z.B. wegen einer psychischen Vorerkrankung bewusst den regelmäßigen Kontakt zu anderen Umschülern sucht oder die schnelle Inanspruchnahme der Fachdienste bevorzugt, kann die IK-O-Ausbildung nicht empfohlen werden. Weiterhin muss von IK-O abgeraten werden, wenn die Fähigkeit zum selbständigen und strukturierten Lernen nicht ausreichend vorhanden ist und statt dessen die regelmäßige Ansprache durch die Ausbilder vor Ort notwendig erscheint. Sofern IK-O zum regelmäßigen Bestandteil des Bfw-Angebotes gemacht wird, sollten deshalb geeignete Instrumente entwickelt werden, welche eine entsprechende Beurteilung ermöglichen.

Die Nutzung der Fachdienste war bei den IK-O-TN geringer ausgeprägt. Die plausibelste Erklärung – dies wird auch durch die Interviews bestätigt – ist die, dass die TN den Arzt ihres Vertrauens am Wohnort aufsuchen. Auf diese Weise können Terminprobleme aufgrund der geringen Präsenz im Bfw umgangen werden. Das bedeutet jedoch nicht, dass die Fachdienste für Online-TN völlig überflüssig sind. Sie können u.U. eher auf die spezifischen Probleme der TN eingehen, die im Zusammenhang mit der Umschulung entstehen (z.B. Stressabbau vor Prüfungen), als dazu der Arzt zu Hause in der Lage ist. Von daher gilt es zu überlegen, ob den Fachdiensten bei Onlineumschülern im Vergleich zu PräsenzumSchülern ein reduziertes Aufgabenspektrum übertragen werden sollte.

Das Lernsetting IK-O war für alle Beteiligten zu Beginn ungewohnt und mit Anlaufschwierigkeiten verbunden. Die schnell gefundenen und ordnenden Kommunikationsregeln zwischen den TN haben sich im Nachhinein bewährt. Ob der Austausch und die Lernsituation insgesamt durch die Ergänzung optischer Möglichkeiten weiter gesteigert werden kann, sollte dennoch überprüft werden. Ansonsten sind bereits im Laufe der Maßnahme Verbesserungsvorschläge von den TN umgesetzt worden (z.B. die Einführung neuer Themen in den Präsenzveranstaltungen, deren Vertiefung in den Onlinephasen). Die vielfältige Arbeit mit Lernaufträgen ist von den TN überwiegend positiv angenommen worden, so dass hier kein Anlass zur Veränderung gegeben ist. Die vereinzelt eingesetzte Lernsoftware gilt es jedoch noch zu optimieren.

IK-O war überwiegend durch TN geprägt, die für eine reine Präsenzveranstaltung nicht bereit gewesen wären. Insofern stellt diese Art der Umschulungskonzeption eine Möglichkeit dar, Kundengruppen zu gewinnen, die sonst nicht den Zugang zum Bfw gefunden hätten.

3.3.5 Zusammenfassung der Ergebnisse

Vor dem Hintergrund der zu Beginn des Projektes formulierten Leitfragen sollen die Ergebnisse in diesem Abschnitt zusammengefasst werden.

1. Frage:

Das Lernsetting „Online Plus“ weicht in einigen gravierenden Punkten von dem Lernsetting der „Standard-Umschulung“ ab. Wirkt sich die veränderte Umschulungssituation auf Prozess- und Ergebnisindikatoren aus?

Trotz der erheblichen Unterschiede der Lernsituation (IK-O vs. Standardmaßnahme IK-61) hat die Onlinegruppe vergleichbar erfolgreich die Umschulung durchlaufen und abgeschlossen. Insgesamt ist es dem Rehateam der Onlinegruppe gelungen, sich auf die Besonderheiten der neuen Lernsituation einzustellen. Der Wechsel von Online- und Präsenzphasen, die Art der Lernaufträge, die vielfältigen Interaktionsmöglichkeiten in den Onlinephasen (mit den Ausbildern und zwischen den Rehabilitanden) sowie die homogene, kleine und motivierte Teilnehmergruppe waren wichtige Bedingungen für den Erfolg.

Mit dem erfolgreichen Bestehen der IHK-Prüfung haben alle Rehabilitanden ihr wichtigstes Umschulungsziel erreicht. In Bezug auf den Arbeitsmarkt sind die Online-Rehabilitanden davon überzeugt, einem Arbeitgeber etwas Besonderes (z.B. PC-Kompetenz, selbständiges Arbeiten) anbieten zu können.

2. Frage:

In welchen Dimensionen unterscheiden sich die „Online Plus“-Rehabilitanden von den Standard-Umschulungs-Rehabilitanden, insbesondere unter Berücksichtigung:

- des Zugangsweges zur Maßnahme,
- der personalen Voraussetzungen für die Bewältigung der Umschulungssituation (z.B. Selbständigkeit, Zielorientierung, psychische Stabilität),
- der Selbsteinschätzung der beruflichen Handlungskompetenz,
- der Inanspruchnahme der Fachdienste?

Im Vorfeld der Maßnahme haben die IK-O-Teilnehmer gezielt nach einer Maßnahme gesucht, die ihrer häuslichen Lebenssituation (insbesondere die Betreuung der eigenen Kinder) entgegen kommt. Durch das IK-O-Angebot haben sie sich in besonderer Weise angesprochen gefühlt. Wichtig war auf Seiten der IK-O-Rehabilitanden allerdings auch die Offenheit für die neue Lernsituation und die Einschätzung, dass diese Situation mehr Chancen als Risiken bietet. Dass im Rahmen einer Onlineumschulung viel Zeit zu Hause verbracht und dort „alleine“ vor dem PC gelernt wird, wurde von der Mehrheit der befragten IK-61-Rehabilitanden als eher problematisch für den Erfolg der Umschulung eingestuft.

Der „typische IK-O-Rehabilitand“ ist weiblich, verheiratet bzw. geschieden, hat Kinder und war vor der Umschulung als Angestellte beschäftigt. Der „typische IK-61-Rehabilitand“ ist männlich, ledig, hat keine Kinder und war vor der Umschulung als Arbeiter beschäftigt. In Bezug auf die Selbsteinschätzung der gesundheitlichen Situation (SF36, AVEM) und des berufsrelevanten Kompetenzprofils (vgl. BIP Ergebnisse) lassen sich zwischen den beiden Gruppe keine Unterschiede feststellen.

Die Inanspruchnahme der Fachdienste ist bei den Onlineteilnehmern selektiver. Längerfristige, psychosoziale Begleitung und Beratung wird eher ambulant nachgefragt. Die Möglichkeit, Fachdienste im Bfw nutzen zu können, hat den Online-Rehabilitanden ein „Sicherheitsgefühl“ (im Sinne von „für mich ist gut gesorgt“) gegeben.

3. Frage:

Wird mit „Online Plus“ eine neue „Zielgruppe“ angesprochen?

Die verfügbaren Daten stützen die These, dass die vorhandene Zielgruppe in ihren Randbereichen besser ausgeschöpft wird. Dass es sich um eine „ganz andere Teilnehmergruppe“ gehandelt hat, trifft auf die Modellmaßnahme nicht zu. Eine neue Zielgruppe ist somit nicht angesprochen worden.

4. Frage:

Können die „Online Plus“-Teilnehmer die Kommunikationsmöglichkeiten eines Präsenzlehrgangs durch Nutzung der onlinespezifischen Kommunikationsformen kompensieren?

Vor dem Hintergrund, dass die Rehabilitanden nach drei bis vier Wochen im Bfw wieder zusammengekommen sind, haben die Teilnehmer in den Onlinephasen die unmittelbare Kommunikation des Präsenzlehrganges nicht vermisst. Wären die Onlinephasen länger als vier Wochen gewesen, hätte den Rehabilitanden der persönliche Kontakt gefehlt.

5. Frage:

Wie wird das neue Lernsetting insgesamt von den Rehabilitanden und dem Rehateam bewertet?

Unter den gegebenen Randbedingungen des Modellprojektes wird das neue Lernsetting sowohl vom Rehateam als auch von den Rehabilitanden positiv bewertet. Alle Rehabilitanden fühlten sich am Ende der Maßnahme in ihrer Entscheidung für diese Art der Um-

schulung bestätigt. Die Onlinemaßnahme ist als hochwertige Bildungsdienstleistung erlebt worden, die eine persönliche Weiterentwicklung der beruflichen Kompetenzen ermöglicht hat. Grundsätzliche Kritik ist von keinem der Beteiligten geäußert worden. An dieser Stelle sei nochmals betont, dass kein IK-O Rehabilitand das Gefühl hatte, er sei gezwungen diese Maßnahme zu durchlaufen, aus Mangel an Alternativen. Jeder hat sich vor seinem individuellen Lebenshintergrund für die Teilnahme entschieden und versucht, die zu Beginn vermuteten Chancen konsequent wahrzunehmen. Dies ist den IK-O-Rehabilitanden sicherlich auch gelungen. Diese Ausgangssituation und der insgesamt erfolgreiche Maßnahmeverlauf sind wesentliche Gründe für die positive Gesamtbewertung.

4 Arbeitsmarktangepasste IT-Qualifizierung von Rehabilitanden mit einer Schwerbehinderung

4.1 Kontext und Fragestellung

Im Bfw Hamburg gibt es einen Qualifizierungsort mit dem Schwerpunkt E-Learning und Multimedia. Die dafür nötigen strukturellen Voraussetzungen (Hard- und Software, Räumlichkeiten) sind hochwertig, in Methodik und Didaktik qualifiziertes Personal ist vorhanden. Im Projekt Info-Nett erhalten Schwerbehinderte eine breit angelegte Zusatzqualifikation zum Multimedia-Assistenten in Schulen oder Unternehmen. Die beiden beruflichen Einsatzgebiete unterliegen völlig unterschiedlichen Rahmenbedingungen. Für die Schulgruppe und die Unternehmensgruppe wurden daher entsprechende Kurse konzipiert und durchgeführt. Beide Kursarten dauern jeweils 12 Monate, wobei die ersten 4 Monate der Qualifizierung dienen und in den letzten 8 Monaten ein Praktikum absolviert wird (Praktikumsbetreuung 1 Tag/Woche). Mit Schulen wurden Übernahmeverträge geschlossen. Schulungskonzept und Zuweisung erfolgte durch das Bfw Hamburg.

Folgende Kurse wurden durchgeführt:

- Kurs 1: Schule, 01.06.01 - 31.05.02, 8 Teilnehmer
- Kurs 2: Unternehmen, 01.10.01 - 31.10.02, 9 Teilnehmer
- Kurs 3: Schule, 05.06.02 - 04.06.03, 9 Teilnehmer
- Kurs 4: Unternehmen, 01.11.02 - 31.10.03, 9 Teilnehmer
- Kurs 5: Unternehmen, 03.03.03 - 28.02.04, 8 Teilnehmer

Es soll in einer Nachbefragung zum einen der Verbleib der TN erfasst werden. Zum anderen soll untersucht werden, wie die TN die Maßnahme rückblickend bewerten.

- Wie bewerten TN die Servicefelder aus Qualifizierung und Vermittlung?
- Welches zeitliche Verhältnis und welche Verteilung von Qualifizierung zu Praktikum würden die TN bevorzugen?
- Welche Bedingungen liegen beim Praktikumsgeber vor und wie sollte in der Praktikumsbetreuung darauf reagiert werden?
- Welchen beruflichen und persönlichen (Selbstmarketing) Mehrwert hat Info-Nett gebracht?
- Wie sollte die Praktikumsbetreuung strukturiert sein?

4.2 Design

Die Teilnehmer aller fünf Kurse werden mit Hilfe eines standardisierten Fragebogens postalisch nachbefragt. Um eine hohe Rücklaufquote sicherzustellen, wurden Teilnehmer, die den Fragebogen nicht zurückgesandt hatten, antelefoniert. Der Erhebungszeitraum war Mai 2004.

Der Fragebogen beinhaltet überwiegend geschlossene Fragen zu folgenden Themen (siehe Anhang):

- Basisdaten: demographische Daten, Sozial-, Gesundheits- und Behindertenstatus
- Erwerbssituation
- Rückblickende Bewertung der Maßnahme

Die Entwicklung des Fragebogens erfolgte in Kooperation des IQPR und der Projektleitung Info-Nett.

Die Auswertung der Ergebnisse wurde mit Hilfe von SPSS 11.0 vorgenommen, die Aufbereitung der Graphiken mit Excel 2000. Die abhängigen Variablen wurden auf signifikante Gruppenunterschiede ($p \leq 0,05$) getestet (Kruskal-Wallis-H). Folgende Gruppen wurden definiert:

- Erwerbsstatus: erwerbstätig – arbeitslos
- Kursgruppe: Schulkurse (Kurse 1, 3) – Unternehmenskurse (Kurse 2, 4, 5)
- Geschlecht: Männer – Frauen
- Partnersituation: alleinstehend – zusammenlebend
- Altersgruppen: ≤ 35 – $35 < x \leq 40$ – > 40 Jahre
- Behinderungsgrad: $GdB \leq 50$ – $GdB \geq 60$
- Gesundheitszustand in der Selbstwahrnehmung: gut – schlecht
- Art der Erkrankung/Behinderung: Psychische Indikation – andere Indikation

Nur wenn signifikante Gruppenunterschiede vorliegen, werden diese bei der Ergebnisdarstellung erwähnt.

4.3 Beschreibung der Gruppe

Von $N = 43$ maximal möglichen Rehabilitanden gehen $n=38$ in die statistische Auswertung ein. Damit beträgt die Rücklaufquote 86,4 %.

Auf die einzelnen Kurse bezogen, verteilt sich der Rücklauf wie folgt:

	N (Grundgesamtheit)	n (Rücklauf)	Rücklaufquote in %
Kurs 1: Schule	8	6	75
Kurs 2: Unternehmen	9	9	100
Kurs 3: Schule	9	10	111,1
Kurs 4: Unternehmen	9	9	100
Kurs 5: Unternehmen	8	4	50
Gesamt	43	38	86,4

In Kurs 3 ist die Rücklaufquote fehlerhaft, wahrscheinlich hat ein Teilnehmer aus Kurs 1 sich fälschlicherweise Kurs 3 zugeordnet. Da für die Testung auf Gruppenunterschiede jedoch die Kurse 1 und 3 ohnehin als Schulkurse zusammengefasst werden, bleibt dieser Fehler ohne Bedeutung.

4.3.1 Demographische Daten

- Geschlecht: 73,0% Männer
- Nationalität: 100 % deutsche Staatsangehörigkeit
- Alter: zwischen 26 und 57 Jahre, Durchschnitt 38,3 Jahre, SD⁷ 7,11

Alterskategorien

	Häufigkeit	Prozent
Jünger als 34	11	28,9
Zwischen 35 und einschl. 40	14	36,8
Älter als 40	13	34,2
Gesamt	38	100,0

4.3.2 Sozialstatus

Unter dem Begriff Sozialstatus werden hier folgende Merkmale zusammengefasst:

- Schulabschluss und Berufsausbildung
- Anzahl der Erwerbsjahre
- Erwerbsstatus bis zum Beginn von Info-Nett
- Form des Zusammenlebens

Im Überblick zeigt die Gruppe folgendes Bild: Die TN haben ein hohes Schul- und Berufsausbildungsniveau. Eine abgeschlossene Schulausbildung haben alle, die meisten haben einen höheren Schulabschluss. Mehr als die Hälfte der TN hat mindestens eine Lehre abgeschlossen, einige haben studiert. Im Mittel waren die TN etwa 10 Jahre erwerbstätig. Vor Maßnahmebeginn waren die meisten TN arbeitslos. Jeder dritte TN ist alleinlebend.

Nachfolgend die Daten im Einzelnen:

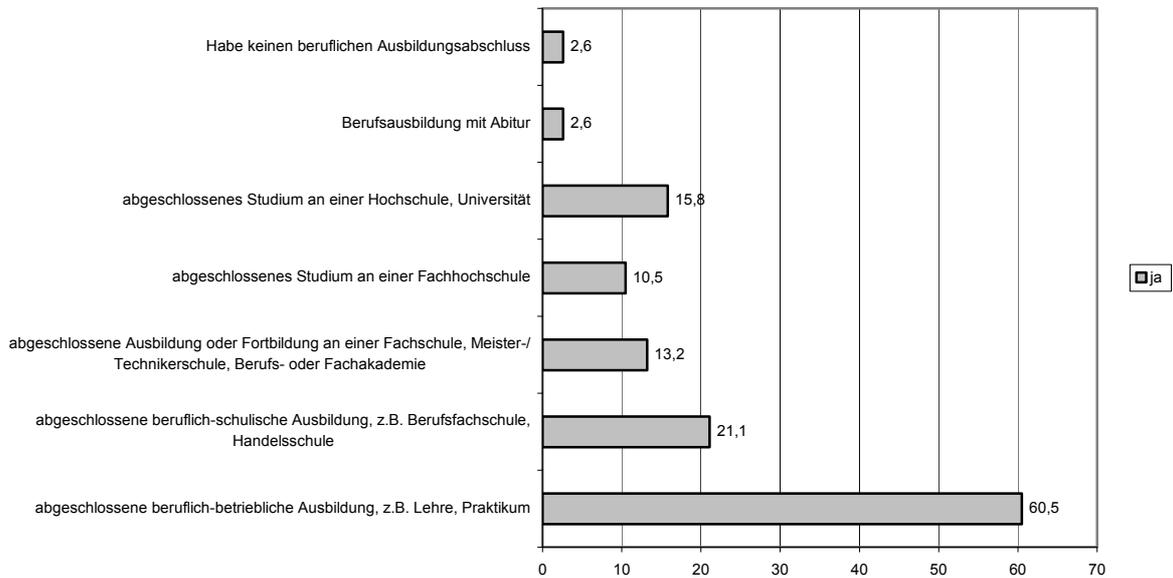
Höchster allgemeinbildender Schulabschluss

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Gültig	Hauptschule / Volksschule	5	13,2	14,3
	Realschule / Mittlere Reife	11	28,9	31,4
	Polytechnische Oberschule	1	2,6	2,9
	Fachhochschulreife	5	13,2	14,3
	Abitur / allgemeine Hochschulreife	11	28,9	31,4
	höhere Handelsschule	2	5,3	5,7
	Gesamt	35	92,1	100,0
Fehlend	keine Angabe	3	7,9	
Gesamt		38	100,0	

⁷ SD = Standardabweichung

Berufsausbildung

Beruflicher Ausbildungsabschluss (Mehrfachnennungen, gesamt 126,3 %)



Anzahl der Erwerbsjahre

Die Teilnehmer waren insgesamt zwischen 1 und 31 Jahre erwerbstätig (Ausbildung nicht mitgerechnet), im Durchschnitt 10,2 Jahre (SD = 7,9).

Erwerbsstatus bis zum Beginn von Info-Nett

Vor Maßnahmebeginn waren 84,8% arbeitslos gemeldet, 12,1 % waren erwerbstätig.

Form des Zusammenlebens

67,6 % der TN leben allein, 32,4 % zusammen mit Ehe- bzw. LebenspartnerIn.

4.3.3 Behindertenstatus und Einstellung zur Behinderung

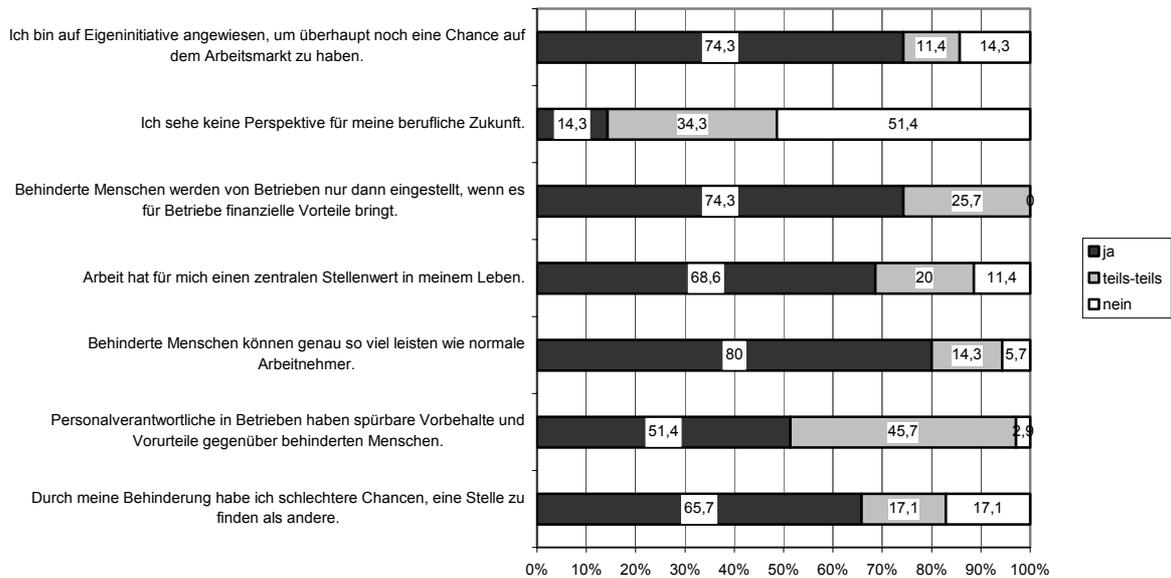
Alle Teilnehmer sind schwerbehindert. Jeder zweite hat einen Grad der Behinderung (GdB) von über 50%.

Der amtlich festgestellte Behinderungsgrad verteilt sich wie folgt:

Behinderungsgrad

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Gültig	bis einschl. 50	17	44,7	48,6
	über 50	18	47,4	51,4
	Gesamt	35	92,1	100,0
Fehlend	System	3	7,9	
Gesamt		38	100,0	

Einstellung zur Behinderung



Gruppenunterschiede:

- Der Aussage „Arbeit hat für mich einen zentralen Stellenwert“ stimmen signifikant weniger zu: Psychisch Kranke und ältere TN.
- Eine schlechtere Chance auf eine Arbeitsstelle geben stärker behinderte TN an (GdB \geq 60)
- Eine bessere Perspektive für die berufliche Zukunft sehen TN, die gegenwärtig erwerbstätig sind.

4.3.4 Gesundheitsstatus

Der überwiegende Teil der TN beschreibt seinen Gesundheitszustand als gut. Bei fast allen TN ist der Gesundheitszustand im Maßnahmenverlauf in etwa gleich geblieben oder hat sich gebessert.

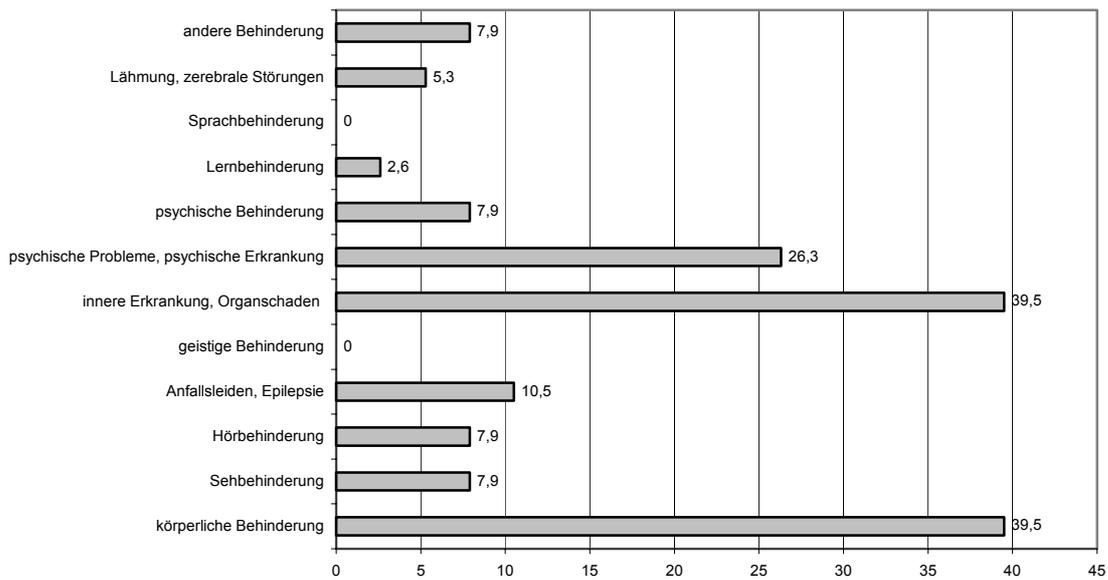
Die Ergebnisse im Einzelnen:

Wie würden Sie Ihren derzeitigen Gesundheitszustand beschreiben?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Gültig	gut	28	73,7	82,4
	schlecht	6	15,8	17,6
	Gesamt	34	89,5	100,0
Fehlend	System	4	10,5	
Gesamt		38	100,0	

Wie hat sich der Gesundheitszustand seit Beginn von Info-Nett verändert?

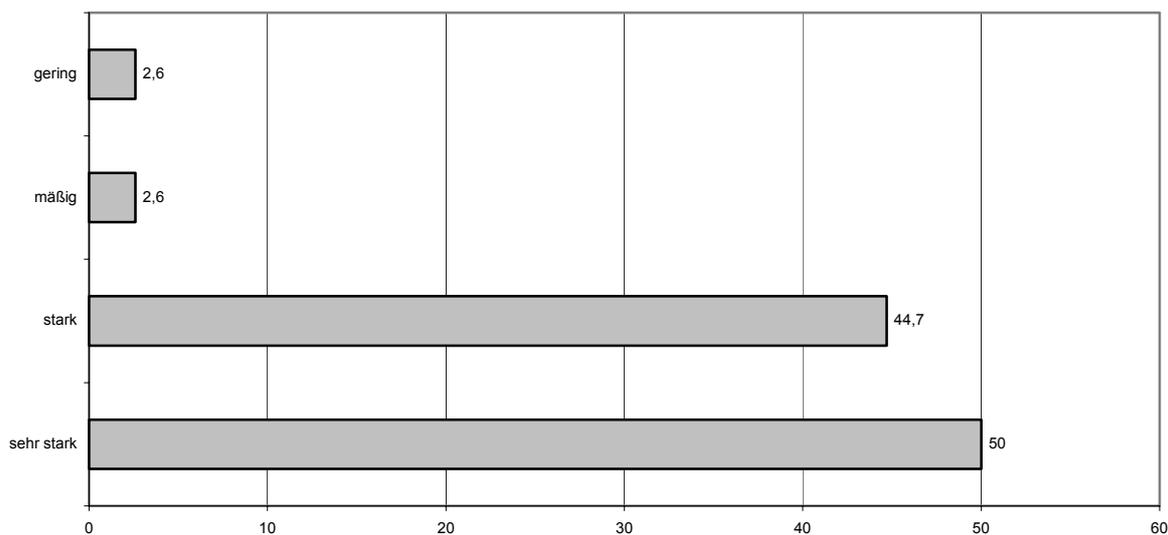
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Gültig	hat sich gebessert	9	23,7	27,3
	ist in etwa gleich geblieben	21	55,3	63,6
	hat sich verschlechtert	3	7,9	9,1
	Gesamt	33	86,8	100,0
Fehlend	Gesundheitszustand sehr unterschiedlich oder schwankend	2	5,3	
	keine Angabe	3	7,9	
	Gesamt	5	13,2	
Gesamt		38	100,0	

gesundheitliche Einschränkung / Behinderung (Mehrfachnennungen, gesamt 155,3 %)

4.3.5 Maßnahmemotivation

94,7 % der TN geben an, dass ihr Wunsch nach einer Qualifizierungsmaßnahme sehr hoch gewesen ist. Es ist davon auszugehen, dass diese Angabe sozialer Erwünschtheit unterliegt. Nach Aussage der Projektmitarbeiter war die Motivation der TN für die Maßnahme jedoch „hoch“.

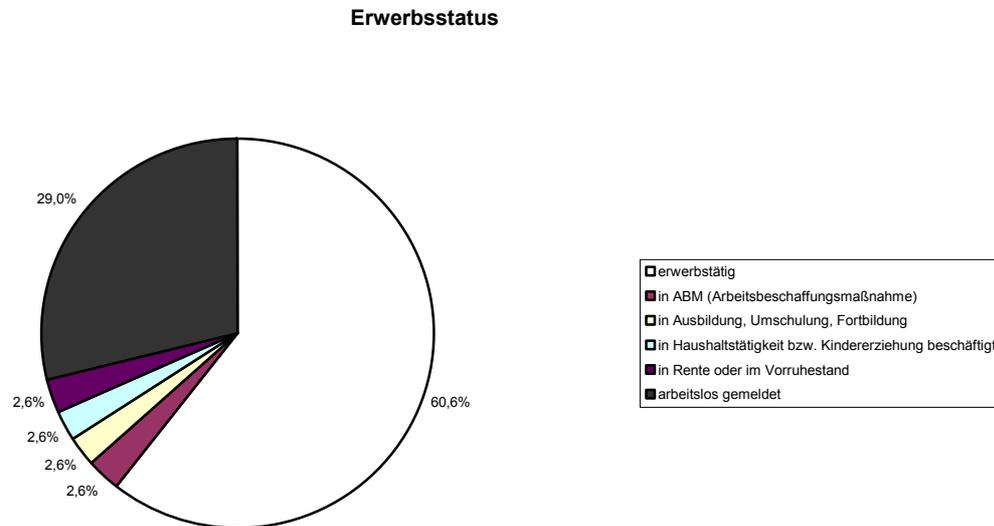
Wie stark war zu Maßnahmebeginn ihr Wunsch nach einer Qualifizierungsmaßnahme?



Die Testung signifikanter Gruppenunterschiede ergibt, dass der Wunsch nach einer Qualifizierungsmaßnahme umso stärker war, je jünger die TN sind.

4.4 Verbleib der Teilnehmer nach der Maßnahme⁸

60,6% der TN (n=23) sind zum Befragungszeitpunkt erwerbstätig. 29,0 % der TN sind arbeitslos gemeldet (n=11).



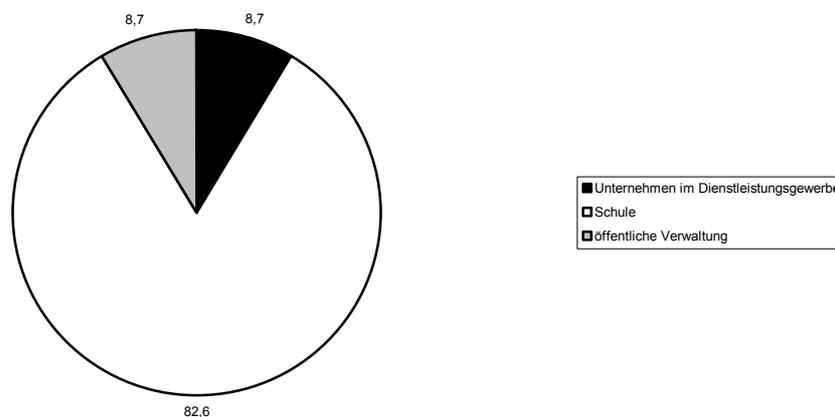
4.4.1 Erwerbstätige

78,3 % der Erwerbstätigen arbeiten bei dem Arbeitgeber, bei dem sie ihr Praktikum gemacht haben.

Charakterisierung der Arbeitsstelle

Der weit überwiegende Teil der Erwerbstätigen arbeitet in einer Schule in einem befristeten Arbeitsverhältnis. 52,2 % arbeiten in Vollzeit.

In welcher Art von Unternehmen sind Sie beschäftigt?



⁸ Nach Auskunft der Verantwortlichen für Info-Nett haben sich seit dem Befragungszeitraum z.T. Veränderungen bezüglich der Erwerbssituation der TN und der Befristung der Arbeitsverträge ergeben. Die nachfolgenden Daten beziehen sich ausschließlich auf die Selbstangaben der befragten TN; nicht berücksichtigt sind die Nicht-Antwörter und eventuell in der Zwischenzeit aufgetretene Veränderungen.

Verbleib der Teilnehmer aus den einzelnen Kursen

Anzahl

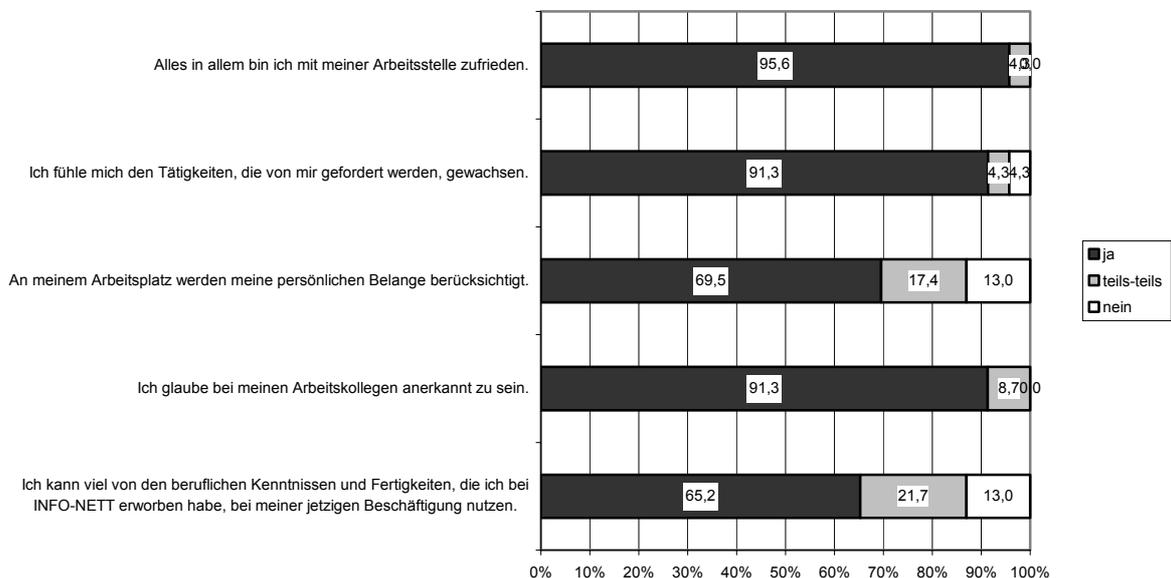
	Kurs 1 Schule	Kurs 2 Unternehmen	Kurs 3 Schule	Kurs 4 Unternehmen	Kurs 5 Unternehmen	Gesamt
Unternehmen im Dienstleistungsgewerbe			1	1		2
Schule	4	6	6	2	1	19
öffentliche Verwaltung		1			1	2
Gesamt	4	7	7	3	2	23

Auffallend ist, dass einige TN aus den Unternehmenskursen (n=9) in Schulen arbeiten. Dies begründet sich darin, dass im Verlauf der Maßnahme mehr Schulen als ursprünglich angenommen als Einsatzfeld gewonnen werden konnten.

Verbleib der Teilnehmer und Befristung des Arbeitsvertrages

Anzahl

	Befristung des Arbeitsvertrags		Gesamt
	unbefristet	befristet	
Unternehmen im Dienstleistungsgewerbe	2		2
Schule		19	19
öffentliche Verwaltung	1	1	2
Gesamt	3	20	23

Bewertung der Arbeitsstelle

Für die einzelnen Items ergeben sich folgende signifikanten Unterschiede:

- Bei Arbeitskollegen weniger anerkannt zu sein glauben psychisch Kranke und Frauen.
- Mangelnde Berücksichtigung persönlicher Belange beklagen psychisch Kranke.
- Den geforderten Tätigkeiten nicht gewachsen fühlen sich psychisch Kranke, Frauen und TN, die ihren Gesundheitszustand als schlecht einschätzen.

4.4.2 Arbeitslose

10 von 11 TN⁹ sind direkt nach der Maßnahme arbeitslos geworden.

Engagement zur Stellensuche

Wie intensiv suchen Sie derzeit nach einer neuen Stelle?

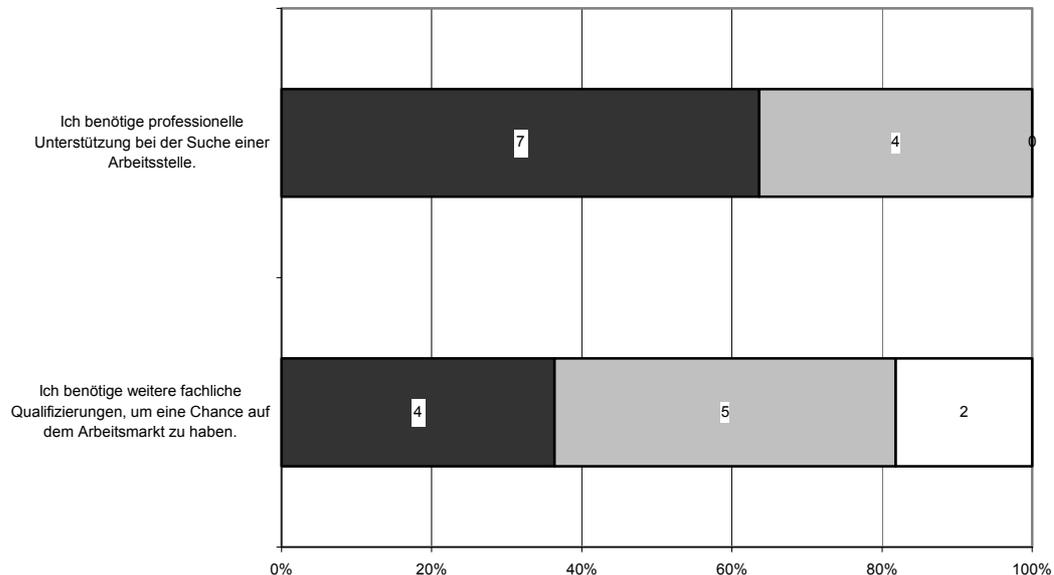
	Häufigkeit
gar nicht bis wenig intensiv	3
(sehr) intensiv	8
Gesamt	11

Wie schätzen Sie Ihre Chancen ein, dass Sie eine Stelle finden, in der Sie das bei Info-Nett Gelernte einbringen können?

	Häufigkeit
(sehr) gut	5
(sehr) schlecht	6
Gesamt	11

Stärker behinderte (GdB \geq 60) Arbeitslose schätzen ihre Chancen auf eine neue Arbeitsstelle signifikant höher ein.

Aussagen zur Arbeitslosigkeit

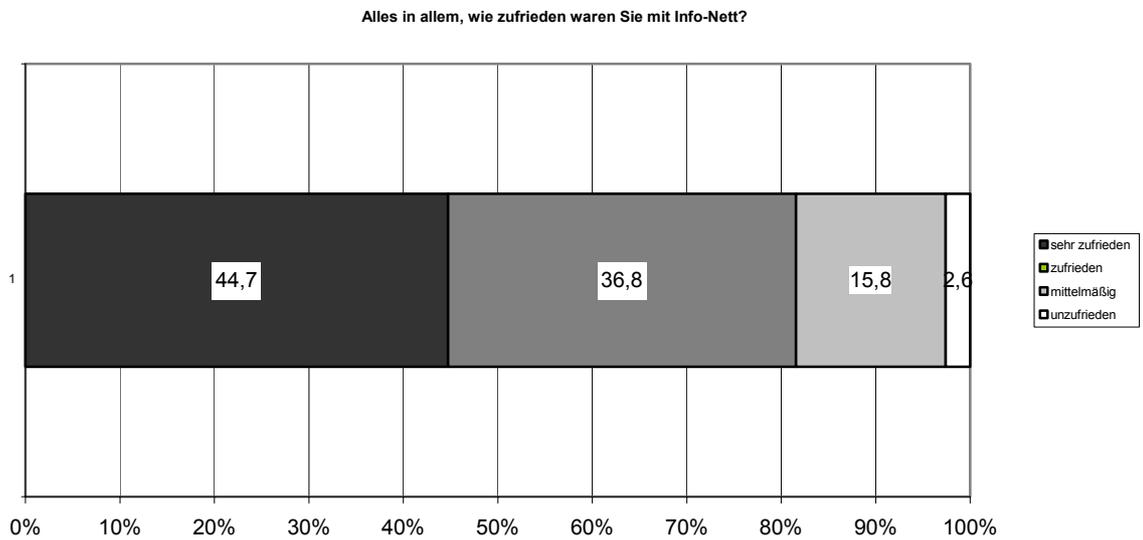


⁹ Wegen der geringen Anzahl der Arbeitslosen (insgesamt 11 TN) werden im Weiteren keine Prozentangaben gemacht, sondern absolute Zahlen aufgeführt.

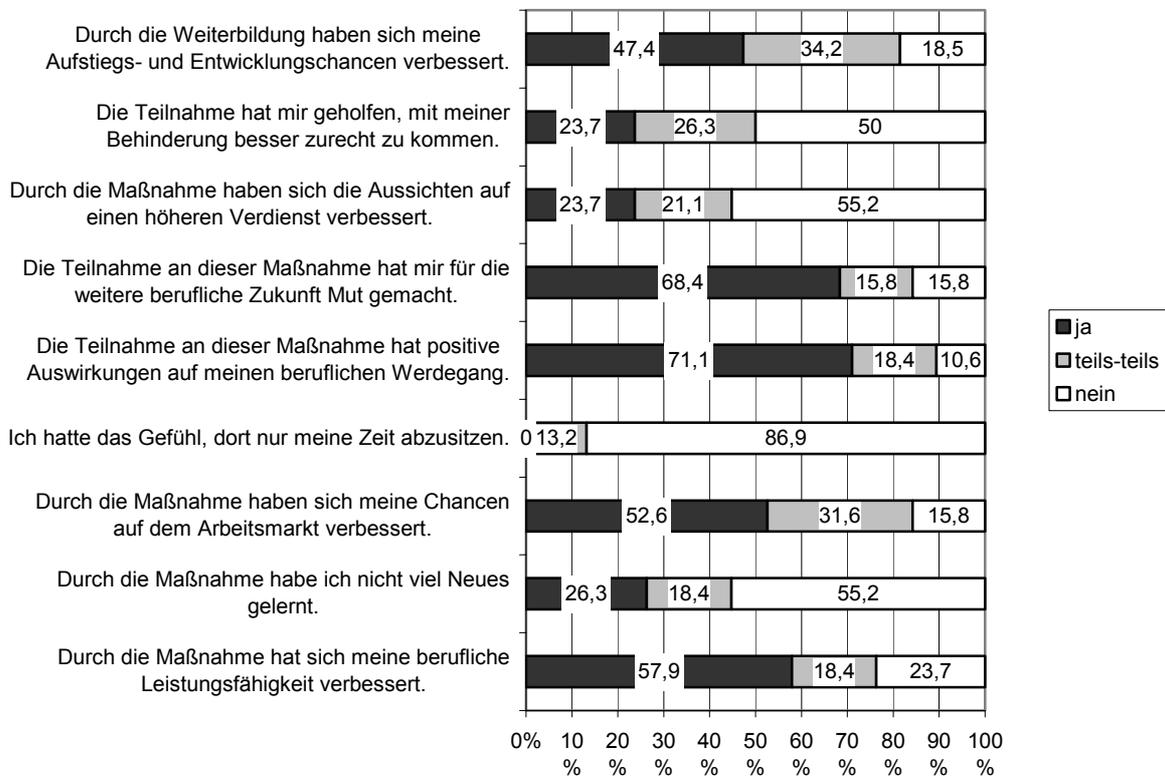
4.5 Bewertung der Maßnahme

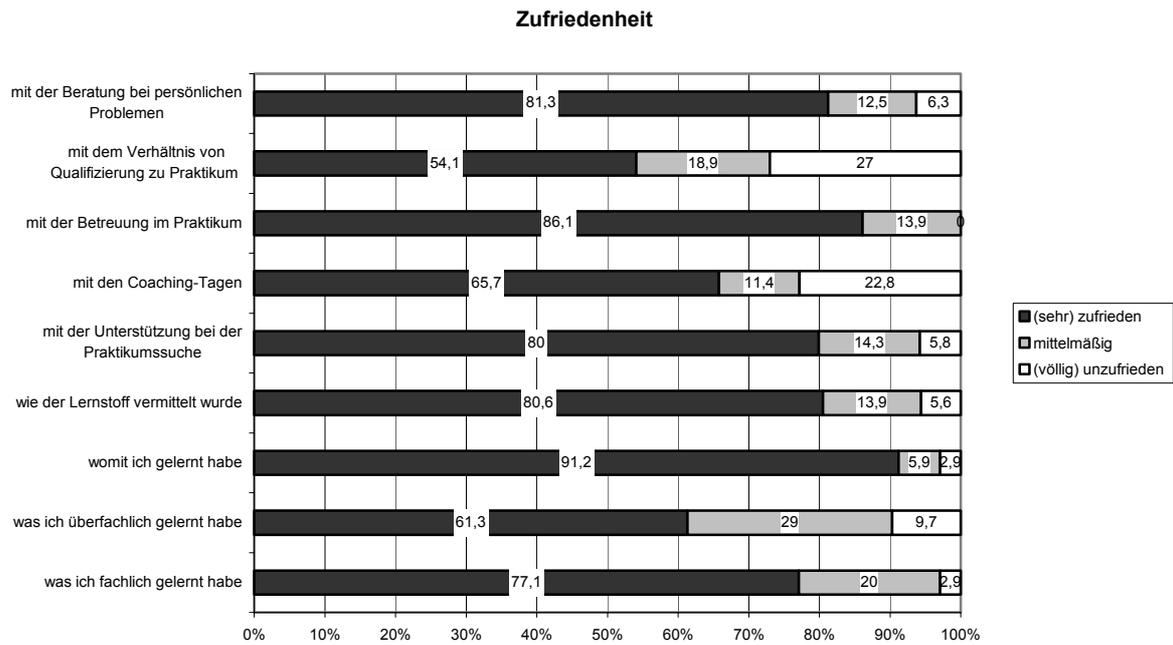
4.5.1 Allgemeine Bewertung der Maßnahme

In der zusammenfassenden Bewertung der Maßnahme geben über 80 % der TN an, dass sie mit Info-Nett alles in allem zufrieden waren.



allgemeine Aussagen zu Info-Nett





Berechnet man den Mittelwert über die oben genannten Items zur Zufriedenheit mit der Maßnahme, ergeben sich folgende signifikanten Gruppenunterschiede:

- Erwerbstätige sind mit Info-Nett zufriedener als Arbeitslose.
- Teilnehmer, die ihren Gesundheitszustand als gut einschätzen, sind zufriedener als diejenigen, die ihren Gesundheitszustand als schlecht einschätzen.

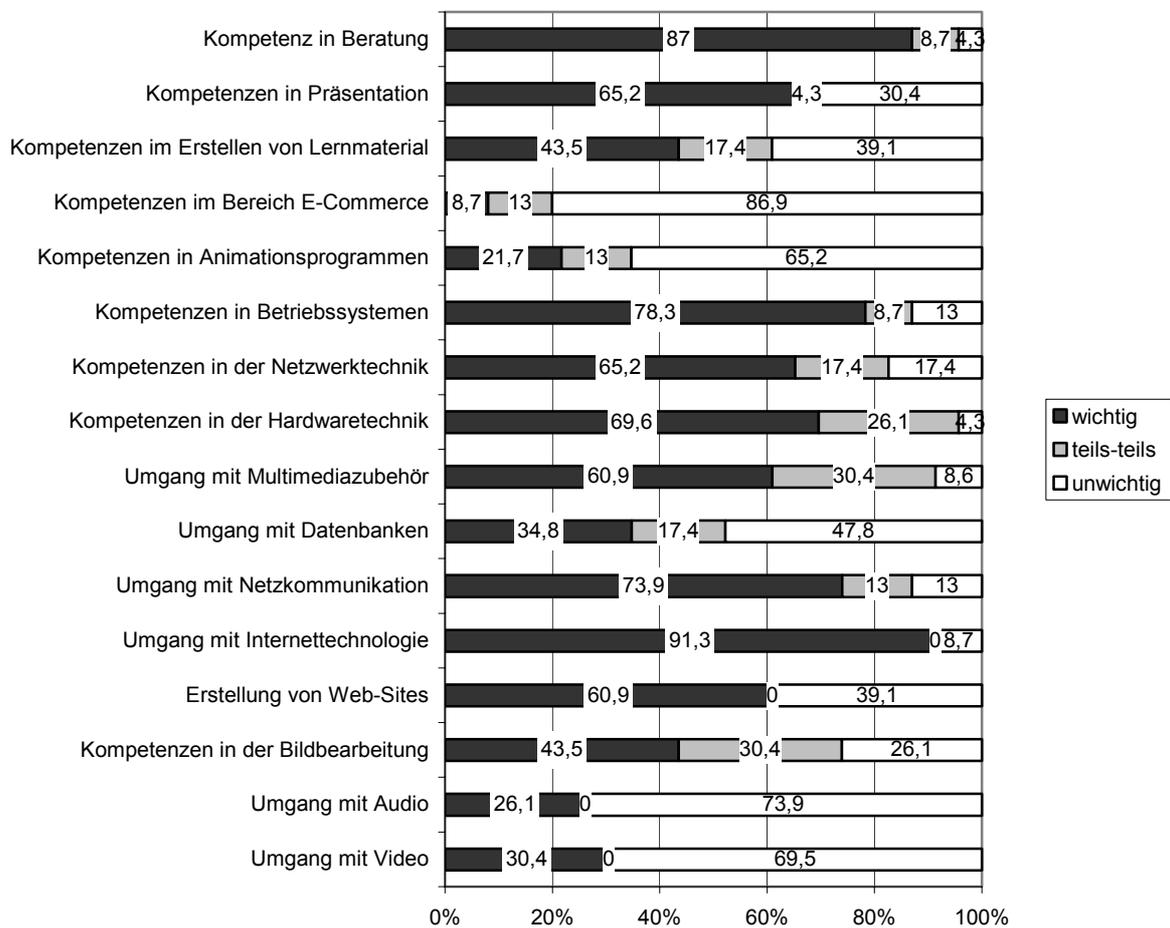
4.5.2 Bewertung der Qualifizierungsbereiche

Berechnet man den Mittelwert über die oben genannten Items zur Bewertung der Qualifizierungsbereiche, ergeben sich folgende signifikanten Gruppenunterschiede:

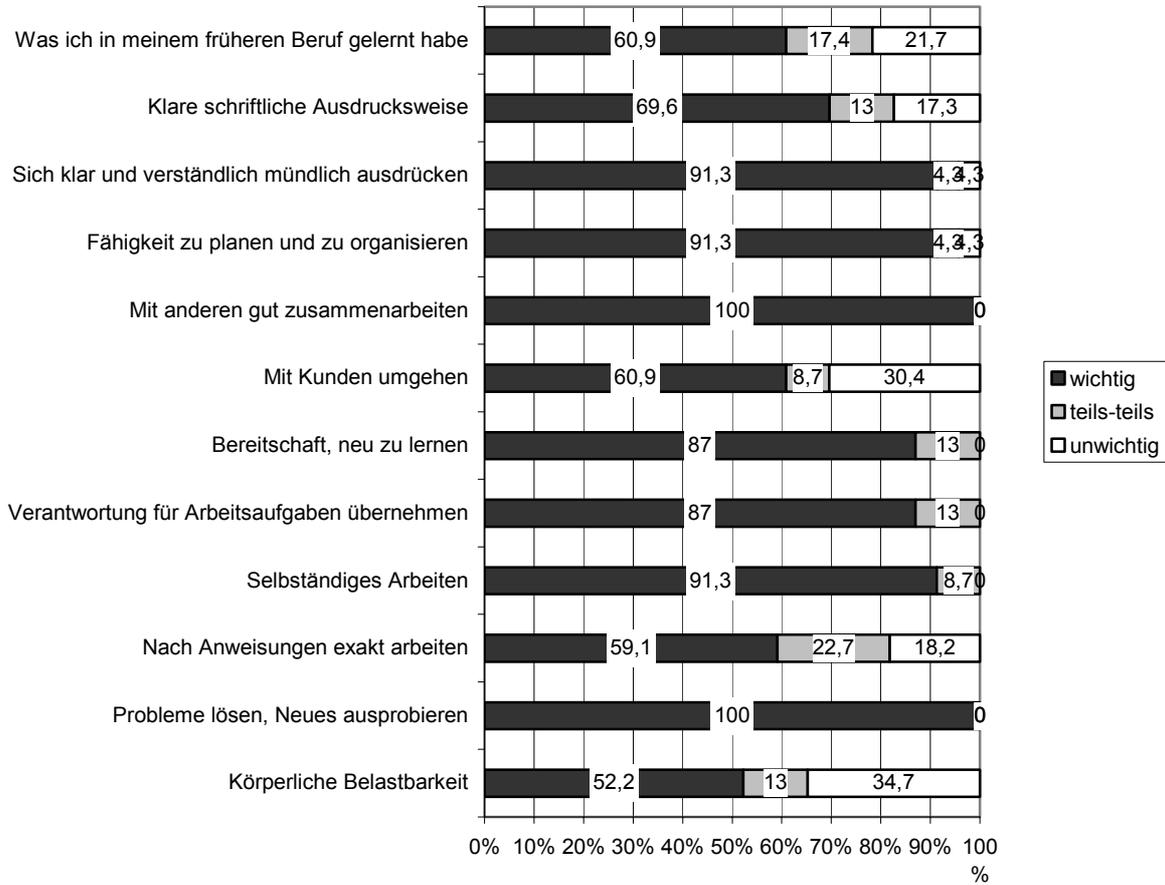
- TN mit stärkerer Behinderung (GdB ≥ 60) fühlen sich besser qualifiziert als TN mit geringerer Behinderung.

Die Bewertung der Qualifizierungsbereiche erhält eine zusätzliche Qualität, wenn man die Relevanz der Qualifizierungsbereiche für die gegenwärtige Tätigkeit der Erwerbstätigen zusätzlich betrachtet.

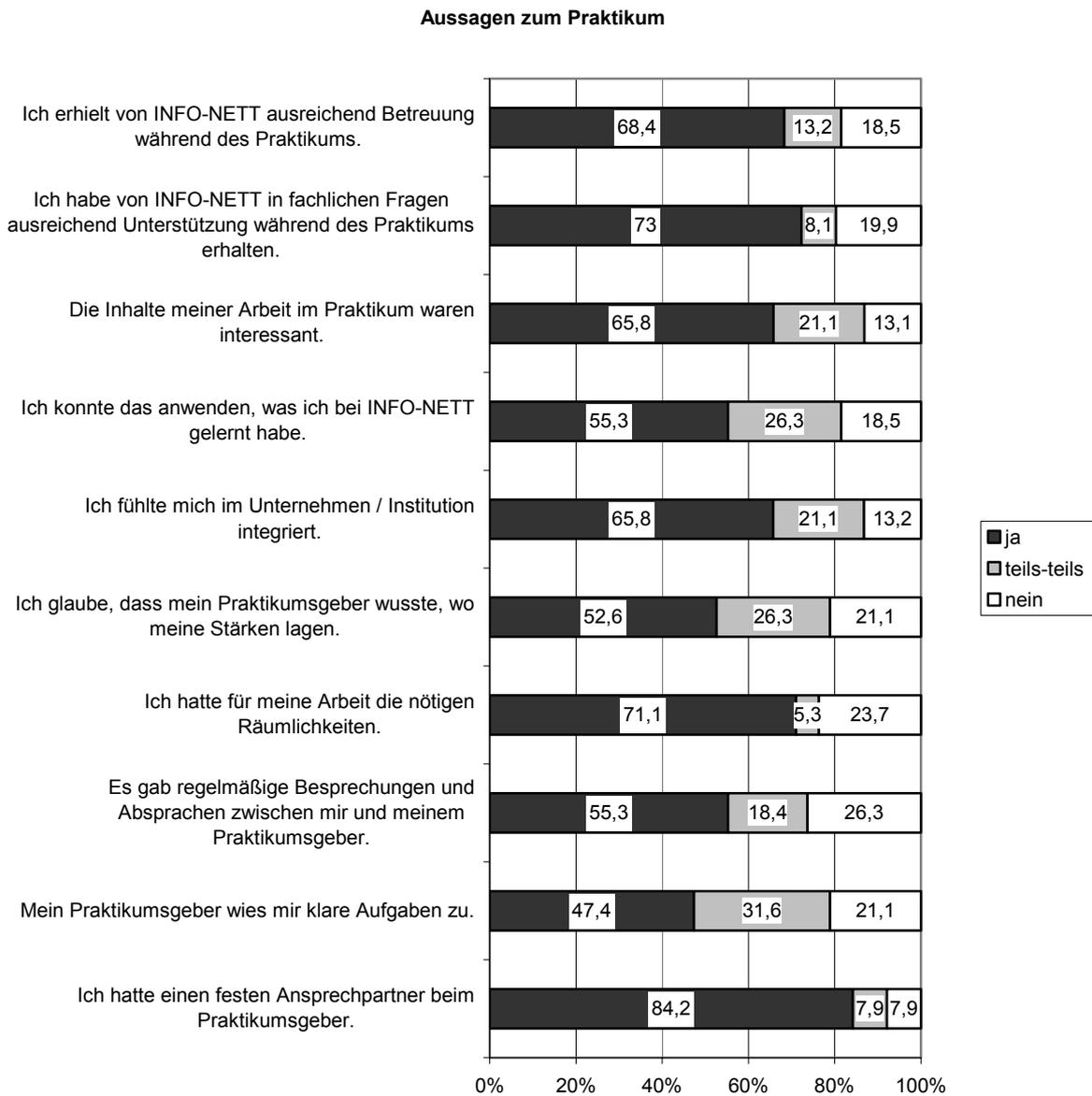
Nur für Erwerbstätige: Wie wichtig sind folgende fachlichen Aspekte für Ihre gegenwärtige Arbeitsstelle?



Nur für Erwerbstätige: Wie wichtig sind folgende überfachlichen Aspekte für Ihre gegenwärtige Arbeitsstelle?

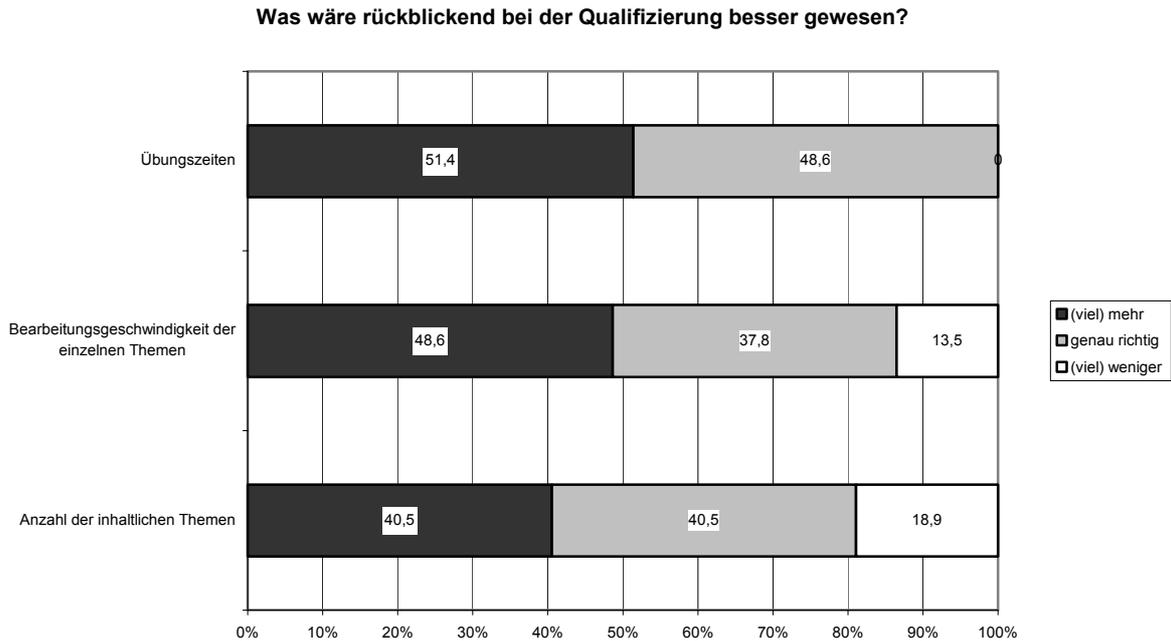


4.5.3 Bewertung des Praktikums



Berechnet man den Mittelwert über die oben genannten Items zur Bewertung des Praktikums, ergibt sich folgender signifikanter Gruppenunterschied: Erwerbstätige bewerten das Praktikum positiver als Arbeitslose.

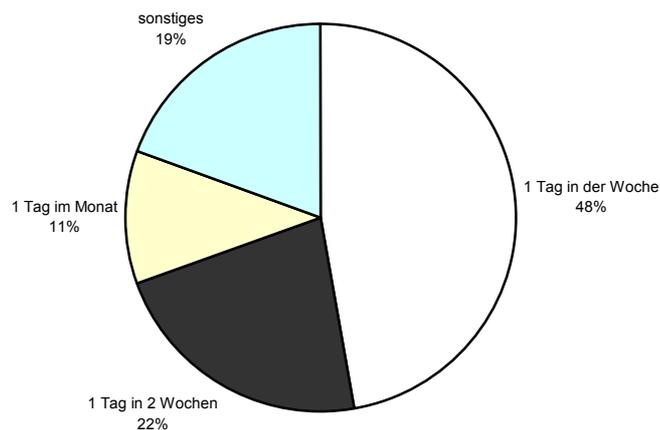
4.5.4 Verbesserungsvorschläge



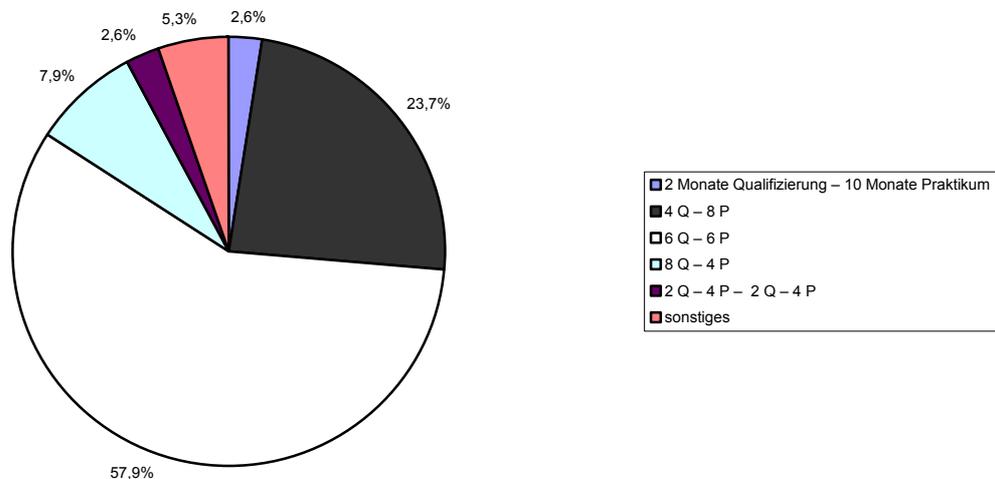
Für die einzelnen Items ergeben sich folgende signifikanten Gruppenunterschiede:

- Mehr inhaltliche Themen wünschen sich TN mit stärkerer Behinderung (GdB \geq 60)
- Eine langsamere Bearbeitung der Themen wünschen sich ältere TN und gesunde TN, schneller würden TN mit psychischer Indikation arbeiten wollen.

Wie häufig sollte in Ihren Augen der Coachingtag während des Praktikums stattfinden?



Welches Verhältnis von Qualifizierung zu Praktikum würden Sie bevorzugen?



Freitextantworten zu möglichen Veränderungen der Maßnahme (unsortiert und Originaltext)

- Evtl. Anpassung der Lehrinhalte an andere schulische Bedürfnisse
- Netzwerk- Vertiefung, da an den Schulen in dem Bereich sehr hoher Bedarf besteht
- Mehr Schwerpunkt auf Java Script und PUP und das Zusammenspiel mit Datenbanken
- Ich fand Info-Nett sehr gut, doch wäre es besser, wenn den Praktikumsgebern mehr Infos und Beschreibungen zukommen würden
- Mehr Zeit für Video
- Evtl. mehr Spezialisierung während der Qualifikation auf bestimmte Themen, entsprechend den Interessen des Teilnehmers
- Bessere Auswahl der Praktikumsplätze
- Höherer Anteil an Frauen
- Inhalte mehr aufs Praktikum ausrichten
- Längere Zeit der Qualifizierung
- Mehr Inhalte während des Coachingtages (Hockweise)
- Nein, die Erfahrungen, die ich dort gesammelt habe, können nur wichtig für mich sein
- Im Großen und Ganzen nein! Evtl. mehr Theorie!
- Ja, es könnten noch mehr Übungszeiten eingeräumt werden
- Ja, mehr Gewicht auf Betriebssystem- und Netzwerktechnologie und Datenbanken legen
- Nein, ich hoffe dieses Projekt wird noch viele Jahre fortgeführt
- Besserer Unterricht/Unterlagen/Lehrer. Man sollte sich mal bei Grone informieren und sich anleiten lassen. Betriebl. Qualifikation
- Zusammensetzung der Kursteilnehmer eher homogen – was den Wissensstand und die Lernfähigkeit betrifft

- Eine Fortführung des Projektes ist nur sinnvoll, wenn Stellen für New-Media-Berater an Schulen geschaffen wurden und dafür Haushaltsmittel zur Verfügung stehen. In der freien Wirtschaft gibt es hierfür keinen Bedarf
- Verhältnis Qua zu Prakt. Mit der Unterstützung für Praktikumssuche früher beginnen
- Schwerpunkt öffentl. Dienst, da Praktikanten in der freien Wirtschaft überwiegend als kostenlose Arbeitskraft missbraucht werden. Auch im Bekanntenkreis herrscht die Erfahrung vor, dass gewisse Branchen und dort v.a. kleinere Unternehmen oft ohne die Ausnutzung kostenlos für sie arbeitender Praktikanten nicht oder kaum wettbewerbsfähig sind, da Mitbewerber diesen Kostenvorteil nutzen
- alles bestens
- Mehr Qualifikation in der Praktikumszeit

4.6 Diskussion und Resümee

Alle 43 Teilnehmer der Kurse Info-Nett wurden im Mai 2004 schriftlich befragt, um den Verbleib der Teilnehmer und deren rückblickende Bewertung der Maßnahme zu erfassen. Die Rücklaufquote beträgt 86,4 % (n=38).

Folgende Strukturmerkmale der Befragten lassen sich zusammenfassen: Schwerbehinderte, der Gesundheitszustand wird meist als gut und stabil beschrieben; das Durchschnittsalter beträgt 38,1 Jahre, insgesamt zeigt sich ein recht hohes Bildungsniveau.

60,6% der Teilnehmer sind zum Befragungszeitpunkt erwerbstätig¹⁰, 29% arbeitslos. Der weit überwiegende Teil der Erwerbstätigen arbeitet befristet in einer Schule (Übernahmeverträge). Unternehmen als potenzielles Arbeitsfeld scheinen zwar schwierig, aber nicht unmöglich zu sein: 17,4 % der Erwerbstätigen fanden eine Stelle in Unternehmen und diese sogar unbefristet.

Die Erwerbstätigen bewerten die Arbeitssituation positiv. Dabei fallen folgende Unterschiede auf:

- Bei Arbeitskollegen weniger anerkannt zu sein glauben psychisch Kranke und Frauen.
- Mangelnde Berücksichtigung persönlicher Belange beklagen psychisch Kranke.
- Den geforderten Tätigkeiten nicht gewachsen fühlen sich psychisch Kranke, Frauen und TN, die ihren Gesundheitszustand als schlecht einschätzen.

Zwar scheinen die Arbeitslosen intensiv nach einer neuen Stelle zu suchen, aber die Chance auf eine Anstellung wird überwiegend als schlecht eingestuft. Die meisten geben an, dass sie professionelle Unterstützung und weitere fachliche Qualifizierung – zumindest teilweise – benötigen.

In der Gesamtbewertung der Maßnahme sind die meisten TN zufrieden (44,7 % sehr zufrieden, 36,8 % zufrieden). Eine ähnlich positive Bewertung zeigt sich auch für die verschiedenen Einzelaspekte. Etwas weniger zufrieden waren die TN zum einen mit dem Verhältnis von Praktikum und Qualifizierung (54,1 %) – die meisten wünschen sich eine gleichgewichtige Aufteilung von Praktikum und Qualifizierung; zum anderen mit den Coaching-Tagen (65,7 %) – aus Sicht der TN sollte ein einmaliger Coaching-Tag wöchentlich oder zweiwöchentlich stattfinden.

Bei der Bewertung der Maßnahme zeigen sich folgende Gruppenunterschiede:

- Erwerbstätige sind mit Info-Nett insgesamt zufriedener als Arbeitslose.
- TN, die ihren Gesundheitszustand als gut einschätzen, sind insgesamt zufriedener als diejenigen, die ihren Gesundheitszustand als schlecht einschätzen.
- Mehr inhaltliche Themen wünschen sich TN mit stärker Behinderung (GdB \geq 60). Gleichzeitig fühlt sich diese Gruppe bei der Bewertung der einzelnen Qualifizierungsbereiche besser qualifiziert.
- Eine langsamere Bearbeitung der Themen wünschen sich ältere TN und gesunde TN, schneller würden TN mit psychischer Indikation arbeiten wollen. Letzteres muss kritisch hinterfragt werden, ob hier nicht eine Überschätzung der Fähigkeiten vorliegt – schließlich wünscht sich diese Gruppe auch mehr Rückmeldung und Unterstützung vom Arbeitgeber.

¹⁰ Nach Auskunft der Verantwortlichen für Info-Nett haben sich seit dem Befragungszeitraum z.T. Veränderungen bezüglich der Erwerbssituation der TN und der Befristung der Arbeitsverträge ergeben.

Relevant für die gegenwärtige Arbeitsstelle ist ein breites Spektrum an Kompetenzen. Auf fachlicher Ebene sind dies in erster Linie: Internettechnologie, Netzkommunikation, Hardware- und Netzwerktechnik, Betriebssysteme sowie Kompetenzen in Beratung und Präsentation; auf überfachlicher Ebene Flexibilität, Bereitschaft zur Verantwortungsübernahme, Selbständigkeit, Teamfähigkeit. Vor diesem Hintergrund ist die Heterogenität der Bewertung der Qualifizierungsbereiche verständlich.

Das Praktikum wird insgesamt positiv bewertet, v.a. von den derzeitigen Erwerbstätigen. Einerseits gab es in der Regel einen festen Ansprechpartner und ausreichend personelle Unterstützung durch das Bfw. Andererseits waren die Arbeitsaufgaben häufig nicht klar, Absprachen mit dem Praktikumsgeber unregelmäßig sowie die Inhalte nicht Info-Nett-konform.

Insgesamt haben sich Schulen als potenzielles Beschäftigungsfeld erwiesen. Die Integration in Unternehmen ist schwierig, aber nicht unmöglich. Fast alle Teilnehmer waren mit der Maßnahme zufrieden oder sogar sehr zufrieden. Auf einzelne Zielgruppen sollte differenzierter eingegangen werden, z.B. Psychisch Kranke. Die Gewichtung der Qualifizierungsbereiche in der Ausbildung sollte überprüft werden, wenn man die Relevanz derselben für die derzeitige Arbeitsstelle der Erwerbstätigen betrachtet. Aus Sicht der Befragten wird ein (zwei-)wöchentlicher Coaching-Tag sowie ein etwas kürzeres Praktikum (6 Monate) zugunsten einer längeren Qualifizierungszeit gewünscht.

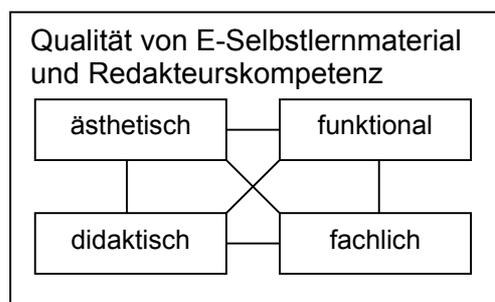
5 Weiterbildung von Ausbilderinnen und Ausbildern zu E-Selbstlern-Redakteuren

5.1 Kontext und Fragestellung

Die Berufsförderungswerke wollen E-Learning in verschiedenen Ausbildungsbereichen implementieren. Aufgrund einer Marktanalyse wurde festgestellt, dass für die Zielgruppe Rehabilitanden kaum adäquates Material verfügbar ist. Außerdem kann eine hohe Akzeptanz des E-Learn-Materials nur erreicht werden, wenn die Ausbilder der Bfws in die Produktion und die Verbesserung des Materials möglichst eng eingebunden werden.

Daher sollen Produktion und Optimierung von E-Learning-Material nicht an externe Unternehmen vergeben werden, sondern in einer Bfw-internen E-Redaktion stattfinden. Eine E-Redaktion setzt sich zusammen aus einem Chefredakteur und aus E-Redakteuren (fortgebildete Ausbilder). Dieses Team erstellt und optimiert in enger Kooperation mit Ausbildern und Rehabilitanden die entsprechenden E-Selbstlernmaterialien. Das Selbstlernmaterial soll bestimmten Qualitätskriterien genügen (siehe Abb. unten).

Abb.: Qualitätskriterien



Im Bfw HH werden im Rahmen von ZAK-Online acht Bfw-Ausbilder zu E-Redakteuren weitergebildet. Ziel der Weiterbildung ist es, dass Ausbilder in der Lage sind, eigene Ausbildungsmaterialien mediengerecht aufbereiten zu können. Dazu sind medien-spezifische Methodik- und Didaktikkompetenzen sowie Kenntnisse und Fertigkeiten in der Handhabung entsprechender Multimediaanwendungsprogramme notwendig. Ebenfalls gilt es, zielgruppenspezifische Aspekte der Mediennutzung zu berücksichtigen. Angestrebt wird ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP) des E-Lern-Materials und eine praxisorientierte Qualifizierung der Ausbilder zu E-Selbstlern-Redakteuren „on-the-job“.

Die Ausbildung erfolgt in Zwei-Tages-Blöcken in sechs Abschnitten (hier: 05/2003 bis 11/2003). Das Konzept der Schulung orientiert sich an den vier Kriterien der Redakteurskompetenz. Die Auswahl der TN erfolgt Bfw-intern. Während der Schulung erstellen die Teilnehmer ihre eigenen intranetfähigen E-Selbstlernmaterialien. Jeder Teilnehmer hat darüber hinaus die Aufgabe das entwickelte Material in seinem Ausbildungskontext auszuprobieren. Im Rahmen der Evaluation dieses Teilprojektes soll untersucht werden, wie die TN die Schulung bewerten.

Aus Sicht des verantwortlichen Koordinators in Hamburg stellen sich folgende Fragen:

- Welche Vorerfahrungen, Wünsche und Ziele haben die TN?
- Können diese Wünsche und Ziele erfüllt werden?
- Ergibt sich im Anschluss an die Weiterbildung weitergehender Schulungsbedarf?
- Wie bewerten die TN den Gesamtprozess der Schulung?
- Entsprechen die produzierten Materialien den vermittelten Qualitätskriterien?

5.2 Methode

Die acht Weiterbildungsteilnehmer (drei aus Hamburg, drei aus Köln und zwei aus Bad Wildbad) werden zu Beginn und nach Abschluss der Weiterbildung interviewt.

5.3 Ergebnisse vom ersten Erhebungszeitpunkt

In Köln und Bad Wildbad befindet sich die Infrastruktur für eine E-Redaktion im Aufbau. Die TN arbeiten derzeit noch in Vollzeit als Ausbilder. Inwieweit die einzelnen Bfws eine vollständige E-Redaktion implementieren wollen, ist den TN unklar. Dies bedingt, dass die TN nicht wissen, ob und wie intensiv sie zukünftig die Ausbilderrolle um die E-Redakteurstätigkeit ergänzen werden. Der Einsatz von E-Material wird weniger als Ergänzung von Präsenzveranstaltungen gesehen als vielmehr als Erschließung einer neuen Rehabilitandengruppe über Online-Maßnahmen. Eine derartige Maßnahme existiert in K bereits. Die TN aus Köln und Bad Wildbad haben wegen ihrer Ausbilderrolle weniger zeitliche Ressourcen zur Verfügung. Für die Projektarbeit könnte vorteilhaft sein, dass sie ihre Materialien in ihren Klassen jederzeit testen können.

In HH sind die Rahmenbedingungen völlig anders. Dort existiert eine komplette Infrastruktur mit der nötigen Technik und dem nötigen Personal. Die TN der Schulung arbeiten bereits in Vollzeit als E-Redakteure und werden dies auch nach der Schulung tun. Der Einsatz des E-Materials in HH wird als Ergänzung von Präsenzveranstaltungen gesehen, weniger als Erschließung von Online-Maßnahmen. Die HH-TN haben wesentlich größere zeitliche Ressourcen zur Verfügung, da sie bereits als E-Redakteur tätig sind und keine Ausbildungstätigkeiten begleiten müssen. Allerdings stehen sie unter einem höheren Erwartungsdruck, da bereits im Herbst E-Material in RVL QNT eingesetzt und evaluiert werden soll.

Merkmale der Teilnehmergruppe

Die TN-Gruppe zeichnet sich durch eine hohe Heterogenität aus. Diese zeigt sich in

- Lebensalter
- Berufsalter
- Beruf/Studium
- Derzeitiges Tätigkeitsfeld im Bfw
- Vorkenntnisse E-Lernen, E-Redaktion und EDV

Gemeinsamkeiten

- Langjährige Ausbildungserfahrung mit der Zielgruppe „Rehabilitanden“.
- Der Zielbezug, zukünftig in der Erstellung von E-Material mehr oder weniger beteiligt zu sein.

- Einstellung, dass E-Learning eine Ergänzung im Sinne der Methodenvielfalt ist.
- Hohe Eigenmotivation zur TN am Kurs und Offenheit für Neuland „E-Learning“.
- Keine Abneigung gegen Computer.

Die HH-TN haben bereits reichhaltige Erfahrungen und Vorkenntnisse in E-Redaktion und den Anwendungsprogrammen. Dies hängt mit der Berufsbiographie und den Rahmenbedingungen in HH zusammen, da sie ja bereits als E-Redakteure arbeiten. Dadurch haben sich die HH-TN wesentlich intensiver mit der Problematik E-Learning beschäftigt und haben eine wesentlich engere Bindung zur Thematik. Sie sehen ihre Defizite in der speziellen E-Learn-Didaktik.

Die TN aus BW und K haben kaum Erfahrungen in der E-Redaktion (bis auf Herrn C. wegen IK-O). Bezüglich EDV-Kenntnissen ist eine große Bandbreite zu beobachten, wobei niemand eine Abneigung gegen Computer aufweist. Die Thematik „Anwendung und Produktion von E-Learning“ ist den TN relativ fremd. Es wurden hauptsächlich technische und gestalterische Defizite thematisiert.

Von ihrem Grundverständnis haben alle Teilnehmer E-Lernen als Ergänzung der handlungsorientierten Ausbildung angesehen.

Erwartungen und Ziele der Teilnehmer

Es wurden meist sehr globale Erwartungen thematisiert:

- Qualitätskriterien kennen lernen, um E-Material kompetent beurteilen zu können
- Handwerkszeug für die mediale Aufbereitung von Lernmaterial kennen lernen und ausprobieren
- Eckpunkte einer speziellen E-Learn-Didaktik erarbeiten
- Am häufigsten und als wichtigstes Thema wurde meist die technische Komponente betont (v.a. bei den TN mit geringen EDV- und Redakteurs-Vorkenntnissen): „Handwerkskoffer“ erlernen
- Didaktische Ziele wurden thematisiert von den eher Jüngeren und von den „EDV-Experten“.
- Erkenntnisse über die Einbettung von E-Learning in die HoA.
- Einige TN erhoffen sich, durch die Kursteilnahme ihr Tätigkeitsfeld im Bfw zu erweitern.
- Die HH TN erhoffen sich eine Reflektionsebene für ihre derzeitige E-Redakteurs-Tätigkeit.

Bewertung des 1. Moduls

Insgesamt zeigten sich alle TN zufrieden. Positiv wurde erlebt:

- Projektarbeit, eigene Ausbildungsmaterialien zu erstellen
- Kennenlernen und Analysieren von bestehendem E-Material
- die kollegiale Arbeitsatmosphäre
- gemeinschaftliche Unternehmung am Abend
- breite theoretische Einführung

Negativ wurde erlebt:

- Zuviel theoretischer Input („weniger ist mehr“)

5.4 Ergebnisse der zweiten Interviewserie nach Abschluss der Weiterbildung

Grundlage der Interviews war folgender Leitfaden:

Das persönliche Projekt

- Mit welchem Thema haben Sie sich beschäftigt und zu welchen Ergebnissen sind Sie gekommen?

Beschreibung und Bewertung des Lernprozesses

- Wie würden Sie den Lernprozess charakterisieren?
- Welche Lehr- bzw. Lernmethoden haben Sie besonders angesprochen?
- Methodenwechsel, Handlungsorientierung, didaktischer Aufbau etc.?
- Lernklima bzw. Lernatmosphäre (positiv, entspannt, angestrengt etc.)

Interessante Themen

- Welche Themen waren am interessantesten bzw. welche Themen haben Sie nicht so interessiert?
- Die Einzelthemen werden in drei Kategorien eingeteilt: Interessant/uninteressant/ weder noch.

Einstellungen

- Inwieweit haben sich Ihre Einstellungen zu dem Thema E-Learning verändert?
- Persönliche Einstellung
- Verhältnis der Rehabilitanden zu E-Learning
- Qualität von E-Learning
- Nutzen für die eigene Lehrtätigkeit

Bewertung der Erwartungen aus dem ersten Interview

- Sind Ihre persönlichen Erwartungen (siehe Protokoll erstes Interview) erfüllt worden? (jede Erwartung aus dem ersten Interview auf einer Skala zwischen 0 und 100 bewerten, 100=Erwartung ist 100% erfüllt worden)
- Haben sich Ihre Ziele im Verlauf der Weiterbildung verändert? Wenn ja, was hat sich verändert?

Bewertung der Ergebnisse

- Was sind für Sie die wichtigsten Ergebnisse der Weiterbildung?
- Welche konkreten „E-Kompetenzen“ haben Sie durch die Weiterbildung erworben?
- Wovon haben Sie am meisten profitiert?
- Welche Gesamtnote (1–6) würden Sie der Weiterbildung geben?

Transfer der Ergebnisse

- Welche Ergebnisse bzw. Erfahrungen der Weiterbildung können Sie in Ihren aktuellen Arbeitskontext einbringen?
- Werden Sie Ihre erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten in Zukunft an Ihren Arbeitsplatz einbringen können?

Abschlussfrage

- Wenn Sie Empfehlungen für den nächsten Kurs geben würden, was sollte auf jeden Fall so bleiben und was sollte sich auf jeden Fall ändern?
- Gibt es einen weitergehenden Schulungsbedarf?

Die Interviews wurden geführt mit sechs Teilnehmern (drei aus dem Bfw Hamburg, zwei aus dem Bfw Michaelshoven/Köln, einer aus dem Bfw Bad Wildbad).

Zusammenfassung der Interviewergebnisse:

Die Teilnehmer waren insgesamt sehr zufrieden, sowohl mit den Inhalten, als auch mit der kollegialen Lernatmosphäre. Die folgende Tabelle gibt die Gesamtbewertung der Weiterbildung wieder.

Gesamtbewertung der Weiterbildung (N=6)						
Note	1	2	3	4	5	6
N	2	4	-	-	-	-

Die Bewertung der einzelnen Themen ist der nächsten Tabelle zu entnehmen. Als interessant wurden Themen dann bewertet, wenn sie für die Teilnehmer neu waren und als besonders praxisrelevant eingestuft wurden. Praxisrelevant war ein Thema vor allem dann, wenn Instrumente für die multimediale Aufbereitung der Lerninhalte ausprobiert werden konnten.

Die Idee, dass jeder Teilnehmer parallel zu den Weiterbildungsmodulen ein eigenes „Multimediaprojekt“ durchführt, wurde positiv bewertet. Die Rahmenbedingungen an den Standorten Köln und Bad Wildbad haben der Umsetzung jedoch enge Grenzen gesetzt. Die Umsetzung ist auch an dem fehlenden Zeitbudget außerhalb der Weiterbildungen gescheitert.

Der Transfer der Weiterbildungsinhalte in den Arbeitsalltag ist besonders positiv von den Hamburger Teilnehmern bewertet worden. Eine 1:1 Umsetzung war dort möglich. Die Weiterbildung war für die Hamburger eine Metaebene zu der laufenden E-Lernenentwicklung. Die Reflektionsmöglichkeit mit externen Kollegen aus einem ähnlichen institutionellen Kontext wurde als sehr fruchtbar erlebt.

Für die Kölner und den Bad Wildbader Kollegen war der Transfer schwierig, da es an den notwendigen Rahmenbedingungen fehlte. So gut es ging, hat jeder versucht, Erkenntnisse in seinen Ausbildungsalltag einfließen zu lassen.

Bewertung der einzelnen Weiterbildungsthemen (N=6)			
	interessant	zum Teil interessant	un- interessant
Erstellung von Tests, Programmen Course - Builder	6	-	-
Konzeption E-Learnseiten, Drehbuch, Textqualität	6	-	-
Interaktion Dreamweaver (Teil 2)	5	-	1
Programm Dreamweaver	4	1	1
Screendesign	4	1	1

Mindmanager	3	3	-
Qualitätskriterien E-Lernsoftware	3	2	1
E-Lerndidaktik/Handlungsorientierung	3	-	3
Bildbearbeitung und Bildintegration	2	3	1
Photoshop und Digitalfotografie	2	3	1
Aufbautool Mindmanager	2	3	1
Lernfeedback und qualitative Rückmeldung	2	3	1

Ein Ergebnis der Weiterbildungsmodule war, dass die Teilnehmer ihren Standpunkt gegenüber E-Lernen nochmals überdacht und modifiziert haben. Folgende Einsichten über E-Lernen sind von den Teilnehmern in den Interviews formuliert worden:

- Ein gutes Multimedialernprogramm sollte unterschiedliche Lernwege ermöglichen. Der E-Lernredakteur sollte nicht nur seinen „eigenen“ linearen Lernweg in das Materialangebot hinein basteln, sondern unterschiedliche Lernwege, abgestimmt auf die Zielgruppe, berücksichtigen. Um das zu können, ist eine enge Abstimmung mit den Fachausbildern vor Ort notwendig. Eine genaue Kenntnis der Rehabilitandenperspektive auf den Lernprozess ist sehr wichtig.
- Die Aufbereitung des Lernstoffes darf nicht nur über textlastiges „Erklären“ laufen. Es ist wichtig, dass der Lerner etwas praktisch ausprobieren kann und am Bildschirm zum „Handeln“ herausgefordert wird.
- Interaktivität ist ein entscheidendes Prinzip guter Lernprogramme.
- Die Lerner sollten am Ende einer Lerneinheit ein qualifiziertes Feedback erhalten.
- Die Entwicklung multimedialer Lernangebote ist sehr zeitaufwendig.

6 Optimierung des Vermittlungsprozesses im Berufsförderungswerk

Überblick:

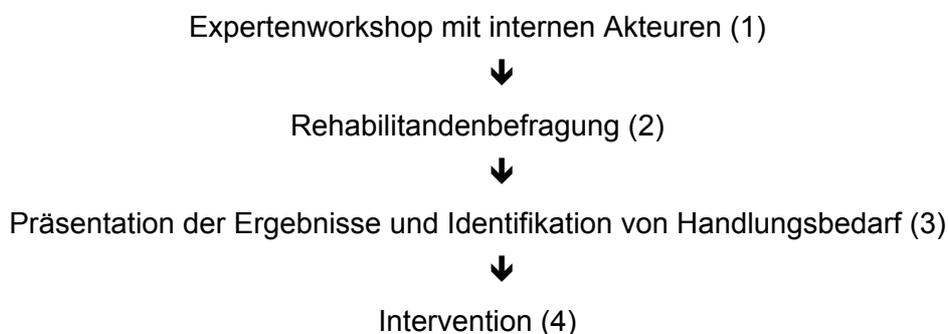
6	Optimierung des Vermittlungsprozesses im Berufsförderungswerk	74
6.1	Kontext und Fragestellung.....	75
6.2	Expertenworkshop.....	75
6.3	Rehabilitandenbefragung.....	77
6.3.1	Problemstellung.....	77
6.3.2	Methode.....	80
6.3.3	Beschreibung der Gruppe und Ergebnisüberblick.....	82
6.3.4	Ergebnisse Gesamtgruppe	87
6.3.4.1	Welche Bewerbungsaktivitäten zeigen die Rehabilitanden während der Umschulung?.....	87
6.3.4.2	Wie schätzen die Rehabilitanden das bewerbungsspezifische Feedback ein?....	90
6.3.4.3	Wie bewerten die Rehabilitanden die Rahmenbedingungen im Bfw?	91
6.3.4.4	Wie ist die Bewerbungsmotivation ausgeprägt?.....	92
6.3.4.5	Welche vermittlungsrelevanten Kenntnisse und Fertigkeiten haben die Rehabilitanden?.....	92
6.3.4.6	Wie schätzen die Rehabilitanden ihre persönlichen Eigenschaften ein?	94
6.3.4.7	Wie zufrieden sind die Rehabilitanden mit bewerbungsspezifischen Aspekten? .	95
6.3.4.8	Wie nutzen und bewerten Rehabilitanden die Angebote?.....	96
6.3.4.9	Verschiedene Angebote für die Zeit nach Umschulungsende.....	102
6.3.5	Ergebnisse Gruppenunterschiede	104
6.3.5.1	Bewerbungsspezifische Kenntnisse & Fertigkeiten.....	105
6.3.5.2	Persönliche Einstellung zu Bewerbungsthemen.....	106
6.3.5.3	Persönliche Eigenschaften	107
6.3.5.4	Bewerbungsaktivitäten.....	107
6.3.5.5	Vermittlungs- und Integrationsangebote des Bfw.....	108
6.3.6	Ergebnisse der Faktorenanalyse über das Item „Erfolgsfaktoren“	111
6.3.6.1	Gesamtgruppe.....	112
6.3.6.2	Geschlechtervergleich	113
6.3.6.3	Altersvergleich	114
6.3.6.4	Schulabschlussvergleich	115
6.3.6.5	Vergleich der gesundheitliche Einschränkungen.....	116
6.3.6.6	Vergleich der verschiedenen Umschulungsberufsfelder	117
6.3.6.7	Vergleich von bewerbungsaktiven und bewerbungsinaktiven Rehabilitanden ...	118
6.3.7	Diskussion und Resümee	119
6.3.7.1	Tendenzen in Bezug auf die Gesamtgruppe	119
6.3.7.2	Tendenzen in Bezug auf einzelne Untergruppen	119
6.3.7.3	Vorschlag für eine Interventionsstruktur auf der Basis der Befragung	120
6.3.7.4	Fazit.....	121

6.1 Kontext und Fragestellung

Die zunehmende Bedeutung von Vermittlungsergebnissen als Erfolgsmaßstab bei Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation ist auch in den Berufsförderungswerken (Bfw) spürbar. Dies zeigt sich u.a. in der Verpflichtung der Bfw zum lehrgangsbezogenen Nachweis einer 70%-igen Eingliederungsquote oder in Konzepten wie „Vermittlung ab dem 1.Tag“. Darüber hinaus werden die Bfw ab 01.01.2004 in die wirtschaftliche Selbständigkeit entlassen.

Vor diesem Hintergrund stehen die Bfw vor der Herausforderung, die Prozesse zur Vermittlung und Integration in den 1. Arbeitsmarkt zu optimieren. Es stellen sich diesbezüglich Fragen, welche Faktoren aus Sicht der Experten sowie aus Sicht der Rehabilitanden die Vermittlung beeinflussen können und mit welchen Interventionen das Bfw diese Faktoren beeinflussen kann.

Daher wurde im Rahmen des Modellprojektes ZAK-Online in einem Bfw ein Gesamtkonzept zur Optimierung des Vermittlungsprozesses entwickelt. Das Konzept verfolgt einen interventionistischen Ansatz und umfasst folgende Schritte:



Im Expertenworkshop (1) wurden Wirkfaktoren für eine erfolgreiche berufliche Integration definiert, die vom Bfw oder von Rehabilitanden beeinflussbar sind. Auf dieser Grundlage wurden für die Rehabilitandenbefragung (2) die Kategorien und möglichen Zusammenhänge festgelegt. Die Ergebnisse der Rehabilitandenbefragung wurden innerhalb des Bfw kommuniziert und Handlungsbedarf identifiziert (3). Die anschließende Intervention (4) war nicht mehr Gegenstand der Begleitforschung.

6.2 Expertenworkshop

An einem eintägigen Expertenworkshop nahmen Vertreter der Ausbildung, Vermittlung, Rehaberatung und des Psychologischer Dienstes aus den Berufsförderungswerken Michaelshoven und Bad Wildbad teil, daneben die Projektleitung und die Verantwortlichen der Begleitforschung.

Themenschwerpunkt war, relevante Erfolgsfaktoren für den Übergang ins Arbeitsleben zu identifizieren und in einen Wirkungszusammenhang zu stellen. Die Tagesordnung umfasste folgende Aspekte:

1. Brainstorming in Kleingruppen
2. Erarbeiten eines Wirkungsmodells in den Kleingruppen
3. Vorstellung des Wirkungsmodells im Plenum und Diskussion

Diskussionsschwerpunkt im Plenum war die Gruppierung und Kategorisierung der Variablenvielfalt. Das Ergebnis ist nachfolgend dargestellt.

PERSON

Biographie	Aktuelle Lebenssituation (objektiv und subjektiv)	Kompetenzen	Einstellungen	Soziales Umfeld
<ul style="list-style-type: none"> - Vorberuf - Arbeitslosigkeit - Krankheit/Gesundheit - Alter - Erfahrungen auf dem ersten Arbeitsmarkt 	<p>objektiv</p> <ul style="list-style-type: none"> - Krankheit/Gesundheit - Finanzielle Situation (Zahlungsverpflichtungen) - verheiratet vs. ledig <p>subjektiv</p> <ul style="list-style-type: none"> - Motivation - Psychosoziale Identität - Persönlichkeit 	<p>Fachk.</p> <p>Sozialk.</p> <p>Bewältigungsk.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Abschied vom alten Beruf - Krankheit - Bewerbungsabsagen <p>Selbstbefähigungsk.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Selbstständigkeit - Selbstorganisationsgrad - Berufs- und Lebensplanung 	<ul style="list-style-type: none"> - Mobilität - Anpassungsbereitschaft - Wunsch nach selbstbestimmtem Leben - Versorgungsmentalität und Anspruchsdenken - Professionelle Einstellung zur Stellensuche 	<ul style="list-style-type: none"> - Grad der sozialen Eingebundenheit - Qualität des persönlichen Netzwerks („gesund vs. krank“)

ARBEITSMARKT ALLGEMEIN

Anforderungen	Arbeitsmöglichkeiten	Strukturen
<ul style="list-style-type: none"> - Zugangshürden - Hoher Leistungsdruck 	<ul style="list-style-type: none"> - Zeitarbeit - Jenseits des ersten Arbeitsmarktes 	<ul style="list-style-type: none"> - Rechl. und politische Rahmenbedingungen - Fördergelder



KONKRETER ARBEITGEBER

Arbeitsplatz	Personalphilosophie
Passung von Anforderungen und Fähigkeiten	Einstellung gegenüber Behinderten

BfW

RehaAssessment	Vermittlung (Zielgruppenorientierung)	Qualifizierung	Fachdienste	Vermittlungsrelevante Merkmale der Institution (intern und extern)
<ul style="list-style-type: none"> - Berufswahl passend zu Fähigkeiten und Motivation 	<ul style="list-style-type: none"> - Kooperation mit Rehateam - enge Kooperation mit Unternehmen - Nachsorge (Kontrolle und Begleitung der Stellensuche nach der Umschulung) - koordinierte Hilfsangebote - Individuelle Betreuung 	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeitsmarktnahe, aktuelle und individualisierte Qualifizierung - Bewerbungstraining - Betriebliches Praktikum - Bestehen der Prüfung - Coaching am Arbeitsplatz - Gute Bewerbungsmappe - Sinnvollen Abbruch zulassen - Überbewertung der Fachkompetenz 	<ul style="list-style-type: none"> - Training jenseits von Berufsausbildung - Training von SQ zur Bewältigung betrieblicher Realität 	<p>Intern</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personalschlüssel - Entlohnung - Organisationsverständnis - „all-inclusive-Mentalität“ - „rund-herum-sorglos-Angebote“ <p>Extern</p> <ul style="list-style-type: none"> - Marketing - Offenheit nach außen - Image und Selbstverständnis
Individualisierung Vermittlungsorientierung Feedback- und Konfliktkultur		Ressourcenorientierung frühzeitig Handlungsbedarf erkennen Reha als Arbeitnehmer behandeln		

6.3 Rehabilitandenbefragung

6.3.1 Problemstellung

Der erfolgreiche Übergang in den Arbeitsmarkt ist das zentrale Ziel von Umschulungen im Bfw. Aus diesem Grund unterstützt das Bfw den Rehabilitanden neben der fachlichen Qualifizierung mit zahlreichen Vermittlungs- und Integrationsangeboten.

Die Effektivität der Vermittlungs- und Integrationsangebote hängt davon ab,

- ob die Rehabilitanden die Bedeutung der Angebote kennen,
- ob die Rehabilitanden die Angebote nutzen,
- wie die Rehabilitanden die Angebote bewerten,
- ob die Angebote zu den Einstellungen der Rehabilitanden passen,
- welche Bewerbungsaktivitäten die Rehabilitanden zeigen,
- wie die bewerbungsspezifischen Kenntnisse und Fertigkeiten der Rehabilitanden ausgeprägt sind und
- ob die Rehabilitanden ausreichend Rückmeldung erhalten.

Die bestehenden Instrumente, die das Bfw zur Erfassung von vermittlungsrelevanten Fragestellungen benutzt, erfassen die genannten Aspekte nur zum Teil.

- Zur zielorientierten Gestaltung und Dokumentation des Rehabilitationsprozesses wird die Entwicklung und kontinuierliche Fortschreibung eines individuellen Förderplanes gefordert, der gegen Ende der Rehabilitation in ein Integrationskonzept mündet. Der **individuelle Förder- und Integrationsplan (IFIP)** kann als eine Strukturierungshilfe für die Rehateams betrachtet werden, die Beratungsergebnisse bezogen auf den einzelnen Maßnahmeteilnehmer systematisch zu dokumentieren. Der IFIP bringt zum einen Transparenz in den sich über zwei Jahre und länger hinziehenden Umschulungsprozess, zum anderen zentriert der IFIP den Umschulungsprozess auf den entscheidenden Punkt der Vermittlung in Arbeit. Allerdings legt der IFIP lediglich fest, welche Daten grundsätzlich berücksichtigt werden müssen. Es bleibt offen, ob die Dimensionen vollständig sind und wie diese methodisch im Einzelnen „zu messen“ sind.
- Die **Ergebnisdokumentation** beschränkt sich auf Abbruchquoten, Prüfungs- und Eingliederungsergebnisse und die Verwertbarkeit der erworbenen Qualifikation. Rückschlüsse zur Optimierung der Vermittlungs- und Integrationsangebote lassen sich kaum ziehen.
- Zur Klärung des Integrationserfolges und der beruflichen Situation der Rehabilitanden werden **Nachbefragungen** durchgeführt, die jedoch nicht im Einzelnen auf vermittlungsrelevante Themen eingehen.

Auf Grund mangelnder Verfügbarkeit an Instrumenten soll ein Fragebogen entwickelt werden. Um den Problembereich weniger in Tiefe und Detail als vielmehr in seiner Vollständigkeit zu erfassen, ist ein Wirkungsmodell über die wesentlichen Kategorien und Zusammenhänge hilfreich.

Wirkungsmodell als Grundlage des Fragebogens

Vor dem Hintergrund der Erfolgsfaktoren, die im Workshop artikuliert wurden, und des gegenwärtigen Forschungsstands wurde ein hypothetisches Wirkungsmodell entwickelt, anknüpfend an den „Leistungs-Zufriedenheits-Motor“ von BORG (2000).

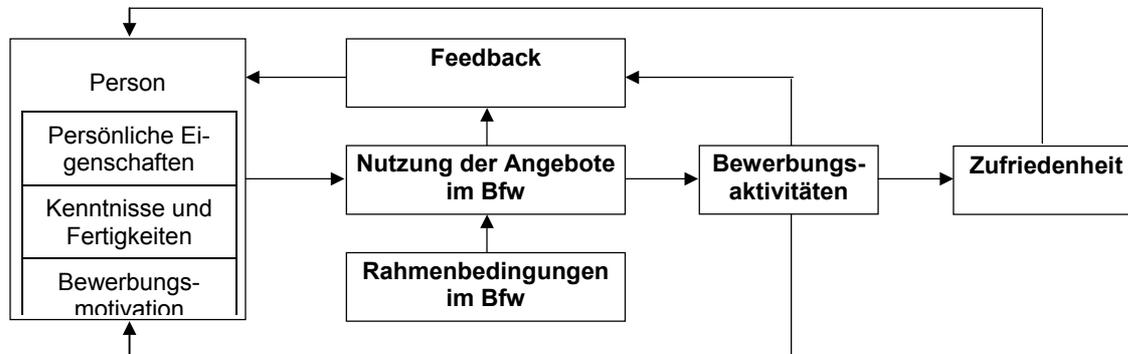


Abb. 1: Wirkungsmodell über den Zusammenhang von Aktivitäten und Zufriedenheit

Das Wirkungsmodell soll die Grundlage für die Konstruktion und die spätere Interpretation der Ergebnisse liefern.

Im Zentrum des Modells stehen die Aktivitäten. Diese sind „Nutzung der Angebote im Bfw“ und „Bewerbungsaktivitäten“. Dazu zählt beobachtbares Verhalten wie Häufigkeit der Nutzung von Angeboten, Anzahl der verschickten Bewerbungsschreiben, verwendete Medien zur Stellensuche etc.

Voraussetzungen für diese Aktivitäten müssen sowohl auf Seiten des Bfw als auch auf Seiten der Person bzw. der Rehabilitanden gegeben sein. Das Bfw muss geeignete „Rahmenbedingungen“ vorhalten, z.B. ausreichend Zeit gewähren, um sich mit Bewerbungsthemen zu beschäftigen. Voraussetzungen auf Seiten des Rehabilitanden betreffen „Persönliche Eigenschaften“, „Kenntnisse und Fertigkeiten“ sowie die „Bewerbungsmotivation“.

Unter „Persönliche Eigenschaften“ sind relativ stabile Persönlichkeitsmerkmale zu verstehen, die nicht oder nur mit großem Aufwand verändert werden können. Dazu zählen u.a. allgemeine Leistungsmotivation, Selbstvertrauen, Selbstwirksamkeit. Bei der Gestaltung der Angebote sollten derartige Eigenschaften berücksichtigt werden.

Zu „Kenntnisse und Fertigkeiten“ zählen beispielsweise die Bewerbungsvorerfahrung, die schriftliche und mündliche Ausdrucksfähigkeit etc. Je nach Ausprägung dieser Kenntnisse werden Rehabilitanden bestimmte Aktivitäten zeigen und andere wiederum nicht.

Ähnliches gilt für die „Bewerbungsmotivation“. Motivation ist ein komplexes Konstrukt, das sich im Wesentlichen aus drei Facetten zusammensetzt: Als Voraussetzungen jeglicher Motivation werden die individuellen Motive von Personen angesehen. Von entscheidender Bedeutung sind darüber hinaus auch die in der Handlungssituation enthaltenen Motivierungspotenziale, die ihren Ursprung in den aktuellen Gegebenheiten der Situation haben. Nicht zuletzt muss eine hohe Funktionalität des Zielverhaltens vorliegen.

Operationalisiert wurde das allgemeine Konstrukt Motivation in zahlreichen Untersuchungen mit unterschiedlichen Erhebungsinstrumenten. Für die vorliegende Problemstellung der speziellen Bewerbungsmotivation sind verschiedene Einstellungen und Bewertungen zu persönlichen Motiven (z.B. zum Umschulungsberuf, zur Flexibilität bei der Wahl des Arbeitgebers, zu Erfolgsfaktoren) und zu situativen Gegebenheiten (z.B. spezielle Rahmenbedingungen, Rückmeldung) relevant.

Legt ein Rehabilitand bestimmte Aktivitäten an den Tag, stellt sich die Frage, ob und wie sie der Rehabilitand sieht. Wenn unklar bleibt oder nur sehr zeitverzögert darüber informiert

wird, wozu das eigene Handeln führt, wird weder etwas gelernt („Kenntnisse und Fertigkeiten“) noch verändern sich Einstellungen und Bewertungen („Bewerbungsmotivation“). Damit wird das Feedback zu einer zentralen Stellgröße bei der Steuerung von Aktivitäten (z.B. Rückmeldung zur Bewerbungsmappe, zur Strategie der Stellensuche).

Entsteht aus den eigenen Aktivitäten heraus eine „Zufriedenheit“, dann kann der Rehabilitand die Bereitschaft zu einer Steigerung der Aktivitäten entwickeln.

Das Wirkungsmodell veranschaulicht die wesentlichen Stellschrauben zur Steuerung der Bewerbungsaktivitäten. Insofern lassen sich die Themenbereiche der Befragung aus dem Modell ableiten.

Ziele der Befragung

Die Befragung soll dazu dienen ...

... bei der Förderung von Bewerbungsaktivitäten die Rehabilitanden dort abholen zu können, wo sie stehen

Dies wird erreicht durch Messung von

- Persönliche Eigenschaften (allgemeine Motivation, Selbstvertrauen, Selbstwirksamkeit)
- Kenntnisse und Fertigkeiten
- Bewerbungsmotivation (Einstellung zum Umschulungsberuf, Bfw-Bedingungen, Flexibilität bei der Wahl des Arbeitgebers, Rückmeldung, Kausalattribution)

... die Nutzung und Bewertung der V&I-Angebote zu erfassen

Dies wird erreicht durch Messung von

- Relevanz und Zufriedenheit
- Nutzung von fakultativen Angeboten

... Ansatzpunkte für eine Optimierung des bewerbungsspezifischen Feedbacks zu liefern

Dies wird erreicht durch Messung von

- Empfundene Ausmaß von Feedback bezüglich bewerbungsspezifischer Kompetenzen

... die Rehabilitanden in die Optimierung der V&I-Angebote einzubinden

Dies wird erreicht durch:

- Erhebung von Verbesserungswünschen
- Evtl. Diskussion der Fragebogenergebnisse auf Workshop (Rehabilitanden, IQPR + x)
- Lenkung der Aufmerksamkeit der Rehabilitanden auf Schlüsselthemen

6.3.2 Methode

Fragestellungen

1. Beschreibung der Gesamtgruppe:
 - Wie nutzen und bewerten Rehabilitanden die Angebote?
 - Welche Bewerbungsaktivitäten zeigen die Rehabilitanden während der Umschulung?
 - Wie schätzen die Rehabilitanden das bewerbungsspezifische Feedback ein?
 - Wie bewerten die Rehabilitanden die Rahmenbedingungen im Bfw?
 - Wie zufrieden sind die Rehabilitanden mit bewerbungsspezifischen Aspekten?
2. Unterschiede zwischen Gruppen:
 - Gibt es in den Fragestellungen Unterschiede zwischen Gruppen (Ausbildungsrichtung, Grund für Rehanotwendigkeit, Schwerbehinderung, Geschlecht, Alter, Umschulungserfolg etc.)?
 - Welches Profil (Persönliche Eigenschaften, Kenntnisse und Fertigkeiten, Bewerbungsmotivation) kennzeichnet diese Gruppen?

Grundgesamtheit

Alle Rehabilitanden, die sich im zweiten Jahr der Umschulung befinden und bereits ein Praktikum absolviert haben (N=364).

Folgende Berufsfelder mit den entsprechenden Lehrgängen sind vertreten:

- Kaufmännische Berufe:
Speditionskaufleute (SK), Industriekaufleute (IK), Bürokaufleute (Tele-Tutoring) (BK und BK-TT), Automobilkaufleute (AK), KFB
- Technische Berufe:
IMGF
- Elektronik-Berufe:
IEBS, KEIN, EGEM, Mechatroniker (MECH)
- Information und Telekommunikation:
IT-Systemelektroniker (ITSE), IT-Systemkaufleute (ITSK)
- Zeichner
Technische Zeichner (TZ), Bürozeichner (BZ)
- Kaufmännische Teilqualifizierung
Büropraktiker (BP), PC-Fachkraft (PCF), Baumarktfachberater (BMF)

Die Entwicklung des Fragebogens

Wegen mangelnder Verfügbarkeit entsprechender Instrumente wurde ein eigener Fragebogen entwickelt. Das Entwicklungsteam bestand aus zwei Mitarbeitern des IQPR sowie drei Mitarbeitern des Vermittlungsservice. Die Auswahl der Items orientierte sich an oben dargestellten Wirkungsmodell (s. Abb. 1), von dem alle Kategorien abgedeckt werden sollten.

In Vortests (n=29) wurde der Fragebogen auf interne Konsistenz überprüft. Dazu wurde der Fragebogen über insgesamt 3 Pretest-Runden optimiert.

Anzahl	Methode
3	Einzelinterview („lautes Denken“)
26 (3 Lehrgänge)	Ausfüllen mit anschließender Fragerunde zum Gesamturteil und zu einzelnen Fragen („Seite für Seite“), statistische Konsistenzprüfung

Der Fragebogen hat folgende Hauptkategorien (siehe Anhang)

- Basisdaten zur Person
- Person
 - Bewerbungsmotivation (Einstellung zu verschiedenen Bewerbungsthemen, Ursachenzuschreibung, Feedbackwünsche)
 - Vermittlungsrelevante Kenntnisse/Fertigkeiten
 - persönliche Eigenschaften (Leistungsmotivation und Selbstvertrauen¹¹, Selbstwirksamkeit¹²)
- Nutzung bzw. Bewertung der Vermittlungs- und Integrationsangebote¹³
- Bewerbungsaktivitäten
- Zufriedenheit

Insgesamt hat der Fragebogen 183 Items mit überwiegend geschlossenen Fragen, die auf überwiegend 5-stufigen Likert-Skalen basieren. Nur Fragen zu Verbesserungsvorschlägen bezüglich der Angebote sind offen gestellt.

Die Durchführung der Befragung

Die Befragung fand anonymisiert, in schriftlicher Form und im Klassenverbund während der Unterrichtszeit statt. Für jede Klasse waren insgesamt 45–60 Minuten Bearbeitungszeit vorgesehen. Für die Durchführung war jeweils ein Mitglied des Entwicklungsteams verantwortlich. Der Befragungsleiter begann mit einer Einführung in das Befragungsthema und mit der Klärung organisatorischer Rahmenbedingungen, während des Ausfüllens stand er für Rückfragen zur Verfügung.

Der Informationsfluss über die wesentlichen Inhalte der Befragung ging über das Entwicklungsteam zu den Ausbildungs koordinatoren zu den Ausbildern, die dann die Klassen informierten.

Testung der Gruppenunterschiede

Es werden Unterschiede verschiedener Prädiktoren der Bewerbungsaktivitäten über mehrere Merkmale herausgestellt. Sämtliche Gruppenunterschiede werden durch zweiseitige Signifikanztests ermittelt (Signifikanzniveau von weniger als 5%).

¹¹ Die beiden Skalen sind dem BIP angelehnt (HOSSIEP et al. 1998). Die Skalen wurden gekürzt aufgrund der internen Reliabilitäten.

¹² Frehse, Speyer o.J.

¹³ Obligatorische Angebote (Bewerbertraining, Informationsveranstaltung, IFIP), fakultative Angebote (Stellen- und Praktikumsbörse, Stellenauswertung, Einzelberatung), Praktikum, mögliche Angebote nach der Umschulung

Faktorenanalysen

Mit der Faktorenanalyse können die Items gemäß ihrer korrelativen Beziehungen in voneinander unabhängigen Faktoren (Gruppen) klassifiziert werden, wobei der jeweils erste Faktor den höchsten Anteil an zusammengefasster Information (Erklärungsgehalt) aus den Items beinhaltet. In Folge der Faktoren nimmt der Erklärungsgehalt der Items ab. Es wurde das Verfahren der Hauptkomponentenanalyse eingesetzt.

6.3.3 Beschreibung der Gruppe und Ergebnisüberblick

Von N=364 maximal möglichen Rehabilitanden gehen n=297 in die statistische Auswertung ein. Damit beträgt die Rücklaufquote 81,3 %.

Demographische Daten

Der Großteil der Rehabilitanden ist männlich (72,1 %) und besitzt die deutsche Staatsangehörigkeit (91,8 %). Die meisten Rehabilitanden (51,2 %) sind zwischen 31 und 40 Jahre alt, der Mittelwert über die Gesamtgruppe liegt bei etwa 35 Jahren.

Sozialstatus

Beim Familienstand halten sich ledig (43 %) und verheiratet/fester Partner (38,6 %) ungefähr die Waage. Die meisten Rehabilitanden haben ihren höchsten Schulabschluss entweder an der Hauptschule/Volksschule (49,7 %) oder an der Realschule/Mittlere Reife (30,6 %) gemacht. Zuletzt waren die meisten Rehabilitanden als Arbeiter (55,1 %) oder als Angestellte (35,3 %) tätig. 17,3 % der Befragten haben keine Berufsausbildung, eine abgeschlossene Lehre haben 71,0 %.

Gesundheitsstatus

12,4 % der Rehabilitanden haben einen Schwerbehindertenausweis. Als Hauptrehabgrund dominieren Erkrankungen des Stütz- und Bewegungsapparates (53,2 %) und psychische Erkrankungen (15,1 %); die restlichen Erkrankungen verteilen sich in etwa gleichmäßig auf neurologische Erkrankungen, Hauterkrankungen, Erkrankung der Atemwege, sonstige internistische Erkrankungen und sonstige Erkrankungen. Weitere Rehabgründe geben 44,8 % der Befragten zusätzlich an, wobei wiederum Erkrankungen des Stütz- und Bewegungsapparates und psychische Erkrankungen dominieren.

Gewähltes Berufsfeld

		Häufigkeit	Gültige Prozente
Berufsfeld	Kaufmännische Berufe	112	37,7
	Technische Berufe	23	7,7
	Elektronik-Berufe	47	15,8
	Information und Telekommunikation	38	12,8
	Zeichner	36	12,1
	Kaufmännische Teilqualifizierung	41	13,8
	Gesamt	297	100,0

Der überwiegende Teil der Rehabilitanden (37,7 %) hat eine Umschulung im kaufmännischen Bereich gewählt, 12–16 % der Rehabilitanden jeweils im Bereich Elektronik, Information und Telekommunikation, Zeichnen oder kaufmännische Teilqualifizierung¹⁴. Der geringste Teil (7,7 %) wird im technischen Bereich umgeschult.

¹⁴ Baumarktfachberater, Bürohelfer, PC-Fachkraft

Welche Bewerbungsaktivitäten zeigen die Rehabilitanden während der Umschulung? (s. Kap. 6.3.4.1 und 6.3.5)

Je näher die Bewerbungsaktivitäten in Richtung Vorstellungsgespräch rücken, desto weniger werden diese durchgeführt (78 % der Rehabilitanden haben schon eine Bewerbungsmappe zusammengestellt, 55 % ein Bewerbungsschreiben verschickt, 50% ein Vorstellungsgespräch geführt).

Es zeigen sich folgende signifikanten Gruppenunterschiede: Frauen haben häufiger ihre Bewerbungsmappe zusammengestellt und verschickt. Über alle Aktivitäten hinweg sind die Kaufleute am bewerbungsaktivsten und Personen aus den „technischen Berufen“ und Elektrotechnik am inaktivsten. IT'ler bevorzugen als Bewerbungsstrategie die direkte Kontaktaufnahme zu den potenziellen Arbeitgebern. Migranten haben seltener eine Bewerbungsmappe zusammengestellt.

Mehr als 66 % der Rehabilitanden geben an, dass sie ihre Bewerbungsaktivitäten in der verbleibenden Zeit der Umschulung und nach der Umschulung steigern wollen.

Bei der Suche nach Adressen und Informationen über mögliche Arbeitgeber dominieren Jobbörsen/Firmenseiten im Internet, Tageszeitungen, SIS-Stellen des Arbeitsamts und Telefonbuch/Gelbe Seiten.

13 % der Rehabilitanden haben zum Befragungszeitpunkt bereits eine feste Arbeitsplatzzusage.

Wie schätzen die Rehabilitanden das bewerbungsspezifische Feedback ein? (s. Kap. 6.3.4.2)

Das Thema Rückmeldung ist für den größten Teil der Rehabilitanden (mehr als 85 %) relevant.

Mindestens jeder dritte Rehabilitand gibt an, ausreichend Rückmeldung zu erhalten in den Bereichen Schlüsselqualifikationen, persönliche Stärken/Schwächen, Bewerbungsmappe, Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch, angemessene Kleidung.

Mindestens jeder dritte Rehabilitand gibt an, **nicht** ausreichend Rückmeldung zu erhalten in den Bereichen Einschätzung des Arbeitsmarktes, Einstiegsgehalt, Auswertung von Stellenausschreibungen, Suchstrategie nach Stellen.

Wie bewerten die Rehabilitanden die Rahmenbedingungen im Bfw? (s. Kap. 6.3.4.3)

51,6 % der Rehabilitanden sind insgesamt zufrieden mit den Bedingungen im Bfw, was die Verbesserung der eigenen Bewerbungsfertigkeiten betrifft.

Der Großteil der Rehabilitanden hat ausreichend Geräte/Hilfsmittel (72%), Zeit (57 %) und generelle Unterstützung im Hinblick auf das Thema Vermittlung (46 %).

Wie ist die Bewerbungsmotivation ausgeprägt? (s. Kap. 6.3.4.4 und 6.3.5)

Bewerbungsmotivation fasst unterschiedliche Skalen zusammen.

Die Mittelwerte der Skalen „Einstellung zum Umschulungsberuf“, „Flexibilität bei der Arbeitgeberwahl“, „Bedingungen im Bfw“ und „Rückmeldung“ bewegen sich im positiven bis mittleren Bereich. Auffallend ist die relativ größere Streuung der Angaben im Bereich „Rückmeldung“.

Signifikante Gruppenunterschiede bestehen nur bei den Berufsfeldern. Personen aus den „technischen Berufen“ äußerten in allen genannten Skalen Unzufriedenheit bzw. Unflexibilität. Kaufleute, IT'ler und Elektroniker können sich besser mit ihrem Umschulungsberuf identifizieren. IT'ler und Personen aus den „technischen Berufen“ sind mit den Bedingungen im

Bfw unzufrieden, Elektroniker und „technische Berufe“ wünschen sich mehr Rückmeldung von Seiten des Bfw. Die Flexibilität bei der Arbeitgeberwahl ist bei den Kaufleuten und IT'lern am höchsten.

Ein Unterthema der Bewerbungsmotivation sind die Erfolgsfaktoren (siehe dort).

Welche vermittlungsrelevanten Kenntnisse und Fertigkeiten haben die Rehabilitanden? (s. Kap. 6.3.4.5 und 6.3.5)

Im Mittel schätzen die Rehabilitanden ihre Kenntnisse und Fertigkeiten bezüglich Bewerbung positiv ein. Die Skalen „Bewerbungsmappe erstellen“ und „im Vorstellungsgespräch präsentieren“ sind in etwa gleich und positiv ausgeprägt, die Skala „Bewerbungsaktivitäten vorbereiten“ ist etwas weniger positiv ausgeprägt.

Signifikante Gruppenunterschiede liegen vor allem bei der Skala „Bewerbungsmappe erstellen“. Frauen geben an, weniger Schwierigkeiten mit der Erstellung einer Bewerbungsmappe zu haben als Männer und sind zufriedener mit ihren Kenntnissen und Fertigkeiten in Bezug auf Bewerbungen. Personen mit Mittlerer Reife haben weniger Probleme mit der Erstellung einer Bewerbungsmappe. Personen mit psychischer oder neurologischer Erkrankung haben Schwierigkeiten, sich im Vorstellungsgespräch zu präsentieren. Personen aus dem Kfm. & IT-Bereich verfügen über mehr Wissen bezüglich Bewerbungen als Personen aus dem „technischen Bereich“, haben weniger Schwierigkeiten mit der Erstellung von Bewerbungsmappen und sind zufriedener mit ihrem Kenntnisstand darüber. Migrant*innen haben Schwierigkeiten bei der Erstellung der Bewerbungsunterlagen.

61,2 % der Rehabilitanden geben an, dass sie ihre Bewerbungskennnisse seit Umschulungsbeginn verbessern konnten.

Bezogen auf den Umschulungsbeginn liegen im Mittel das letzte Vorstellungsgespräch und die letzte schriftliche Bewerbung ungefähr 6 Jahre zurück.

Wie schätzen die Rehabilitanden ihre persönlichen Eigenschaften ein? (Kap. 6.3.4.6 und 6.3.5)

Die Skalen „Selbstwirksamkeit“, „Selbstvertrauen“ und „allgemeine Leistungsmotivation“ bewegen sich im positiven bis mittlerem Bereich.

Signifikante Gruppenunterschiede: Frauen schätzen bei sich obige Eigenschaften geringer ausgeprägt ein. Personen mit psychischer Erkrankung oder Hauterkrankung geben weniger Selbstwirksamkeit an. Über höchste Selbstwirksamkeit zu verfügen schätzen Personen aus den „technischen Berufen“ gefolgt von IT'lern und Elektroniker*innen.

Wie zufrieden sind die Rehabilitanden mit bewerbungsspezifischen Aspekten? (s. Kap. 6.3.4.7)

Mindestens jeder zweite Rehabilitand ist zufrieden mit bewerbungsspezifischen Aspekten (bisherige Ausbildung, eigene Bewerbungsaktivitäten, Rahmenbedingungen im Bfw, Wahl des Umschulungsberufs, Kenntnisse). Jeder dritte Rehabilitand ist mit der Rückmeldung zufrieden, etwa ebenso viele sind nicht zufrieden.

Wie nutzen und bewerten Rehabilitanden die Angebote? (s. Kap. 6.3.4.8 und 6.3.5)

Die Anzahl der zufriedenen Rehabilitanden schwankt je nach Angebot zwischen 12 % und 67 %. Am zufriedensten sind die Rehabilitanden mit den Angeboten des Bewerbertrainings (Ausnahme: videogestütztes Vorstellungsgespräch), der Einzelberatung und der Stellenauswertung; am wenigsten zufrieden sind sie mit den Info-Veranstaltungen.

Grundsätzlich bewerten die Rehabilitanden die Angebote relevanter als sie mit diesen zufrieden sind (Ausnahme: Auswertung des Praktikums). Statistisch signifikant ist dieser Unterschied nahezu für alle Angebote.

Signifikante Gruppenunterschiede für die obligatorischen Angebote:

- Personen aus dem kfm. Bereich und IT'ler schätzen das **Bewerbertraining** relevanter ein und sind mit dem Wissen daraus zufriedener. Jüngere Rehabilitanden (unter 30) sehen im Bewerbertraining weniger Relevanz.
- Bürohelfer, Elektroniker und Zeichner sehen höhere Relevanz beim **IFIP**. Jüngere Rehabilitanden (unter 30) sehen im IFIP weniger Relevanz. Im Gegensatz dazu sehen Rehabilitanden über 40 Jahren die Notwendigkeit des IFIP.
- IT'ler und Personen aus den „technischen Berufen“ meldeten sich unzufriedener und sehen wenig Relevanz in den **Info-Veranstaltungen**. Mit steigendem Alter nimmt für die Rehabilitanden die Relevanz von Infoveranstaltungen zu.

Fakultative Angebote:

Mindestens jeder zweite Rehabilitand kennt die fakultativen Angebote und würde diese auch in Zukunft nutzen. Im Gegensatz dazu hat nur jeder vierte Rehabilitand die Stellen- und Praktikumsbörse genutzt, jeder fünfte die Stellenauswertung und jeder achte die Einzelberatung (zu vermittlungrelevanten Themen).

Ungefähr jeder zweite Rehabilitand hat über die Stellen- und Praktikumsbörse bzw. die Stellenauswertung Anregungen sowohl für die Praktikums- als auch die Stellensuche erhalten.

Bei einer Einzelberatung zu vermittlungrelevanten Themen bevorzugen die Rehabilitanden die Ausbilder und den Vermittlungsservice.

Signifikante Gruppenunterschiede: Personen mit psychischer Erkrankung und Personen mit Mittlerer Reife oder höherem Schulabschluss bevorzugen die Einzelberatung durch den Psychologen. Personen aus dem kfm. Bereich haben häufiger Einzelberatungen bzgl. Bewerbung und Integration aufgesucht.

Praktikum:

Bezüglich der Praktikumsvorbereitung geben 63 % der Rehabilitanden an, dass ihm/ihr Möglichkeiten und Chancen des Praktikums bewusst geworden sind.

Während des Praktikums hatte mindestens jeder zweite Rehabilitand persönlichen und/oder telefonischen Kontakt mit dem Reha-Team. Unterstützung war nur für 14 % der Rehabilitanden nötig.

Eine Auswertung des Praktikums erfolgte ungefähr bei der Hälfte der Rehabilitanden.

Signifikante Gruppenunterschiede: Frauen äußerten sich zufriedener mit dem **Praktikum** und sahen es als relevanter an.

Angebote nach Umschulungsende:

Nach Umschulungsende wäre das Bfw als Ansprechpartner wichtig für mehr als die Hälfte der Rehabilitanden, sofern arbeitslos. Wenn berufstätig, schwindet die Bedeutung des Bfw als Ansprechpartner.

Mehr als die Hälfte der Rehabilitanden würde folgende Angebote nutzen, sofern arbeitslos: Auswertung der bisherigen Stellensuche, Vorbereitung des Vorstellungsgesprächs, Aktualisierung der Bewerbungsunterlagen, Telefonischer Ansprechpartner, Stellensuche durch das Bfw.

Mehr als die Hälfte der Rehabilitanden würde folgende Angebote nutzen, sofern berufstätig: Telefonischer Ansprechpartner, Unterstützung bei Problemen am Arbeitsplatz, Arbeitsplatzbezogene Nachschulung, Unterstützung bei der Einarbeitung.

Signifikante Gruppenunterschiede: Personen mit psychischer Erkrankung oder Hauterkrankung wünschen Unterstützung bei der Stellensuche durch das Bfw und ggf. arbeitsplatzbezogene Nachschulung. Kaufleute und Zeichner würden nach Qualifizierungsende das Angebot nutzen wollen, die Bewerbungsunterlagen zu aktualisieren. Jüngere Rehabilitanden (unter 30) würden nach der Qualifizierung keine Angebote des Bfw nutzen wollen.

Welche Bedingungen halten die Rehabilitanden für ausschlaggebend, um eine Arbeitsstelle zu finden? (s. Kap. 6.3.6)

In der Gesamtgruppe ergeben sich folgende Faktoren in hierarchischer Reihenfolge:

1. „Glück“ relevant / „Personenfaktoren“ irrelevant
2. „Arbeitsteilung“ (TN macht gute Prüfung, Bfw und Arbeitsamt sorgen für Vermittlung)
3. „Gesundheit und Zufriedenheit“
4. „Selbstdarstellung“ (sich gut verkaufen können)
5. „Arbeitsmarktlage“

Geschlecht: Bei Frauen dominieren im Gegensatz zu Männern eher internale Kontrollüberzeugungen, d.h. Frauen sehen für einen Vermittlungserfolg in erster Linie Bedingungen als entscheidend, die sie selbst steuern und beeinflussen können.

Alter: In allen Altersgruppen dominieren externale Faktoren.

Schulabschluss: Rehabilitanden mit Hauptschulabschluss machen in erster Linie externe Faktoren für den Vermittlungserfolg verantwortlich. Rehabilitanden mit höheren Schulabschlüssen gehen davon aus, aus eigener Kraft (Internalität) den Vermittlungserfolg steuern zu können. Dabei sehen die Rehabilitanden mit Abitur oder höheren Abschlüssen es nicht als ihre Aufgabe, sich in erster Linie selbstständig um die Vermittlung zu bemühen.

Hauptrethagrund: Es dominieren externe Faktoren.

Berufsfeld: Während bei Kaufleuten internale Faktoren dominieren, stehen bei allen anderen Berufen externe Faktoren im Vordergrund. Zeichentechnische Berufe sehen „von allen etwas“ als entscheidend an.

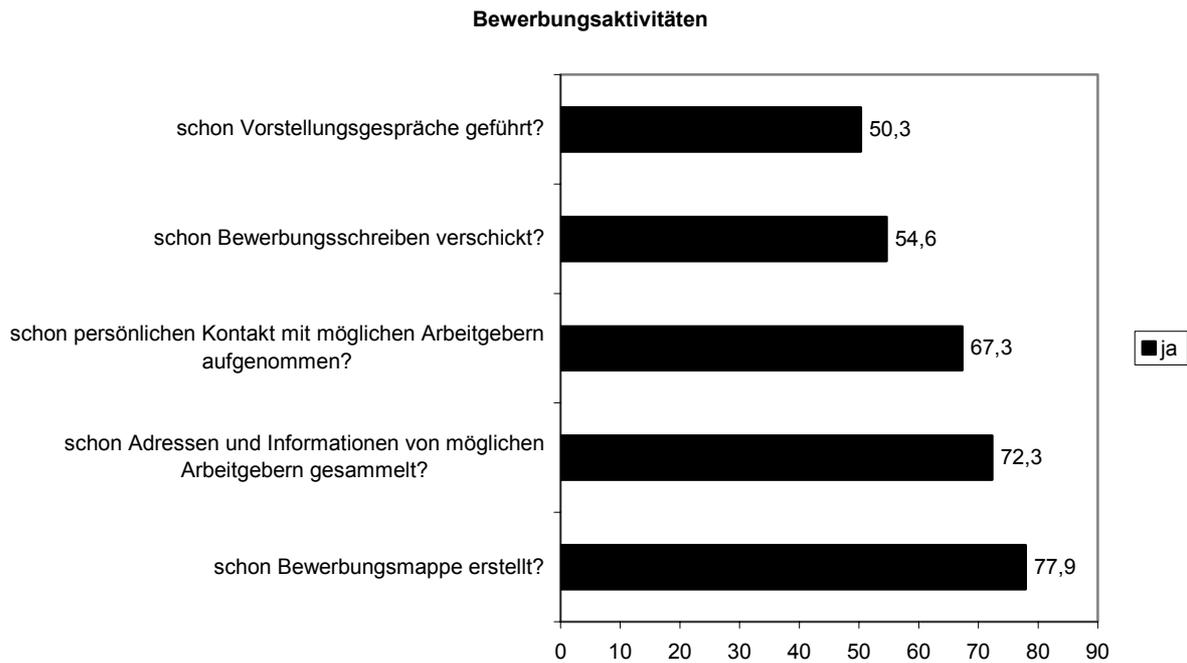
Bewerbungsaktiv versus bewerbungsaktiv: Bewerbungsaktive Rehabilitanden wollen den Vermittlungserfolg eigenständig steuern, bewerbungsaktive Rehabilitanden sehen externe Faktoren wie Glück und Bemühungen anderer entscheidend für den Vermittlungserfolg.

6.3.4 Ergebnisse Gesamtgruppe

6.3.4.1 Welche Bewerbungsaktivitäten zeigen die Rehabilitanden während der Umschulung?

Bewerbungsaktivitäten (Itemblock 25)

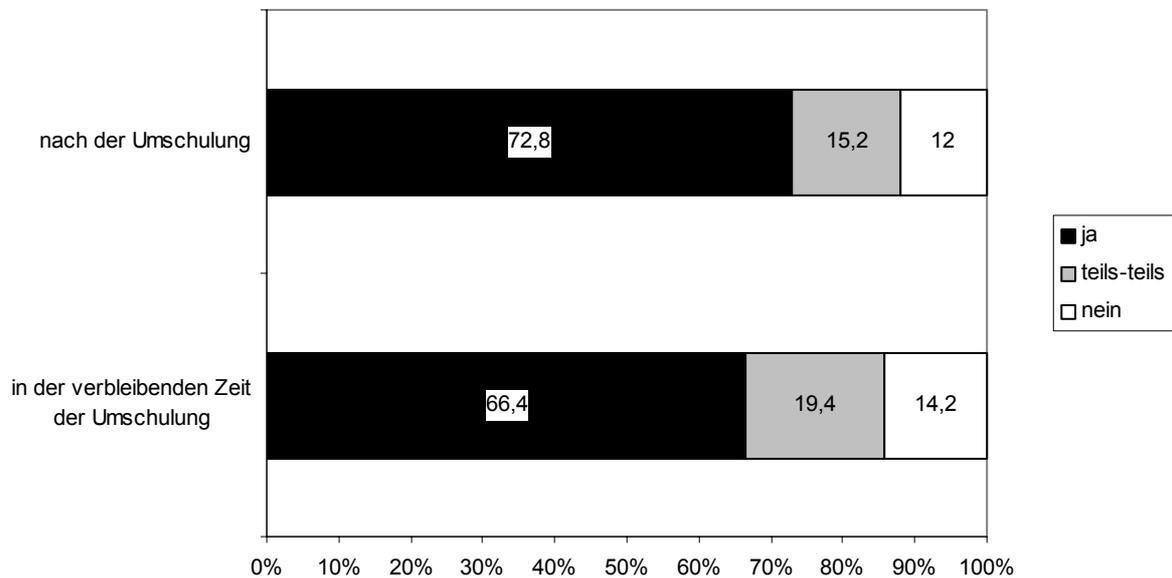
Die Rehabilitanden wurden gefragt, welche Bewerbungsaktivitäten sie bis zum Befragungszeitpunkt bereits durchgeführt haben, Aktivitäten für das Praktikum waren einzuschließen.



Die Hierarchie der Aktivitäten reicht vom unspezifischen Erstellen einer Bewerbungsmappe bis hin zum spezifischen Vorstellungsgespräch. Es fällt auf: je konkreter die Aktivitäten werden, desto weniger werden diese durchgeführt. So haben 78 % der Rehabilitanden bereits eine Bewerbungsmappe erstellt und nur 50 % haben bereits ein Vorstellungsgespräch durchgeführt.

Steigerung der Aktivitäten nach der Umschulung (Itemblock 26)

Im Vergleich zu den letzten 6 Monaten werde ich meine Bewerbungsaktivitäten steigern ...

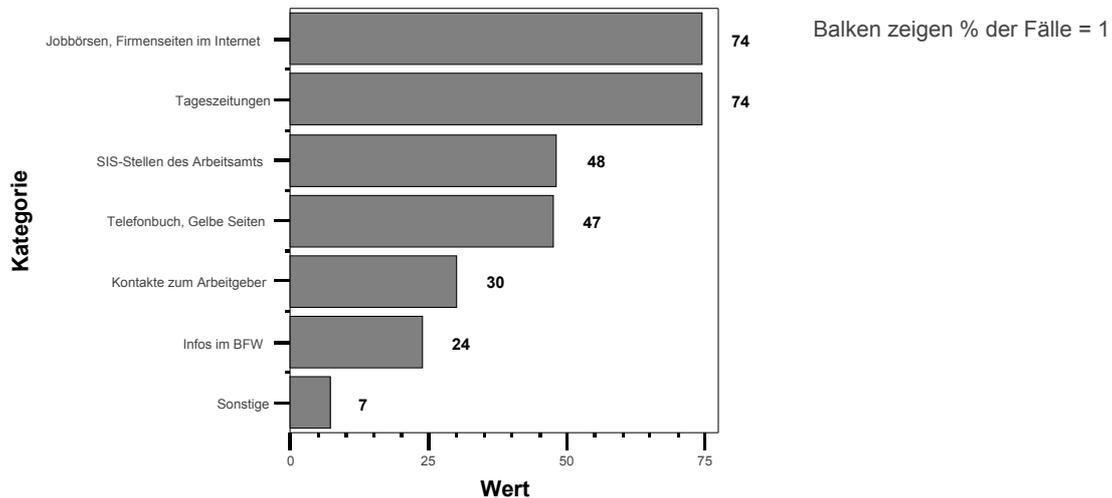


Mehr als 66 % der Rehabilitanden geben an, dass sie im Vergleich zu den letzten sechs Monaten ihre Bewerbungsaktivitäten steigern wollen, und zwar in der verbleibenden Zeit der Umschulung¹⁵ und nach der Umschulung.

¹⁵ Je nach Befragungszeitpunkt max. ## Monate.

Mediennutzung (Item 20)

Die Rehabilitanden wurden gefragt, auf welche Medien sie zurückgreifen, wenn sie nach Adressen und Informationen über mögliche Arbeitgeber suchen. Aus einer Liste konnten drei verschiedene Medien gewählt werden.



Es zeigt sich in etwa eine dreistufige Hierarchie. Die meisten Rehabilitanden (jeweils 74 %) nutzen Jobbörsen/Firmenseiten im Internet oder Tageszeitungen. Knapp 50 % der Rehabilitanden nutzen das Arbeitsamt oder das Telefonbuch/Gelbe Seiten. Ungefähr jeweils 25 % nutzen Kontakte zum Arbeitgeber oder Informationen im Bfw.

Arbeitsplatzzusage (Item 26)

Die Rehabilitanden wurden gefragt, ob sie schon eine Arbeitsplatzzusage für die Zeit nach der Umschulung haben.

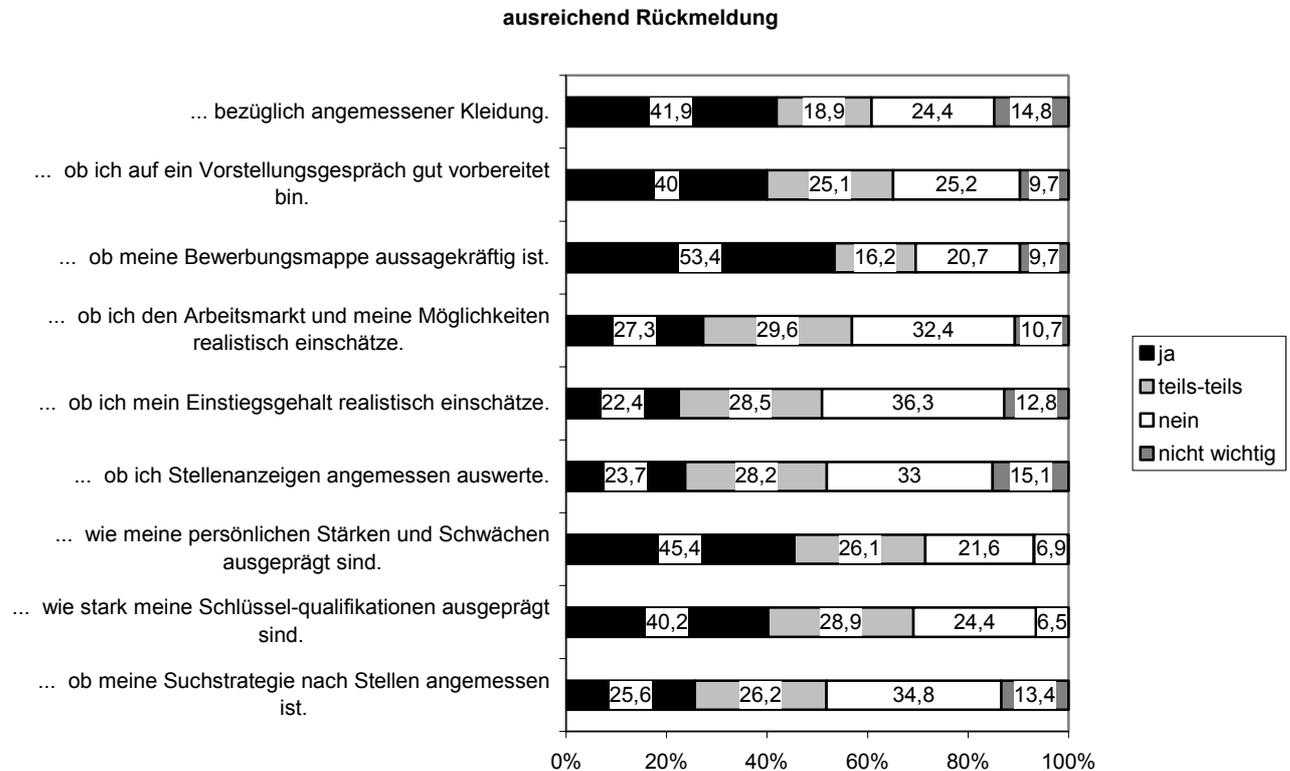
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
Arbeitsplatzzusage	ja	38	12,8	13,4
	nein	246	82,8	86,6
	keine Angabe (fehlend)	13	4,4	
	Gesamt	297	100,0	

Ungefähr jeder zehnte Rehabilitand hat eine feste Arbeitszusage für die Zeit nach der Umschulung.

6.3.4.2 Wie schätzen die Rehabilitanden das bewerbungsspezifische Feedback ein?

Itemblock 21

Die Rehabilitanden schätzen für verschiedene Themenfelder ein, ob sie ausreichend Rückmeldung von Seiten des Bfw erhalten.



Das Thema Rückmeldung ist für den größten Teil der Rehabilitanden relevant: abhängig vom Themenfeld geben 6 bis 15 % der Rehabilitanden an, dass Rückmeldung nicht wichtig ist.

Mindestens jeder dritte Rehabilitand (> 33 %) gibt an, ausreichend Rückmeldung zu erhalten in den Bereichen Schlüsselqualifikationen, persönliche Stärken und Schwächen, Bewerbungsmappe, Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch, angemessene Kleidung.

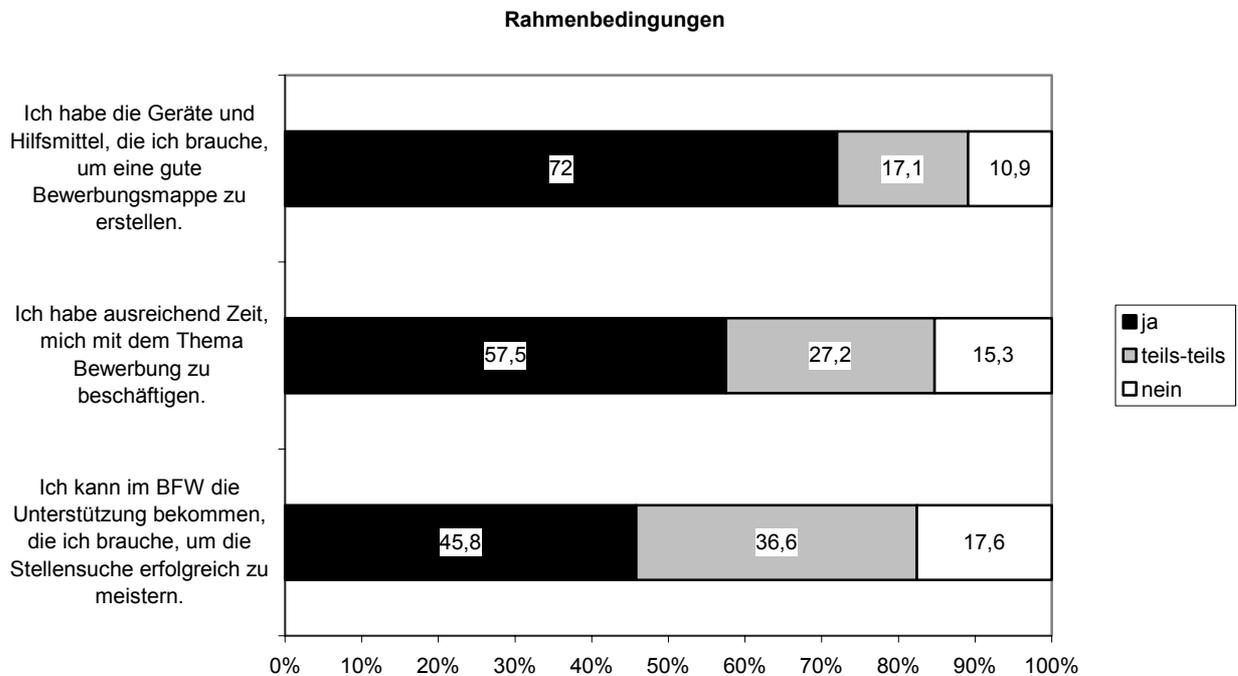
Mindestens jeder dritte Rehabilitand (> 33%) gibt an, **nicht** ausreichend Rückmeldung zu erhalten in den Bereichen Einschätzung des Arbeitsmarktes, Einstiegsgehalt, Auswertung von Stellenanzeigen, Suchstrategie nach Stellen.

35,4 % der Rehabilitanden sind insgesamt zufrieden mit dem bewerbungsspezifischen Feedback (siehe Kap. 6.3.4.7).

6.3.4.3 Wie bewerten die Rehabilitanden die Rahmenbedingungen im Bfw?

Itemblock 19:

Die Rehabilitanden bewerten verschiedene vermittlungsrelevante Rahmenbedingungen im Bfw.



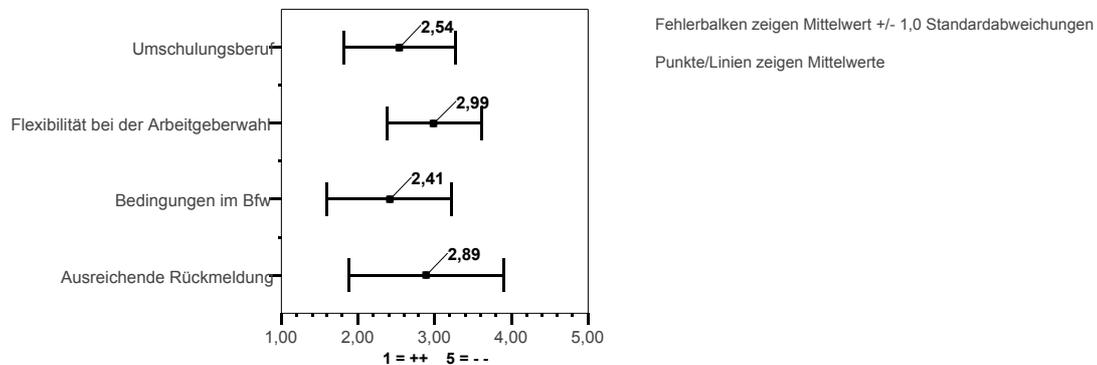
Der Großteil der Rehabilitanden hat ausreichend Geräte bzw. Hilfsmittel, Zeit und generelle Unterstützung im Hinblick auf das Thema Vermittlung. Die generelle Unterstützung für eine erfolgreiche Stellensuche wird am schlechtesten eingeschätzt.

51,6 % der Rehabilitanden sind insgesamt zufrieden mit den Bedingungen im Bfw, was die Verbesserung der eigenen Bewerbungsfertigkeiten betrifft (siehe Kap. 6.3.4.7).

6.3.4.4 Wie ist die Bewerbungsmotivation ausgeprägt?

Skalen (Itemblock 17–19, 21)

Jede der nachfolgenden Skalen besteht aus 3 bis 9 Items mit einer fünfstufigen Skala. Es wird jeweils der Mittelwert und die Standardabweichung berechnet.



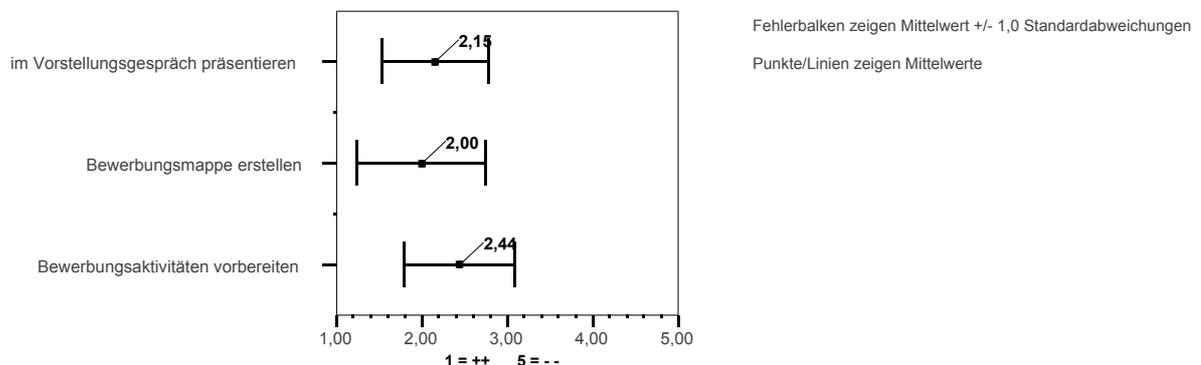
Die Mittelwerte der Skalen „Einstellung zum Umschulungsberuf“, „Flexibilität bei der Arbeitgeberwahl“, „Bedingungen im Bfw“ und „Rückmeldung“ bewegen sich im positiven bis mittleren Bereich. Auffallend ist die relativ größere Streuung der Angaben im Bereich „Rückmeldung“.

Zur Bewerbungsmotivation zählt auch das Thema Erfolgsfaktoren (siehe Kap. 6.3.4.7).

6.3.4.5 Welche vermittlungsrelevanten Kenntnisse und Fertigkeiten haben die Rehabilitanden?

Skalen (Itemblock 12–14):

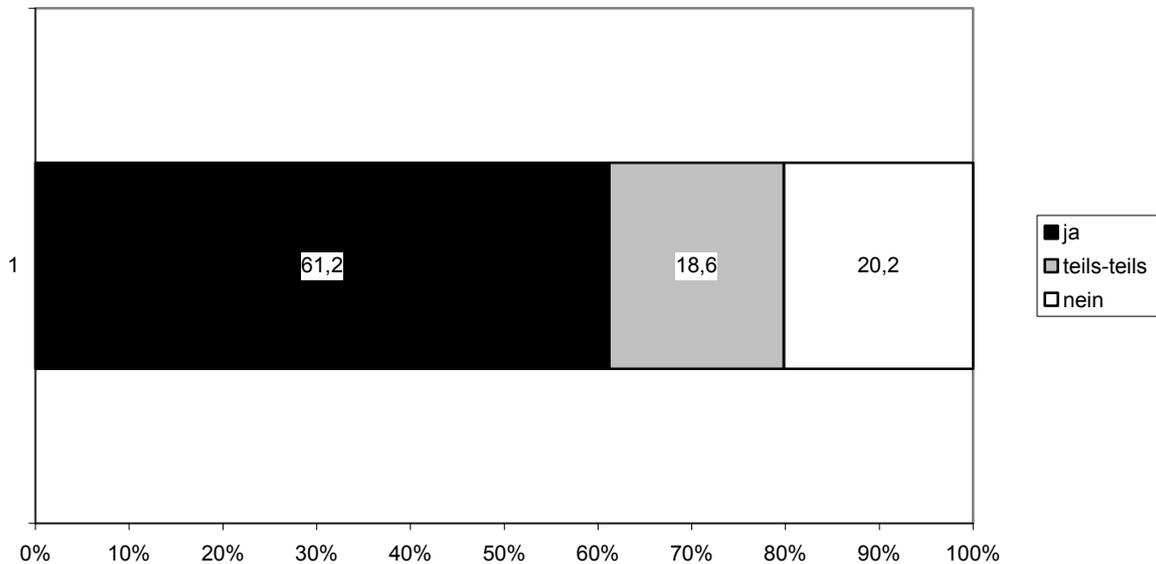
Jede der nachfolgenden Skalen besteht aus 5 bis 10 Items mit einer fünfstufigen Skala. Es wird jeweils der Mittelwert und die Standardabweichung berechnet.



Im Mittel schätzen die Rehabilitanden ihre Kenntnisse und Fertigkeiten bezüglich Bewerbung positiv ein. Die Skalen „Bewerbungsmappe erstellen“ und „im Vorstellungsgespräch präsentieren“ sind in etwa gleich und positiv ausgeprägt, die Skala „Bewerbungsaktivitäten vorbereiten“ ist etwas weniger positiv ausgeprägt.

Item 15:

Im Vergleich zu Beginn der Umschulung konnte ich meine Bewerbungskennnisse und -fertigkeiten verbessern



61,2 % der Rehabilitanden geben an, dass sie ihre Bewerbungskennnisse seit Umschulungsbeginn verbessern konnten.

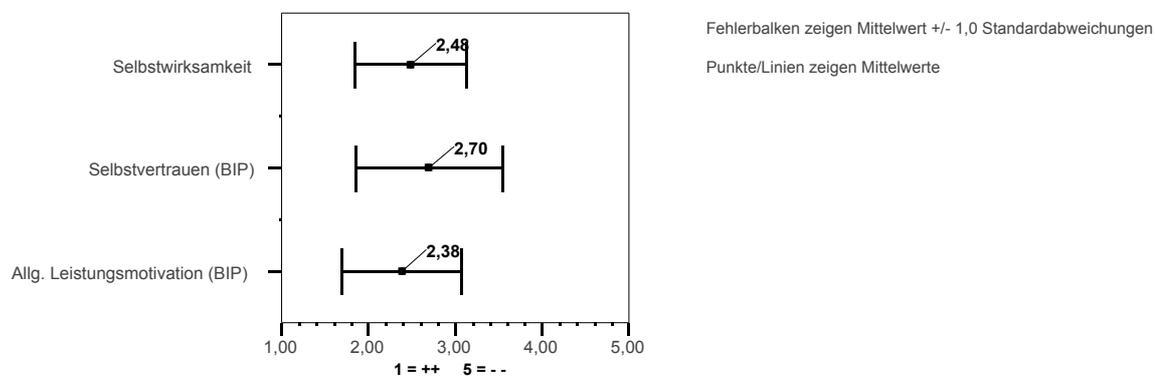
Item 24:

	N	Mittelwert	Standardabweichung
das letzte Vorstellungsgespräch vor x Jahren (vor Umschulungsbeginn)	253	5,86	5,38
die letzte schriftliche Bewerbung vor x Jahren (vor Umschulungsbeginn)	242	6,08	6,12
Gültige Werte (Listenweise)	235		

Bezogen auf den Umschulungsbeginn liegen im Mittel das letzte Vorstellungsgespräch und die letzte schriftliche Bewerbung ungefähr 6 Jahre zurück.

6.3.4.6 Wie schätzen die Rehabilitanden ihre persönlichen Eigenschaften ein?

Skalen (Itemblock 22, 23)

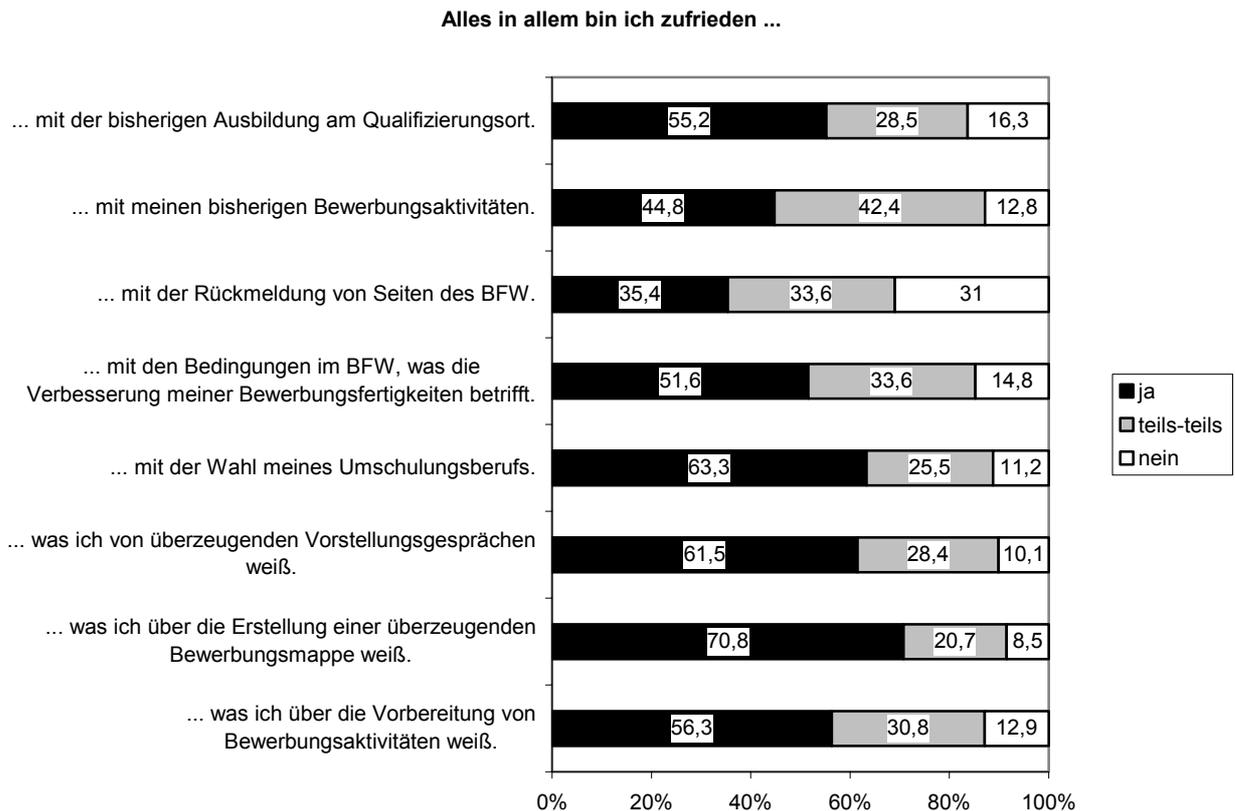


Die Skalen „Selbstwirksamkeit“, „Selbstvertrauen“ und „allgemeine Leistungsmotivation“ bewegen sich im positiven bis mittleren Bereich.

6.3.4.7 Wie zufrieden sind die Rehabilitanden mit bewerbungsspezifischen Aspekten?

Zufriedenheit-Items 12, 13, 14, 17, 19, 21, 26, 63:

Die Rehabilitanden wurden zu verschiedenen bewerbungsspezifischen Aspekten gefragt, wie zufrieden sie sind.



Über fast alle Bereiche ist ungefähr die Hälfte der Rehabilitanden zufrieden, lediglich mit der Rückmeldung sind nur 35,4 % zufrieden.

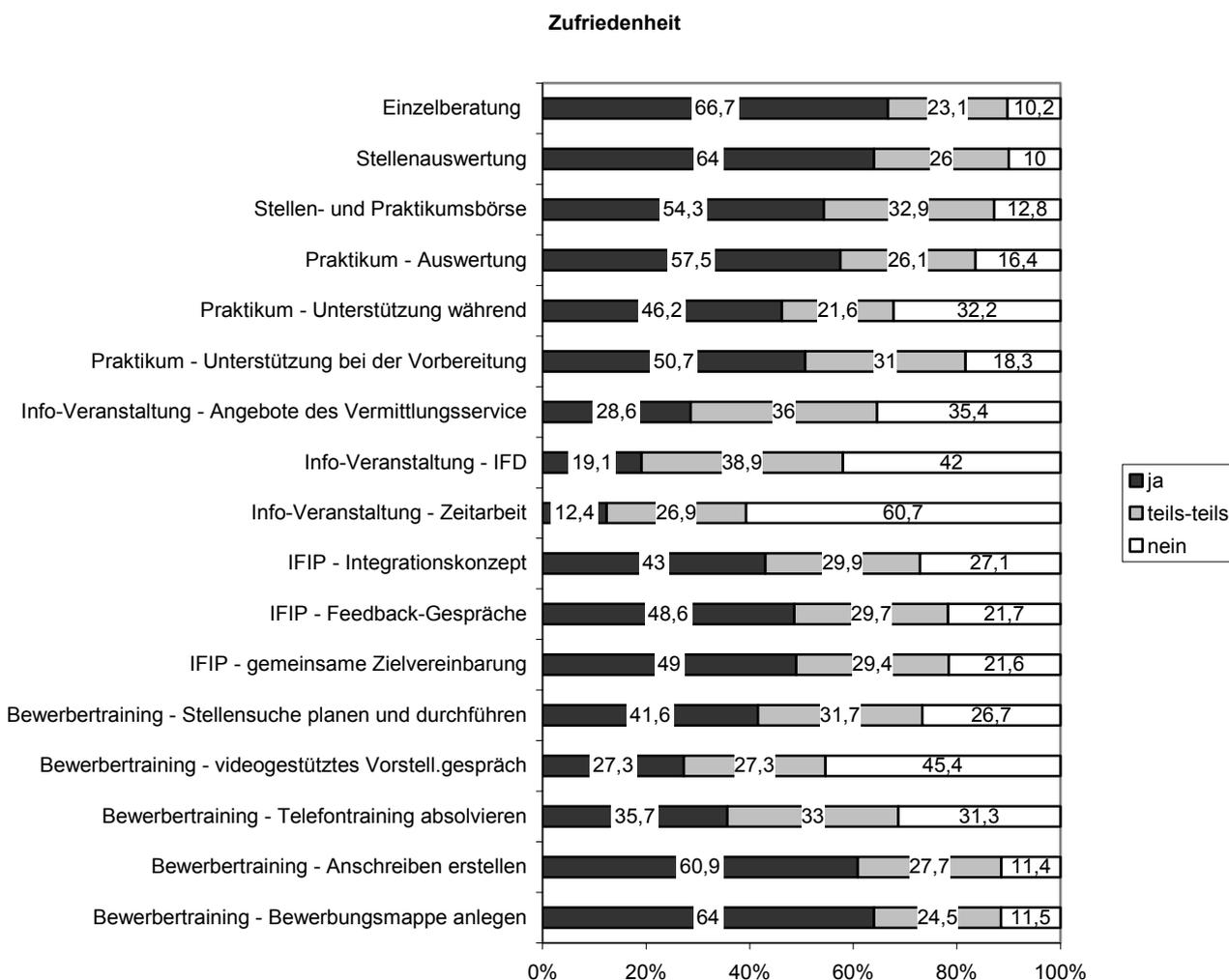
Nicht zufrieden sind zwischen 8 und 16 % der Rehabilitanden, auch hier sticht das Thema Rückmeldung hervor (31 % sind nicht zufrieden).

6.3.4.8 Wie nutzen und bewerten Rehabilitanden die Angebote?

6.3.4.8.1 Zufriedenheit mit den Angeboten und Relevanz

Teil F (ab S. 10)

Die Rehabilitanden wurden gefragt, wie zufrieden sie mit den Angeboten waren – insofern sie daran teilgenommen haben.



Die Anzahl der zufriedenen Rehabilitanden schwankt je nach Angebot zwischen 12,4 % und 66,7%. Am zufriedensten sind die Rehabilitanden mit den Angeboten des Bewerbertrainings (Ausnahme: videogestütztes Vorstellungsgespräch), der Einzelberatung und der Stellenauswertung, am wenigsten zufrieden mit den Info-Veranstaltungen.

Beachte: Teilweise haben Rehabilitanden an den obligatorischen Veranstaltungen **nicht** teilgenommen:

	Anzahl	Prozent
Bewerbertraining		
• Bewerbungsmappe	34	11,4
• Anschreiben	33	11,1
• Telefonieren	64	21,5
• Vorstellungsgespräche	70	23,6
• Stellensuche	43	14,5
Info-Veranstaltung		
• Zeitarbeit	132	44,4
• IFD	114	38,4
• Angebote des Vermittlungsservice	100	33,7

Neben der Zufriedenheit wurde auch die Relevanz der Angebote abgefragt. Beide Parameter wurden auf einer fünfstufigen Skala erfasst, dabei bedeuten niedrige Werte eine positive Ausprägung. Die nachfolgende Tabelle stellt die mittlere Zufriedenheit der mittleren Relevanz gegenüber. Das Signifikanzniveau wurde mittels eines nonparametrischen Tests (Vorzeichenstest) ermittelt.

	Zufriedenh. Mittelwert	Relevanz Mittelwert	Z-R	Unterschied Sign. <5%
Bewerbertraining gesamt	2,71	2,33	0,38	X
• Bewerbungsmappe	2,23	2,23	0,00	
• Anschreiben	2,30	2,17	0,13	X
• Telefontraining	2,95	2,60	0,35	X
• Vorstellungsgespräch	3,25	2,27	0,98	X
• Stellensuche	2,81	2,38	0,43	X
IFIP gesamt	2,73	2,48	0,24	X
• Zielvereinbarung	2,67	2,65	0,02	
• Feedback-Gespräche	2,66	2,21	0,45	X
• Integrationskonzept	2,84	2,59	0,26	X
Infoveranstaltung gesamt	3,46	2,99	0,47	X
• Zeitarbeit	3,81	3,43	0,38	X
• Integrationsfachdienst	3,39	2,98	0,41	X
• Angebote des Vermittlungsservice	3,17	2,55	0,62	X
Praktikum gesamt	2,65	2,56	0,09	X
• Unterstützung Vorbereitung	2,59	2,54	0,05	
• Ansprechpartner während	2,86	2,46	0,40	X
• Auswertung	2,49	2,66	-0,17	
Stellen- und Praktikumsbörse	2,50	2,24	0,26	X
Stellenauswertungen	2,26	1,88	0,38	X
Einzelberatung (Bewerbung, Integration)	2,28	1,90	0,38	X

Grundsätzlich bewerten die Rehabilitanden die Angebote relevanter als sie mit diesen zufrieden sind (Ausnahme: Auswertung des Praktikums). Statistisch signifikant ist dieser Unterschied nahezu für alle Angebote.

6.3.4.8.2 Kenntnis und Nutzung der fakultativen Angebote

Items 42–44 und 47–49 und 52, 53, 55:

		Anzahl („ja“)	% („ja“)
Stellen- und Praktikumsbörse	kennen	185	64,2
	zukünftig nutzen	175	61,6
	bereits genutzt	70	24,6
Stellenauswertung	kennen	161	56,3
	zukünftig nutzen	184	65,0
	bereits genutzt	52	18,3
Einzelberatung	kennen	155	53,6
	zukünftig nutzen	187	65,2
	bereits genutzt	36	12,1

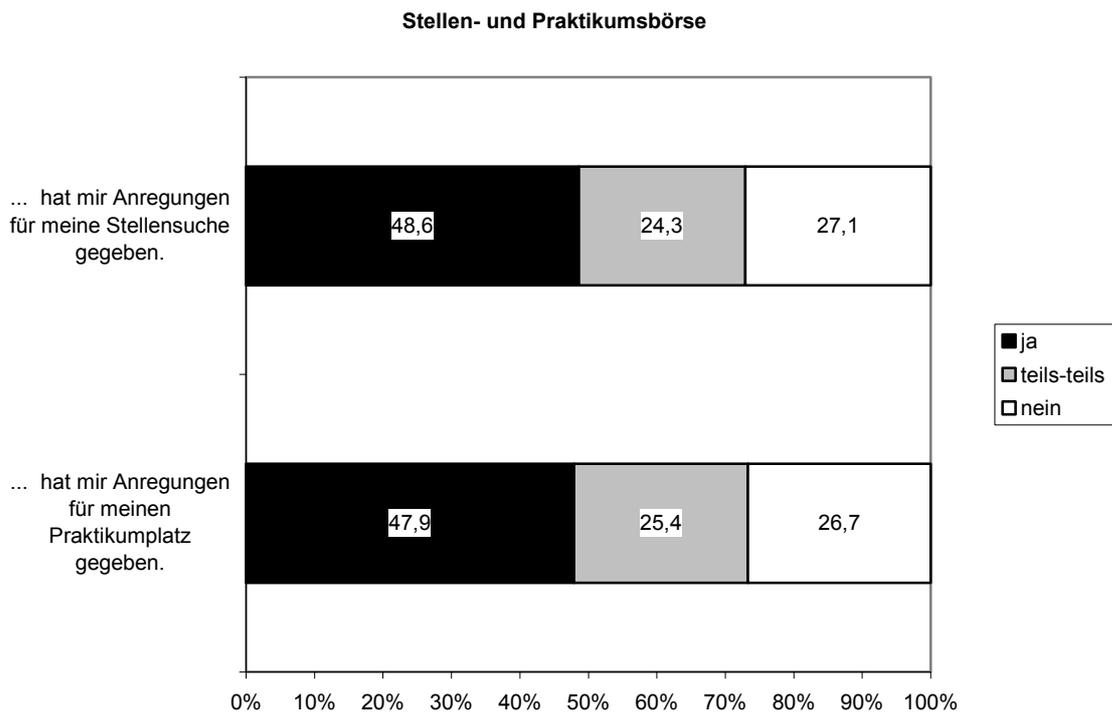
(restliche Antworten: nein)

Mindestens jeder zweite Rehabilitand kennt die fakultativen Angebote und würde diese auch in Zukunft nutzen.

Im Gegensatz dazu hat nur jeder vierte Rehabilitand die Stellen- und Praktikumsbörse genutzt, jeder fünfte die Stellenauswertung und jeder achte die Einzelberatung.

Stellen- und Praktikumsbörse (Item 45)

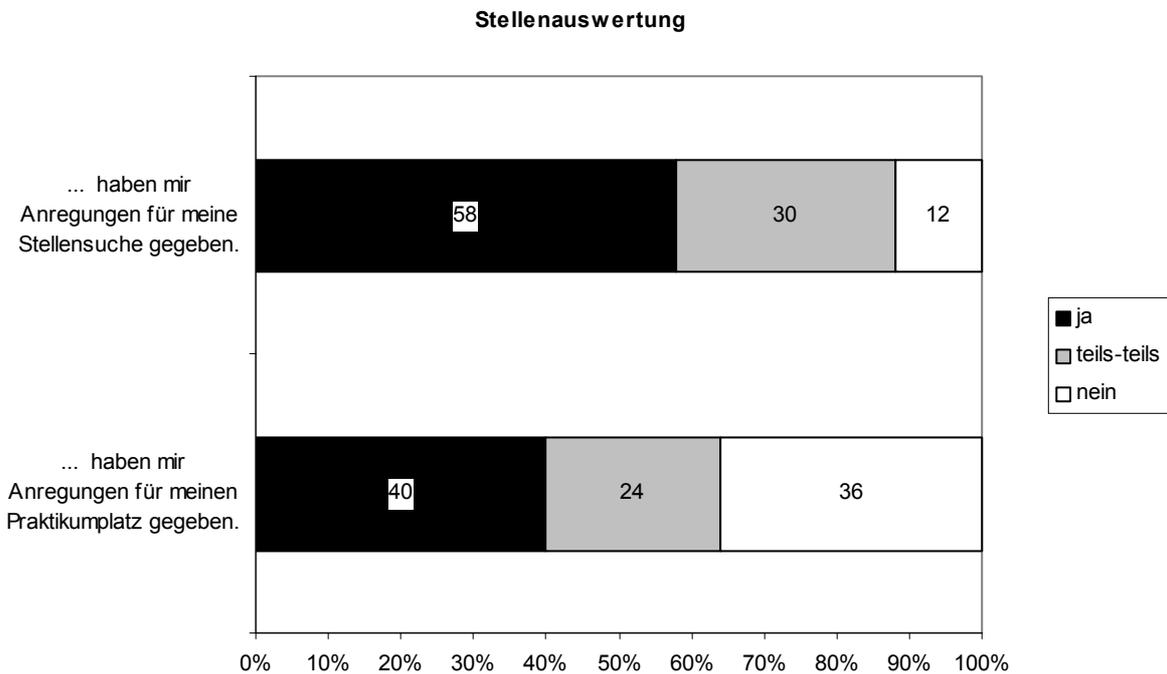
Diejenigen Rehabilitanden, die das Angebot nutzten, gaben an:



Ungefähr jeder zweite Rehabilitand hat über die Stellen- und Praktikumsbörse Anregungen sowohl für die Praktikums- als auch die Stellensuche erhalten.

Stellenauswertung (Item 50)

Diejenigen Rehabilitanden, die das Angebot nutzten, gaben an:



Ungefähr jeder zweite Rehabilitand hat über die Stellenauswertungen Anregungen für die Stellensuche erhalten, für die Praktikumsuche etwas weniger (40%).

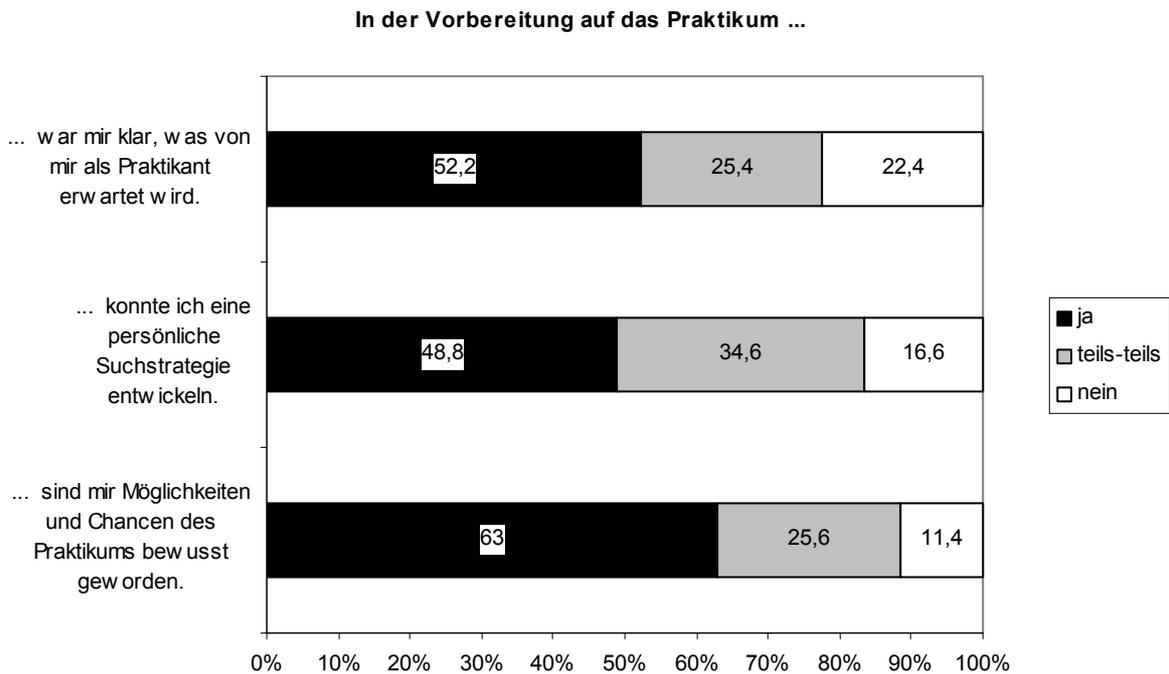
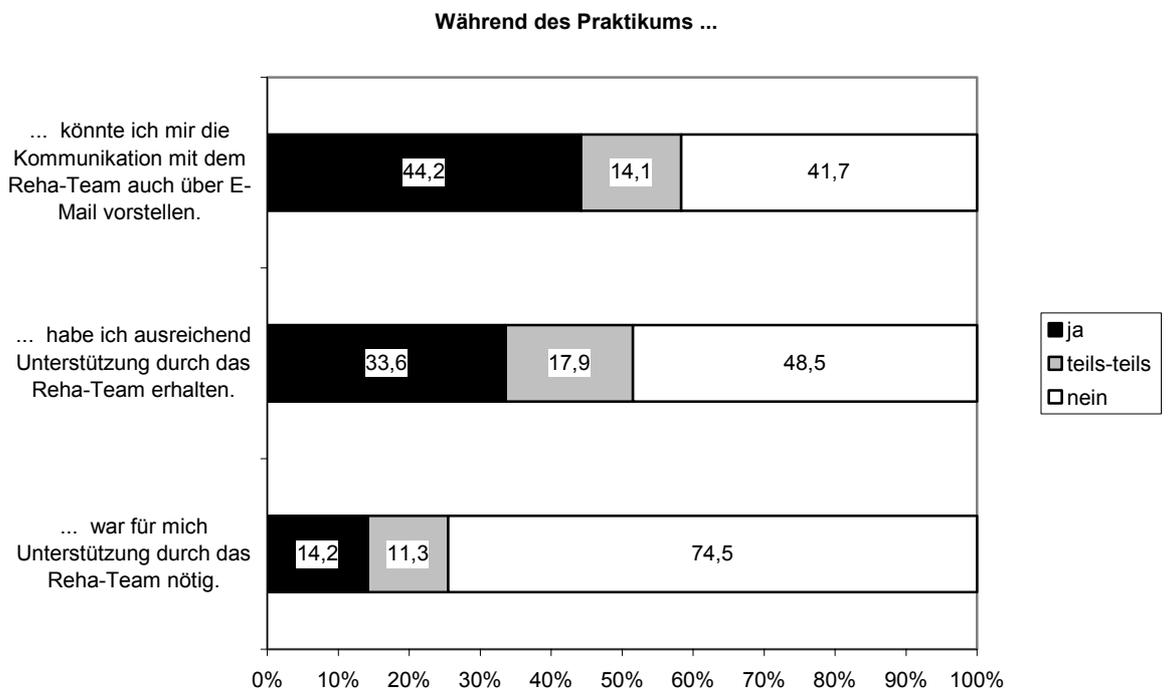
Einzelberatung (Item 54)

Falls ich über Bewerbung und Integration sprechen möchte, dann bevorzuge ich ...

	Anzahl („ja“)	% („ja“)
Ausbilder	168	60,0
Vermittlungsservice	151	55,5
Reha-Berater	103	39,5
Psychologen	38	14,6
Ärzte	19	7,4

(restliche Antworten: teils-teils, nein)

In vermittlungsrelevanten Fragen bevorzugen die Rehabilitanden die Ausbilder und den Vermittlungsservice.

6.3.4.8.3 Das PraktikumPraktikumsvorbereitung (Item 37):Während des Praktikums (Item 39):

Item 38: Hatten Sie während des Praktikums Kontakt mit dem Reha-Team?

	Anzahl („ja“)	% („ja“)
Kontakt persönlich	161	60,3
Kontakt telefonisch	118	50,4
Kontakt E-Mail	30	14,9

(restliche Antworten: nein)

Mindestens jeder zweite Rehabilitand hatte während des Praktikums persönlichen oder telefonischen Kontakt mit dem Reha-Team.

Auswertung des Praktikums

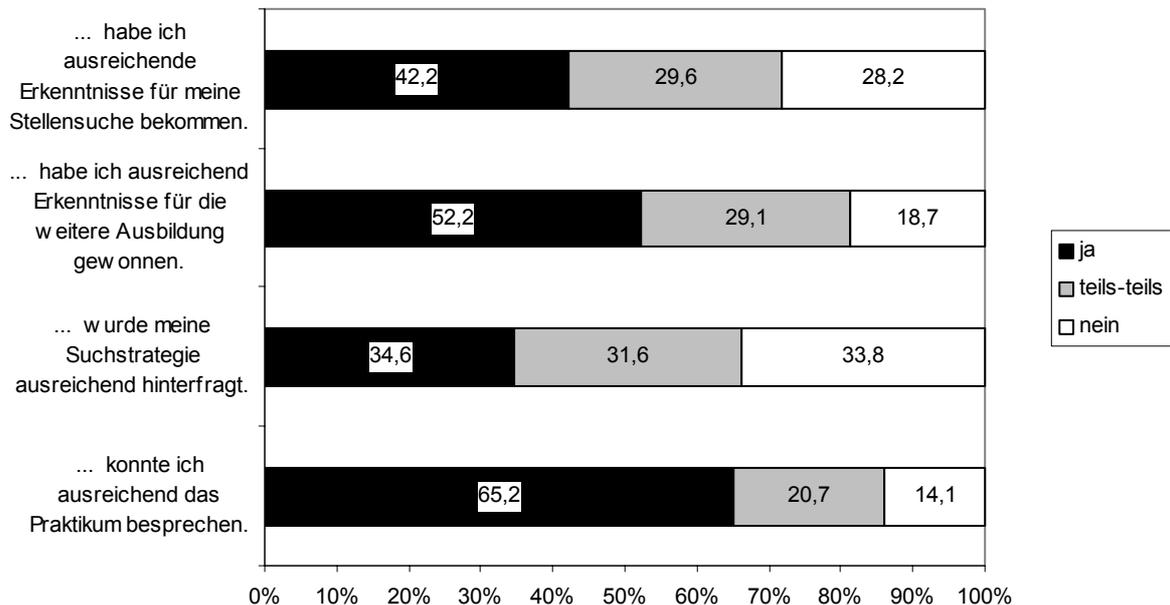
Item 40: Hat jemand mit Ihnen das Praktikum ausgewertet?

	Anzahl („ja“)	% („ja“)
ja	123	47,1
nein	138	52,9

Eine Auswertung des Praktikums erfolgte ungefähr bei der Hälfte der Rehabilitanden.

Item 41:

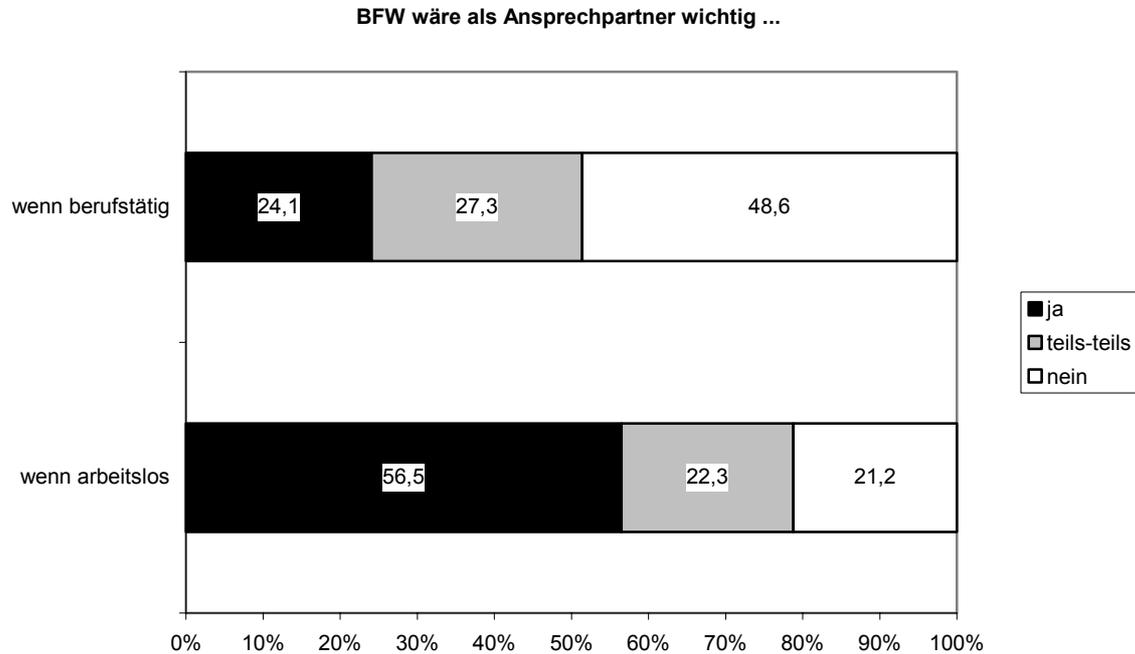
In den Auswertungsgesprächen mit dem Reha-Team ...



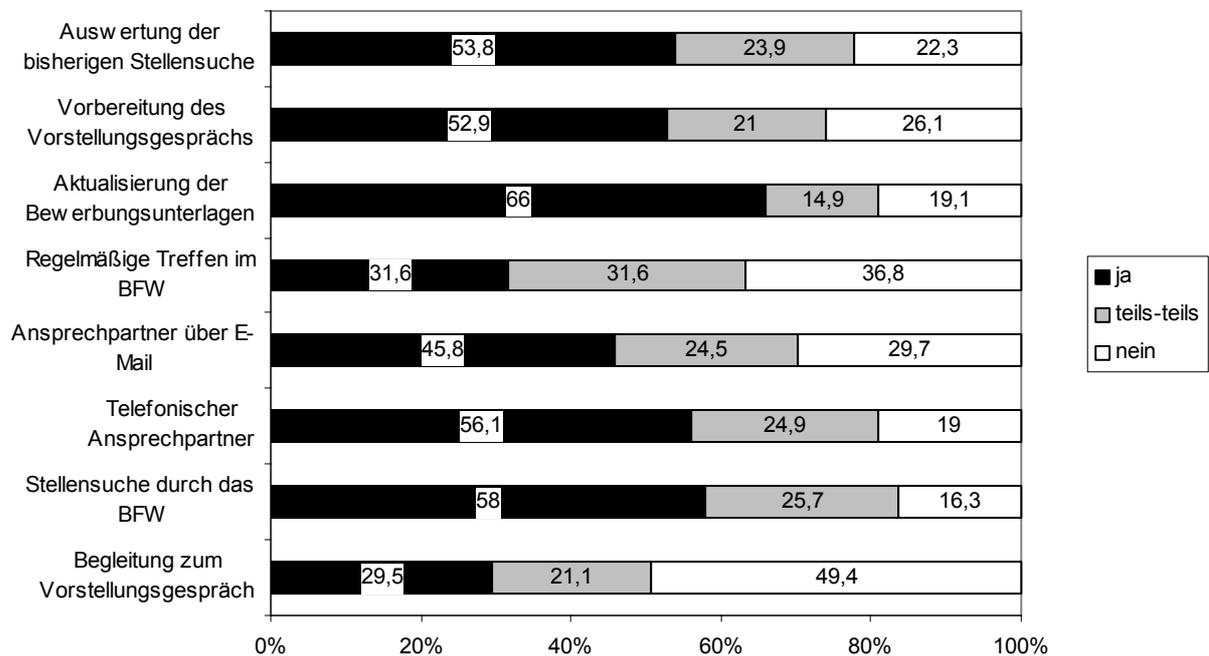
6.3.4.9 Verschiedene Angebote für die Zeit nach Umschulungsende

Item 58:

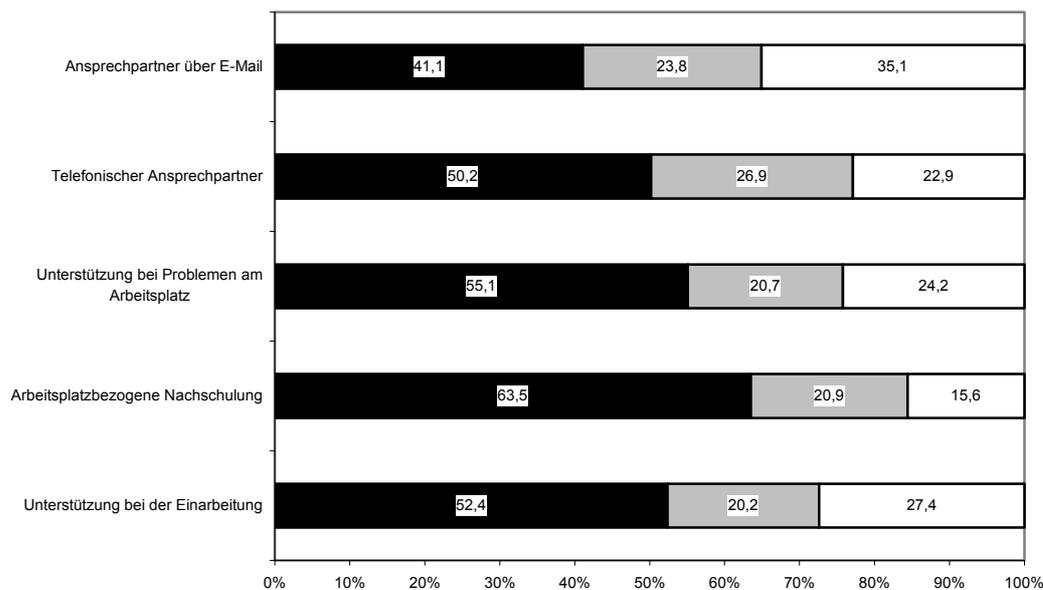
Die Rehabilitanden wurden gefragt, wie wichtig das Bfw als Ansprechpartner für sie wäre, abhängig davon, ob eine Stelle gefunden wurde oder nicht.



Nach Umschulungsende wäre das Bfw als Ansprechpartner wichtig für mehr als die Hälfte der Rehabilitanden, solange die Rehabilitanden keine Arbeitsstelle haben. Wenn eine Arbeitsstelle vorhanden ist, schwindet die Bedeutung des Bfw als Ansprechpartner.

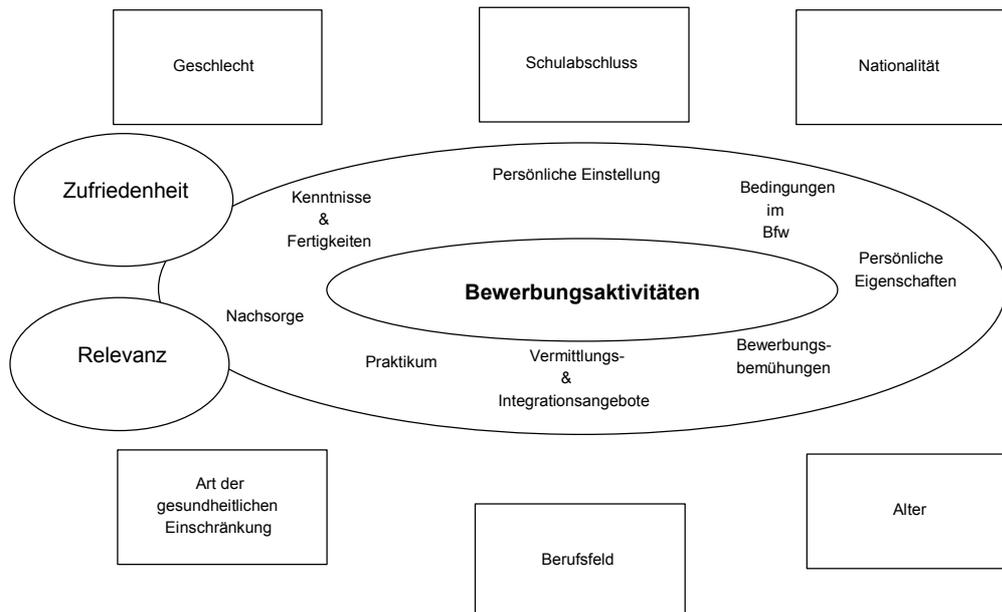
Itemblock 59:**Solange ich keine Stelle habe, würde ich nutzen ...**

Mehr als die Hälfte der Rehabilitanden würden folgende Angebote nutzen, wenn arbeitslos: Auswertung der bisherigen Stellensuche, Vorbereitung des Vorstellungsgesprächs, Aktualisierung der Bewerbungsunterlagen, Telefonischer Ansprechpartner, Stellensuche durch das Bfw

Itemblock 60:**Wenn ich eine Stelle habe, würde ich nutzen ...**

Mehr als die Hälfte der Rehabilitanden würden folgende Angebote nutzen, wenn berufstätig: Telefonischer Ansprechpartner, Unterstützung bei Problemen am Arbeitsplatz, Arbeitsplatzbezogene Nachschulung, Unterstützung bei der Einarbeitung

6.3.5 Ergebnisse Gruppenunterschiede



In diesem Kapitel werden Unterschiede verschiedener Merkmale zu Bewerbungsaktivitäten herausgestellt. Zu den verschiedenen Merkmalen zählen die im obigen Schaubild im Oval befindlichen Begriffe, die im Fragebogen als jeweilige Skalen vorliegen (Persönliche Einstellung, Kenntnisse & Fertigkeiten etc.). Als Gruppenvariablen wurden zur Untersuchung die in Rechtecken dargestellten Merkmale herangezogen. Unter Berufsfeld sind die Umschulungsberufe kategorisiert in:

- kfm. Bereich
- techn. Bereich (Metallverarbeitung, Zahntechnik)
- elektrotechnischer Bereich
- IT-Berufe
- Zeichentechnische Berufe
- Kaufmännische Teilqualifizierung (Büropraktiker, PC-Fachkraft, Baumarktfachberater)

Bei den folgenden aufgeführten Gruppenunterschieden über die Skalen handelt es sich um statistisch signifikante Unterschiede auf einem 5 %-igen Niveau.

6.3.5.1 Bewerbungsspezifische Kenntnisse & Fertigkeiten

Die einzelnen Fragen der Skalen zu „Bewerbungsspezifische Kenntnisse & Fertigkeiten“ sind im Fragebogen auf Seite 4 und 5 aufgeführt. Statistisch signifikante Unterschiede liegen bei folgenden Gruppenmerkmalen vor:

Skala	Geschlecht	Schulabs.	Rehagrund	Berufsfeld	Alter	Nationalität
Vorbereitung v. Bewerbungsaktivitäten				X		
Bewerbungsmappe erstellen	X	X		X		X
Vorstellungsgespräch			X	X		
Zufriedenheit m. Kenntnissen & Fertigkeiten	X			X		

Geschlecht	Frauen geben an, weniger Schwierigkeiten mit der Erstellung einer Bewerbungsmappe zu haben als Männer und sind zufriedener mit ihren Kenntnissen und Fertigkeiten in Bezug auf Bewerbungen.
Schulabschluss	Personen mit Mittlerer Reife haben weniger Probleme mit der Erstellung einer Bewerbungsmappe.
Rehagrund	Personen mit psychischer o. neurologischer Erkrankung haben Schwierigkeiten, sich im Vorstellungsgespräch zu präsentieren.
Berufsfeld	Personen aus dem Kfm. & IT-Bereich verfügen über mehr Wissen bezüglich Bewerbungen als Personen aus dem „technischen Bereich“, haben weniger Schwierigkeiten mit der Erstellung von Bewerbungsmappen und sind zufriedener mit ihrem Kenntnisstand darüber.
Alter	---
Nationalität	Personen anderer Nationalität haben Schwierigkeiten bei der Erstellung der Bewerbungsunterlagen.

Die höchste Vielzahl von Gruppenunterschieden liegt bei der Skala „Bewerbungsmappe erstellen“ vor.

6.3.5.2 Persönliche Einstellung zu Bewerbungsthemen

Die Fragen zu dem Themenkomplex „Persönliche Einstellung zu Bewerbungsthemen“ befinden sich im Fragebogen auf Seite 6 und 7. In Skalen dazu wurde erfasst:

- Einstellung zum Umschulungsberuf
- Flexibilität bei der Arbeitgeberwahl
- Bedingungen im Bfw
- Rückmeldung von Seiten des Bfw

Skala	Geschlecht	Schulabs.	Rehagrund	Berufsfeld	Alter	Nationalität
Einstellung zum Umschulungsberuf				X		
Flexibilität bei der Arbeitgeberwahl				X		
Bedingungen im Bfw				X		
Rückmeldung von Seiten des Bfw zum Thema Bewerbung				X		

Geschlecht	---
Schulabschluss	---
Rehagrund	---
Berufsfeld	Personen aus den „technischen Berufen“ äußerten in allen in der obigen Tabelle benannten Merkmalen Unzufriedenheit, bzw. Unflexibilität. Kaufleute, IT'ler und Elektroniker können sich besser mit ihrem Umschulungsberuf identifizieren. IT'ler und Personen aus den „technischen Berufen“ sind mit den Bedingungen im Bfw unzufrieden, Elektroniker und „technische Berufe“ wünschen sich mehr Rückmeldung von Seiten des Bfw. Die Flexibilität bei der Arbeitgeberwahl ist bei den Kaufleuten und IT'lern am höchsten.
Alter	---
Nationalität	---

Statistisch signifikante Unterschiede bei der „Einstellung zu Bewerbungsthemen“ bestehen nur beim Gruppenmerkmal „Berufsfeld“.

6.3.5.3 Persönliche Eigenschaften

Die Fragen zu „Persönliche Eigenschaften“ befinden sich im Fragebogen auf Seite 8.

Skala	Geschlecht	Schulabs.	Rehagrund	Berufsfeld	Alter	Nationalität
Allg. L.-Motivation	X					
Selbstvertrauen	X					
Selbstwirksamkeit	X		X	X		

Geschlecht	Frauen schätzen bei sich obige Eigenschaften geringer ausgeprägt ein.
Schulabschluss	---
Rehagrund	Personen mit psychischer Erkrankung oder Hauterkrankung geben weniger Selbstwirksamkeit an.
Berufsfeld	Über höchste Selbstwirksamkeit zu verfügen schätzen Personen aus den „technischen Berufen“ gefolgt von IT'ern und Elektronikern
Alter	---
Nationalität	---

6.3.5.4 Bewerbungsaktivitäten

Die Fragen zu „Bewerbungsaktivitäten“ befinden sich im Fragebogen auf Seite 9.

Item	Geschlecht	Schulabs.	Rehagrund	Berufsfeld	Alter	Nationalität
Bewerbungsmappe schon zusammengestellt	X			X		X
Persönlichen Kontakt aufnehmen				X		
Infos über pot. Arbeitgeber						
Bewerbungen verschickt	X			X		
Vorstellungsgespräche geführt				X		

Geschlecht	Frauen haben schon Bewerbungsmappen zusammengestellt und verschickt
Schulabschluss	---
Rehagrund	---
Berufsfeld	Über alle Items hinweg zeigten sich die Kaufleute am bewerbungsaktivsten und Personen aus den „technischen Berufen“ und Elektrotechnik am inaktivsten. IT'ler bevorzugen als Bewerbungsstrategie die direkte Kontaktaufnahme zu den potenziellen Arbeitgebern.
Alter	---
Nationalität	Personen anderer Nationalität haben noch keine Bewerbungsmappe zusammengestellt

6.3.5.5 Vermittlungs- und Integrationsangebote des Bfw

6.3.5.5.1 Bewerbertraining

Skala	Geschlecht	Schulabs.	Rehagrund	Berufsfeld	Alter	Nationalität
Relevanz von Bewerbertraining				X	X	
Zufriedenheit mit Bewerbertraining				X		

Geschlecht	---
Schulabschluss	---
Rehagrund	---
Berufsfeld	Personen aus dem kfm. Bereich + IT´ler schätzen das Bewerbertraining als relevant ein und sind mit dem Wissen daraus zufrieden.
Alter	Jüngere Rehabilitanden (unter 30) sehen im Bewerbertraining weniger Relevanz
Nationalität	---

6.3.5.5.2 IFIP

Skala	Geschlecht	Schulabs.	Rehagrund	Berufsfeld	Alter	Nationalität
Relevanz von IFIP				X	X	
Zufriedenheit mit IFIP						

Geschlecht	---
Schulabschluss	---
Rehagrund	---
Berufsfeld	Bürohelfer, Elektroniker und Zeichner sehen höhere Relevanz in IFIP
Alter	Jüngere Rehabilitanden (unter 30) sehen im IFIP weniger Relevanz. Im Gegensatz dazu sehen Rehabilitanden über 40 Jahren die Notwendigkeit eines IFIPs.
Nationalität	---

6.3.5.5.3 Informationsveranstaltungen des Vermittlungsservice

Skala	Geschlecht	Schulabs.	Rehagrund	Berufsfeld	Alter	Nationalität
Relevanz von Infoveranstaltungen				X	X	
Zufriedenheit mit Infoveranstaltungen				X		

Geschlecht	---
Schulabschluss	---
Rehagrund	---
Berufsfeld	IT'ler und Personen aus den „technischen Berufen“ meldeten sich unzufriedener und sehen wenig Relevanz in diesen Veranstaltungen
Alter	Mit steigendem Alter nimmt für die Rehabilitanden die Relevanz von Infoveranstaltungen zu
Nationalität	---

6.3.5.5.4 Das Praktikum

Skala	Geschlecht	Schulabs.	Rehagrund	Berufsfeld	Alter	Nationalität
Relevanz des Praktikums	X					
Zufriedenheit mit dem Praktikum	X					

Geschlecht	Frauen äußerten sich zufriedener mit dem Praktikum und sahen es als relevanter an.
Schulabschluss	---
Rehagrund	---
Berufsfeld	---
Alter	---
Nationalität	---

6.3.5.5.5 Stellen- und Praktikumsbörse

Keine statistisch relevanten Gruppenunterschiede.

6.3.5.5.6 Stellenauswertung des Vermittlungsservice

Keine statistisch relevanten Gruppenunterschiede

6.3.5.5.7 Einzelberatung zu Bewerbung und Vermittlung

Skala	Geschlecht	Schulabs.	Rehagrund	Berufsfeld	Alter	Nationalität
Einzelberatung genutzt?				X		
Bei welchen Fachpersonen würden Sie sich beraten lassen?		X	X			
Relevanz der Einzelberatung						
Zufriedenheit mit der Einzelberatung						

Geschlecht	---
Schulabschluss	---
Rehagrund	Personen mit psychischer Erkrankung und Personen mit Mittlerer Reife oder höherem Schulabschluss bevorzugen die Einzelberatung durch den Psychologen
Berufsfeld	Personen aus dem kfm. Bereich haben Einzelberatungen bzgl. Bewerbung aufgesucht.
Alter	---
Nationalität	---

6.3.5.5.8 Verschiedene Angebote für die Zeit nach Umschulungsende

Skala	Geschlecht	Schulabs.	Rehagrund	Berufsfeld	Alter	Nationalität
Ansprechpartner						
Angebote			X	X	X	

Geschlecht	---
Schulabschluss	---
Rehagrund	Personen mit psychischer Erkrankung oder Hauterkrankung wünschen Unterstützung bei der Stellensuche durch das Bfw und ggf. arbeitsplatzbezogene Nachschulung.
Berufsfeld	Kaufleute und Zeichner würden nach Qualifizierungsende das Angebot nutzen wollen, die Bewerbungsunterlagen zu aktualisieren.
Alter	Jüngere Rehabilitanden (unter 30) würden nach der Qualifizierung keine Angebote des Bfw nutzen wollen.
Nationalität	---

6.3.6 Ergebnisse der Faktorenanalyse über das Item „Erfolgsfaktoren“

In der Rehabilitandenbefragung werden die Rehabilitanden auf Seite 5 unter Abschnitt 16 gefragt, welche Bedingungen für sie persönlich ausschlaggebend seien, um eine Arbeitsstelle zu finden. Die wichtigsten sechs Items sollen angekreuzt werden. Mit der Faktorenanalyse können die Items gemäß ihrer korrelativen Beziehungen in voneinander unabhängigen Faktoren (Gruppen) klassifiziert werden, wobei der jeweils erste Faktor den höchsten Anteil an zusammengefasster Information (Erklärungsgehalt) aus den Items beinhaltet. In Folge der Faktoren nimmt der Erklärungsgehalt der Items ab.

Folgende 17 Items stehen zur Auswahl:

- Viele Bewerbungen schreiben
- Allgemeine Arbeitsmarktlage
- Ein unterstützender Lebenspartner
- Identifikation mit dem Umschulungsberuf
- Gesundheit
- Glück
- Eine fachliche Ausbildung gemäß den aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes
- Gute Abschlussprüfung
- Bemühungen des Reha-Teams
- Ausgeprägte Schlüsselqualifikation
- Bemühungen des Vermittlungsservice im Bfw
- Persönliche Kontakte zu möglichen Arbeitgebern
- Ein zufriedenes Privatleben
- Gute Bewerbungsmappe
- „Vitamin B“ (Beziehungen zu Arbeitgebern über Freunde, Bekannte etc.)
- Bemühungen des Vermittlers beim Arbeitsamt

6.3.6.1 Gesamtgruppe

Faktor	Bezeichnung	Beschreibung
Faktor 1	Externale personenunabhängige Kontrollüberzeugung	Es wird davon ausgegangen, dass Glück entscheidend für den Vermittlungserfolg ist.
Faktor 2	„Arbeitsteilung“	Rehabilitand leistet seinen Beitrag, indem er eine gute Abschlussprüfung macht; die Vermittler des Bfw und des AA sind für die Vermittlung zuständig.
Faktor 3	„Gesundheit und Zufriedenheit“	Keine direkte Strategie, um in Arbeit zu kommen, übergeordnetes Ziel als Basis für alles weitere.
Faktor 4	„Selbstdarstellung“	Entscheidend für den Vermittlungserfolg ist, sich im Vorstellungsgespräch gut zu verkaufen; Arbeitsmarktlage oder Zensur der Abschlussprüfung ist irrelevant.
Faktor 5	Arbeitsmarktlage	Arbeitsmarktlage ist entscheidend für den Vermittlungserfolg.

6.3.6.2 Geschlechtervergleich

6.3.6.2.1 Rehabilitandinnen

Faktor	Bezeichnung	Beschreibung
Faktor 1	Internale Kontrollüberzeugung mit Unterstützung durch Dritte	Entscheidend für eine erfolgreiche Vermittlung sind eine gute Abschlussprüfung, viele Bewerbungen schreiben und die Vermittlungsbemühungen des Bfw. Glück spielt hier keine Rolle.
Faktor 2	Externale personenabhängige Kontrollüberzeugung	Vermittlungserfolg durch Bemühungen von Vermittlern des AA, des Bfw (Rehateam, Vermittlungsservice)
Faktor 3	„Gesundheit und Zufriedenheit“	Keine direkte Strategie, um in Arbeit zu kommen, übergeordnetes Ziel als Basis für alles weitere.

6.3.6.2.2 Rehabilitanden

Faktor	Bezeichnung	Beschreibung
Faktor 1	Externalität	Entscheidend für den Vermittlungserfolg sind Glück und die Bemühungen anderer (AA, Bfw).
Faktor 2	„Vermittlungsservice“	Ausschließlich sind die Bemühungen des Vermittlungsservice des Bfw entscheidend.
Faktor 3	Eigeninitiative & „Selbstdarstellung“	Gute Bewerbungsunterlagen und sich im Vorstellungsgespräch verkaufen können ist entscheidend.
Faktor 4	Gesundheit	Keine direkte Strategie, um in Arbeit zu kommen, übergeordnetes Ziel als Basis für alles weitere.
Faktor 5	Arbeitsmarktlage	Allgemeine Arbeitsmarktlage

Im Geschlechtervergleich zeigt sich hier deutlich ein Unterschied im Antwortverhalten. Sehen Frauen für einen Vermittlungserfolg in erster Linie Bedingungen entscheidend, die sie selbst steuern und beeinflussen können (gute Abschlussprüfung, viele Bewerbungen schreiben), glauben Männer in erster Linie, dass der Vermittlungserfolg unabhängig von der eigenen Person zu sehen ist (Glück, Bemühungen anderer). Als Eigenanteil zum Vermittlungserfolg werden das gute Verkaufen im Vorstellungsgespräch und eine gute Bewerbungsmappe genannt. Im Unterschied zu den Frauen ist dies weniger eine Fleißarbeit (Aktion), vielmehr eine Frage der Bewertung – wie man sich im Gespräch oder die Qualität seiner Bewerbungsmappe selbst einschätzt (Frauen: viele Bewerbungen schreiben <=> Männer: gute Bewerbungsmappe besitzen).

6.3.6.3 Altersvergleich**6.3.6.3.1 18–29 jährige Rehabilitanden**

Faktor	Bezeichnung	Beschreibung
Faktor 1	Externalität	Entscheidend für den Vermittlungserfolg sind Glück und die Bemühungen anderer (AA, Bfw).
Faktor 2	Internale Kontrollüberzeugung mit Unterstützung durch Dritte	Entscheidend für eine erfolgreiche Vermittlung sind eine gute Bewerbungsmappe, viele Bewerbungen schreiben und die Vermittlungsbemühungen des Bfw. Glück spielt hier keine Rolle.
Faktor 3	„Gesundheit und Zufriedenheit“	Keine direkte Strategie, um in Arbeit zu kommen, übergeordnetes Ziel als Basis für alles weitere.

6.3.6.3.2 30–39 jährige Rehabilitanden

Faktor	Bezeichnung	Beschreibung
Faktor 1	Externale personenunabhängige Kontrollüberzeugung	Es wird davon ausgegangen, dass Glück entscheidend für den Vermittlungserfolg ist.
Faktor 2	Internale Kontrollüberzeugung mit Unterstützung durch Dritte	Entscheidend für eine erfolgreiche Vermittlung sind eine gute Abschlussprüfung und die Vermittlungsbemühungen des Bfw.
Faktor 3	„Gesundheit und Zufriedenheit“	Keine direkte Strategie, um in Arbeit zu kommen, übergeordnetes Ziel als Basis für alles weitere.
Faktor 4	„Selbstdarstellung“	Entscheidend für den Vermittlungserfolg ist sich im Vorstellungsgespräch gut verkaufen zu können.
Faktor 5	Arbeitsmarktlage	Allgemeine Arbeitsmarktlage

6.3.6.3.3 40–50 jährige Rehabilitanden

Faktor	Bezeichnung	Beschreibung
Faktor 1		„Vitamin B“ und Bemühungen des Bfw.
Faktor 2	Externale personenabhängige Kontrollüberzeugung	Vermittlungserfolg durch Bemühungen von Vermittlern des AA, des Bfw (Rehateam, Vermittlungsservice).
Faktor 3	Gesundheit	Keine direkte Strategie, um in Arbeit zu kommen, übergeordnetes Ziel als Basis für alles weitere.
Faktor 4	„Unterstützung & Kontakte“	Kontakte zu Arbeitgebern & einen unterstützenden Lebenspartner

Zusammenfassend besteht in erster Linie kein Unterschied im Altersvergleich. In allen Gruppen steht der externale Faktor an oberer Stelle im Bezug zum Vermittlungserfolg, mit der Ausnahme, dass die älteren Rehabilitanden die Notwendigkeit von „Vitamin B“ und Bemühungen des Bfw zusätzlich sehen.

6.3.6.4 Schulabschlussvergleich

6.3.6.4.1 Rehabilitanden mit Hauptschulabschluss

Faktor	Bezeichnung	Beschreibung
Faktor 1	Externale personenunabhängige Kontrollüberzeugung	Es wird davon ausgegangen, dass Glück entscheidend für den Vermittlungserfolg ist. Irrelevant sind gute Schlüsselqualifikationen, eine gute Bewerbungsmappe oder sich im Vorstellungsgespräch gut verkaufen zu können.
Faktor 2	„Selbstdarstellung“	Entscheidend für den Vermittlungserfolg ist, sich im Vorstellungsgespräch gut verkaufen zu können; irrelevant ist die fachliche Ausbildung.
Faktor 3	Internale Kontrollüberzeugung mit Unterstützung durch Dritte	Entscheidend für eine erfolgreiche Vermittlung sind eine gute Abschlussprüfung und die Vermittlungsbemühungen des Bfw.

6.3.6.4.2 Rehabilitanden mit Mittlerer Reife

Faktor	Bezeichnung	Beschreibung
Faktor 1	Internale Kontrollüberzeugung mit Unterstützung durch Dritte	Entscheidend für eine erfolgreiche Vermittlung sind eine gute Abschlussprüfung und die Vermittlungsbemühungen des Bfw & AA.
Faktor 2	Externale personenunabhängige Kontrollüberzeugung	Es wird davon ausgegangen, dass Glück entscheidend für den Vermittlungserfolg ist.
Faktor 3	„Selbstdarstellung“	Entscheidend für den Vermittlungserfolg ist, sich im Vorstellungsgespräch gut verkaufen zu können; irrelevant ist die fachliche Ausbildung.
Faktor 4	„Gesundheit und Zufriedenheit“	Keine direkte Strategie, um in Arbeit zu kommen, übergeordnetes Ziel als Basis für alles weitere.

6.3.6.4.3 Rehabilitanden mit Hoch- oder Fachhochschulreife

Faktor	Bezeichnung	Beschreibung
Faktor 1	„Arbeitsteilung“	Rehabilitand leistet seinen Beitrag, indem er eine gute Abschlussprüfung macht, die Vermittler des Bfw und des AA sind für die Vermittlung zuständig.
Faktor 2	Internale Kontrollüberzeugung mit Unterstützung durch Dritte	Entscheidend für eine erfolgreiche Vermittlung sind eine gute fachliche Ausbildung & Schlüsselqualifikationen.
Faktor 3	„der Fleißige“	Viele Bewerbungen schreiben

Rehabilitanden mit Hauptschulabschluss machen in erster Linie externe Faktoren für den Vermittlungserfolg verantwortlich. Rehabilitanden mit höheren Schulabschlüssen gehen davon aus, aus eigener Kraft (Internalität) den Vermittlungserfolg steuern zu können. Dabei sehen die Rehabilitanden mit Abitur oder höheren Abschlüssen es nicht als ihre Aufgaben an, sich in erster Linie selbständig um die Vermittlung zu bemühen.

6.3.6.5 Vergleich der gesundheitliche Einschränkungen

Beim faktorenanalytischen Vergleich der verschiedenen gesundheitlichen Einschränkungen können nicht alle Erkrankungen berücksichtigt werden, da bei manchen Gruppen durch zu geringe Anzahl von Merkmalsträgern die Voraussetzung für faktorenanalytische Berechnungen nicht erfüllt sind.

6.3.6.5.1 Rehabilitanden mit Erkrankung des Stütz- und Bewegungsapparates

Faktor	Bezeichnung	Beschreibung
Faktor 1	Personengebundene Externalität	Entscheidend für den Vermittlungserfolg sind die Bemühungen anderer (AA, Bfw).
Faktor 2		Entscheidend sind Schlüsselqualifikationen, irrelevant Kontakte zu möglichen Arbeitgebern, bzw. „Vitamin B“.
Faktor 3	„Selbstdarstellung“	Entscheidend für den Vermittlungserfolg ist, sich im Vorstellungsgespräch gut verkaufen zu können und eine gute Bewerbungsmappe zu besitzen.
Faktor 4		Identifikation mit dem Umschulungsberuf

6.3.6.5.2 Rehabilitanden mit psychischer Erkrankung

Faktor	Bezeichnung	Beschreibung
Faktor 1	Externalität	Entscheidend für den Vermittlungserfolg sind Glück und die Bemühungen anderer (AA, Bfw).
Faktor 2	Personengebundene Externalität mit Eigenanteilen	Entscheidend für den Vermittlungserfolg sind die Bemühungen anderer (AA, Bfw), ausgeprägte Schlüsselqualifikationen und eine gute Bewerbungsmappe.
Faktor 3	Gesundheit	Keine direkte Strategie, um in Arbeit zu kommen, übergeordnetes Ziel als Basis für alles weitere.
Faktor 4	„Berufung & Beruf“	..eine gute fachliche Ausbildung und Identifikation mit dem Beruf.
Faktor 5		„Vitamin B“
Faktor 6	Zufriedenheit	Keine direkte Strategie, um in Arbeit zu kommen, übergeordnetes Ziel als Basis für alles weitere.

6.3.6.5.3 Rehabilitanden mit neurologischer Erkrankung

Faktor	Bezeichnung	Beschreibung
Faktor 1	Personenunabhängige Externalität	Entscheidend für den Vermittlungserfolg sind Glück, Gesundheit und die allgemeine Arbeitsmarktlage.
Faktor 2	„Unterstützung & Qualifikation“	Unterstützung durch Lebenspartner & Vermittler des AA und eine gute fachliche Ausbildung, „Vitamin B“ ist irrelevant
Faktor 3	Internale Kontrollüberzeugung mit Unterstützung durch Dritte	Entscheidend für eine erfolgreiche Vermittlung sind eine gute Abschlussprüfung und die Vermittlungsbemühungen des Bfw. Glück spielt hier keine Rolle.
Faktor 4		Persönliche Kontakte zu Arbeitgebern
Faktor 5		Viele Bewerbungen schreiben

6.3.6.6 Vergleich der verschiedenen Umschulungsberufsfelder**6.3.6.6.1 Kaufmännische Berufe**

Faktor	Bezeichnung	Beschreibung
Faktor 1	Internale Kontrollüberzeugung	Entscheidend für eine erfolgreiche Vermittlung sind eine gute fachliche Ausbildung und eine gute Abschlussprüfung.
Faktor 2	Personengebundene Externalität	Entscheidend für den Vermittlungserfolg sind die Bemühungen anderer (AA, Bfw).
Faktor 3	„Gesundheit und Zufriedenheit“	Keine direkte Strategie, um in Arbeit zu kommen, übergeordnetes Ziel als Basis für alles weitere.
Faktor 4		Identifikation mit dem Umschulungsberuf

6.3.6.6.2 Elektrotechnische Berufe

Faktor	Bezeichnung	Beschreibung
Faktor 1	Personengebundene Externalität	Entscheidend für den Vermittlungserfolg sind die Bemühungen anderer (AA, Bfw).
Faktor 2	„Gesundheit und Zufriedenheit“	Keine direkte Strategie, um in Arbeit zu kommen, übergeordnetes Ziel als Basis für alles weitere.
Faktor 3		Ausgeprägte Schlüsselqualifikationen
Faktor 4		Gute Abschlussprüfung
Faktor 5		Sich gut verkaufen können

6.3.6.6.3 Zeichentechnische Berufe

Faktor	Bezeichnung	Beschreibung
Faktor 1	„Von allen etwas“	Entscheidend für den Vermittlungserfolg sind die Bemühungen des Vermittlungsservices, viele Bewerbungen schreiben und persönliche Kontakte zu Arbeitgebern.
Faktor 2	„Selbstdarstellung“	Entscheidend für den Vermittlungserfolg ist, sich im Vorstellungsgespräch gut verkaufen zu können.
Faktor 3	„Gesundheit“	Keine direkte Strategie, um in Arbeit zu kommen, übergeordnetes Ziel als Basis für alles weitere.
Faktor 4		„Vitamin B“
Faktor 5		Gute Bewerbungsmappe

6.3.6.6.4 Büropraktiker

Faktor	Bezeichnung	Beschreibung
Faktor 1	Externale personenunabhängige Kontrollüberzeugung	Es wird davon ausgegangen, dass Glück entscheidend für den Vermittlungserfolg ist. Irrelevant sind gute Schlüsselqualifikationen und eine gute fachliche Ausbildung.
Faktor 2	Personengebundene Externalität	Entscheidend für den Vermittlungserfolg sind die Bemühungen anderer (Bfw).

6.3.6.7 Vergleich von bewerbungsaktiven und bewerbungsinaktiven Rehabilitanden

Im Teil E der Rehabilitandenbefragung wurden die bisherigen Bewerbungsaktivitäten erfragt. Es wurden daraus zwei Gruppen gebildet, einerseits Personen, die schon Bewerbungen verschickt, andererseits Personen, die bisher noch keine Bewerbungen verschickt haben.

6.3.6.7.1 Bewerbungsaktive Rehabilitanden

Faktor	Bezeichnung	Beschreibung
Faktor 1	„Eigeninitiative“	Entscheidend für den Vermittlungserfolg sind die eigenen Bemühungen, eine gute fachliche Ausbildung und ausgeprägte Schlüsselqualifikationen. Glück und „Vitamin B“ spielen hier keine Rolle.
Faktor 2	Personengebundene Externalität	Entscheidend für den Vermittlungserfolg sind die Bemühungen anderer (Bfw & AA).

6.3.6.7.2 Bewerbungsinaktive Rehabilitanden

Faktor	Bezeichnung	Beschreibung
Faktor 1	Externalität	Entscheidend für den Vermittlungserfolg sind Glück und die Bemühungen anderer (AA, Bfw).

Der Unterschied zwischen diesen Gruppen ist beim ersten Faktor deutlich. Hier zeigt sich, dass bewerbungsaktive Rehabilitanden den Vermittlungserfolg steuern wollen, bewerbungsinaktive Rehabilitanden externe Faktoren wie Glück und Bemühungen anderer als entscheidend für den Vermittlungserfolg sehen.

6.3.7 Diskussion und Resümee

6.3.7.1 Tendenzen in Bezug auf die Gesamtgruppe

Frühzeitige Bewerbungsaktivitäten sind nur bedingt zu beobachten. Der Schwerpunkt liegt am Ende bzw. nach der Umschulung.

Ungefähr die Hälfte der Rehabilitanden ist zufrieden mit bewerbungsspezifischen Aspekten (bisherige Ausbildung, eigene Bewerbungsaktivitäten, Rahmenbedingungen im Bfw, Wahl des Umschulungsberufs, Kenntnisse); mit dem Bereich Feedback ist etwa ein Drittel zufrieden.

Bewerbungsspezifisches Feedback ist ein wichtiges Thema für die Rehabilitanden und ausbaufähig.

Bewerbungsspezifische Rahmenbedingungen werden recht positiv eingeschätzt.

Rehabilitanden konnten in der Selbsteinschätzung ihre Bewerbungskennnisse verbessern und insgesamt auf ein gutes Niveau heben.

Die Zufriedenheit mit den Vermittlungs- und Integrationsangeboten ist heterogen.

Externale Kontrollüberzeugungen bezüglich einer erfolgreichen Integration in das Arbeitsleben dominieren.

6.3.7.2 Tendenzen in Bezug auf einzelne Untergruppen

Unterschiede zwischen den Geschlechtern

Die Ergebnisse der Befragung deuten auf einen geschlechtsspezifischen Unterschied bezüglich der Bewerbungsaktivitäten hin. Zusammenfassend zeigt sich das Bild, dass Frauen weniger Berührungsängste mit dem Thema Bewerbungen haben und sich aktiv damit auseinandersetzen. So werden Bewerbungsmappen erstellt und an potenzielle Arbeitgeber verschickt. Auch sehen sie mehr als Männer die Notwendigkeit einer guten Abschlussprüfung für eine erfolgreiche Vermittlung. Frauen haben eine höhere internale Kontrollüberzeugung, mit eigenen Mitteln den Vermittlungserfolg steuern zu können. Dabei zeigte sich jedoch in der Selbsteinschätzung der persönlichen Eigenschaften, dass sie sich ein geringeres Selbstvertrauen und eine geringere Selbstwirksamkeit zuschreiben, beziehungsweise dass Männer höhere Werte in diesen Merkmalen aufweisen. Ein Erklärungsversuch ist, dass Frauen eine realistischere Einschätzung ihrer Fähigkeiten und Fertigkeiten haben und weniger den Versuch unternehmen, Gefühle der Minderwertigkeit durch Darstellung eines erhöhten Selbstbildes zu kompensieren.

In einer Untersuchung von Flach (2002, unveröffentlicht) zeigte sich, dass Rehabilitandinnen über höhere Rechtschreibfertigkeiten verfügen als Rehabilitanden. Dabei bestehen aber keine Unterschiede bezüglich der verbalen Intelligenz. Rehabilitandinnen sind also demnach statistisch im praktischen Umgang mit sprachlichem Material geübter als Männer und qualifizieren sich daher auch überwiegend im kaufmännischen und büropraktischen Bereich (89 % der Frauen im Bfw absolvieren eine Umschulung im kaufmännischen oder büropraktischen Bereich). Durch das Thema Bewerbung sind sie daher nicht mit einer völlig neuartigen Materie konfrontiert (Erstellen von Dokumenten).

Männer, die eine Qualifizierung im technischen Bereich (Metall, Elektrotechnik, zeichentechnischer Bereich) absolvieren, haben größere Schwierigkeiten mit dem Thema „Bewerbungsaktivität“. Grundsätzlich sehen sie durchaus die Wichtigkeit einer guten Bewerbungsmappe, scheuen sich jedoch vor schriftsprachlichen Anforderungen. Es folgen Umbewertungen der Situation im Sinne, dass das „Sich gut verkaufen können“ im Vorstellungsgespräch entscheidender für den Vermittlungserfolg sei; oder sie geben jegliche Kontrolle der Situation völlig ab, da „Glück“ oder „die Bemühungen anderer“ für den Vermittlungserfolg entscheidend seien. Auf den ersten Blick paradox erscheinen hier die Ergebnisse, dass Männer – in erster

Linie aus dem technischen Bereich – in der Selbsteinschätzung hohe Werte bezüglich der Selbstwirksamkeit angeben und sich dann bezüglich des Themas „erfolgreiche Integration in das Arbeitsleben“ nicht beeinflussbaren externalen Faktoren ausgesetzt fühlen. Eine mögliche Erklärung hierfür ist, dass bei der Einschätzung der Selbstwirksamkeit die Rehabilitanden von einer generalisierten internalen Kontrollüberzeugung (Selbstwirksamkeit) ausgehen und dass Bewerbungen und Vermittlungserfolg spezifische Kontrollüberzeugungen mit spezifischen Erfolgserwartungen darstellen.

Gruppenunterschiede aufgrund der gesundheitlichen Einschränkungen

Besondere Unterstützung bei der erfolgreichen Vermittlung benötigen Personen mit psychischer Beeinträchtigung. Diese Gruppe unterscheidet sich von den anderen insbesondere dadurch, dass sie sich weniger Selbstwirksamkeit zuschreibt, sich in Vorstellungsgesprächen unsicher vorkommt, Unterstützung bei der Vermittlung einer Tätigkeit und Nachbetreuung vom Bfw wünscht. Der Vermittlungserfolg sei in erster Linie durch externalen Faktoren bestimmt. Insgesamt zeigte sich, dass diese Gruppe große Schwierigkeiten hat, aus eigener Kraft und Selbstüberzeugung heraus die eigenen Belange in die Hand zu nehmen.

Gruppenunterschiede im Altersvergleich

Bemerkenswert zeigt sich hier das Ergebnis der Untersuchung in Bezug auf die Vermittlungs- und Informationsangebote. Ältere Rehabilitanden sehen die Notwendigkeit im IFIP und die Relevanz der Informationsveranstaltungen auch aus der realistischen Einschätzung heraus, dass der Vermittlungserfolg mit ansteigendem Alter schwieriger zu realisieren ist.

Bewerbungstypologie

Die folgende Tabelle ist der Versuch, einzelne Gruppenunterschiede zu zwei „Bewerbungstypen“ zusammenzufassen. Auch wenn es sich hier um eine grobe Reduzierung der Datenkomplexität handelt, verdeutlicht die Gegenüberstellung, dass es sinnvoll ist, bei der Interventionsplanung die Gesamtgruppe der Rehabilitanden in Untergruppen zu differenzieren.

Tabelle: Bewerbungstypologie

Bewerbungstypologie	
<ul style="list-style-type: none"> • männlich • schriftsprachlich ungeübt • überhöhte Selbsteinschätzung • externalen Kontrollüberzeugung • Muttersprache ist nicht Deutsch • „Techniker“ 	<ul style="list-style-type: none"> • weiblich • schriftsprachlich kompetent • realistische Selbsteinschätzung • internalen Kontrollüberzeugung • Bewerbungsaktiv • „Kauffrau“

6.3.7.3 Vorschlag für eine Interventionsstruktur auf der Basis der Befragung

Sinnvoll ist ein zielgruppenorientierter Interventionsansatz. In einem ersten Schritt sollten die handlungsleitenden Kognitionen und Einstellungen der Rehabilitanden thematisiert werden. Hier benötigen viele Rehabilitanden sicherlich mehr Feedback durch das Rehteam als zur Zeit üblich. Ziel dieser Auseinandersetzung sollte sein, dass jeder Rehabilitand zu einer positiven Einschätzung seiner eigenen Handlungsmöglichkeiten kommt.

Die persönlichen Ressourcen und Ziele bilden den Ausgangspunkt für das systematische Training der Bewerbungsfähigkeiten. Dies ist wichtig, weil viele Rehabilitanden sich lediglich mit dem Erstellen einer guten Bewerbungsmappe beschäftigen, darüber hinaus gehende Fähigkeiten aber zu wenig systematisch geübt werden.

Wer mit der Umsetzung seiner Bewerbungsstrategie Schwierigkeiten hat, sollte motiviert werden, Coaching bzw. Beratung (Einzel oder auch Gruppencoaching je nach Akzeptanz der Zielgruppe) in Anspruch zu nehmen. Um die psychologischen Probleme aktiv anzugehen und um seine eigenen Ressourcen optimal auszuschöpfen, bietet Coaching hierzu einen kreativen Rahmen. Diese Interventionsform wird von vielen Rehabilitanden in ihren Möglichkeiten unterschätzt und auch wenig nachgefragt.

Um dem Ziel näher zu kommen, dass möglichst viele Rehabilitanden mit Abschluss der Umschulung einen Arbeitsplatz in Aussicht haben, ist es notwendig, u.a. die Bewerbungsaktivitäten im letzten Drittel der Umschulung deutlich zu intensivieren¹⁶. Insbesondere die Kontaktaufnahme zu Arbeitgebern sollte bereits in dieser Phase intensiv praktiziert werden (das ist zur Zeit eher die Ausnahme). Vielen Rehabilitanden gelingt es nicht, die Prüfungsvorbereitung und die Vorbereitung auf den Übergang in den Arbeitsmarkt zu parallelisieren. Die Frage ist hier, welche Umweltfaktoren diese Aufgabe unterstützen können.

Schaffen es die Rehabilitanden in der Schlussphase der Umschulung zu Vorstellungsgesprächen eingeladen zu werden, werden mehr Teilnehmer als heute üblich zum Ende der Umschulung bereits einen Arbeitsplatz haben. Die Hinweise der Befragung sind ermutigend, dass insbesondere die bewerbungsaktiven Rehabilitanden eine höhere Chance haben, im Anschluss an die Umschulung einen zügigen Übergang in den Arbeitsmarkt zu schaffen.

6.3.7.4 Fazit

Der durchschnittliche Rehabilitand bewertet seine vermittlungsrelevanten Kenntnisse und Fähigkeiten als gut bis durchschnittlich. Die Mehrheit der Rehabilitanden ist der Meinung, dass es glückliche Umstände sind, die zu einer neuen Arbeitsstelle führen, oder aber die Bemühungen der Vermittler des Bfw oder der Arbeitsagentur. Die eigenen Handlungsmöglichkeiten werden als wenig relevant für die erfolgreiche Stellensuche angesehen.

Zu dieser Einschätzung passt es, dass nur jeder zweite der befragten Rehabilitanden bereits eine Bewerbung verschickt bzw. ein Vorstellungsgespräch geführt hat.

Über internale Kontrollüberzeugungen verfügen in erster Linie Rehabilitanden, die als bewerbungsaktiv beschrieben werden können, Rehabilitandinnen und Teilnehmer/innen kaufmännischer Umschulungsberufe.

Dass eine Bereitschaft vorhanden ist, sich intensiver mit der Bewerbungsthematik auseinander zu setzen, signalisieren die Antworten zu den bisherigen Bewerbungsaktivitäten (44,8 % der TN sind zufrieden) und zu den Rückmeldungen von Seiten des Bfw (35,4 % der TN sind zufrieden).

Die Feedbackpotenziale sind noch nicht ausgereizt (vgl. z.B. Item 40: Hat jemand mit Ihnen das Praktikum ausgewertet? 52,9 % der TN antworten mit nein.)

Einzelberatung wird von den befragten Rehabilitanden zwar als sehr relevant eingestuft, aber nur 12,9 % der Befragten hat diese Unterstützungsmöglichkeit bisher in Anspruch genommen.

Die Untergruppenvergleiche zeigen an, dass zielgruppenspezifische Interventionen sinnvoll sind.

¹⁶ Das ist eine Möglichkeit, die sehr stark auf die Initiative des Rehabilitanden aufbaut. Ein Praktikum als Maßnahmeabschluss wäre ein anderer Ansatz, der mehr die Strukturen der Rehamaßnahme in den Vordergrund stellt.

7 Individualisierte Rehaplanung und vermittlungsorientierte Beratung im Rahmen einer Integrationsmaßnahme

7.1 Kontext und Fragestellung

Vor dem Hintergrund knapper finanzieller Ressourcen und einer angespannten Arbeitsmarktlage fordern die Rehaträger zunehmend häufiger Maßnahmen mit weniger zeitaufwendigen Qualifizierungsanteilen und einer deutlichen Vermittlungsorientierung.

Bevorzugt werden insbesondere arbeitsmarktnahe „Integrationsmaßnahmen“. Ein wesentliches Kennzeichen dieses Maßnahmetypus ist es, dass nicht das Erlernen eines neuen Berufes (Umschulung) im Mittelpunkt steht, sondern die möglichst direkte Vermittlung in Arbeit, auf der Basis des vorhandenen Kompetenzprofils des Teilnehmers. Zentrales Instrument vermittlungsorientierter Integrationsmaßnahmen ist häufig das „Praktikum“ bei einem potenziellen Arbeitgeber. Im Vorfeld der Suche nach einem geeigneten Praktikumsplatz steht die Einschätzung aller für die Stellensuche relevanten Teilnehmerressourcen im Vordergrund. Auf dieser Basis wird dann versucht einen möglichst passgenauen Praktikumsplatz zu finden. Im Idealfall ist das Praktikum eine Art Probebeschäftigung. Der Arbeitgeber kann somit im Verlauf des Praktikums die Leistungsfähigkeit des Rehabilitanden kennen lernen und kann Vorurteile gegenüber behinderten Bewerbern im praktischen Arbeitsalltag abbauen, was im Rahmen von Bewerbungsverfahren auf der Grundlage einer Bewerbungsmappe nur schwierig möglich ist.

Die Qualifikationsanteile von Integrationsmaßnahmen dienen hauptsächlich dazu, das vorhandene Kompetenzprofil „abzurunden“ bzw. zu aktualisieren (hier stehen berufsfeldspezifische EDV-Kenntnisse häufig im Zentrum). Obligatorisch ist in Integrationsmaßnahmen ein intensives Bewerbungstraining.

Im Rahmen der Begleitforschung von ZAK-Online stand in Bad Wildbad eine 12-monatige Integrationsmaßnahme im Vordergrund. Ziel dieser Rehamaßnahme war es, zumeist langzeitarbeitslose Rehabilitanden ohne Umschulung in kaufmännische Tätigkeitsfelder zu vermitteln. Darüber hinaus war eine weitere Zielsetzung, die Qualifizierungsinhalte und die Ausgestaltung des Vermittlungsprozesses möglichst passgenau den individuellen Bedürfnissen der Teilnehmer („Qualifikanten“) und deren Integrationszielsetzung anzupassen. Im Vermittlungsprozess wurden die Qualifikanten individuell beraten und „gecoacht“.

Folgende Fragestellungen standen für die wissenschaftliche Begleitung im Mittelpunkt:

1. Welche Merkmale zeichnen die Qualifikanten aus?
2. Wie bewerten die Qualifikanten die Maßnahme?
3. Wie hoch ist der Individualisierungsgrad des Maßnahmeverlaufes?
4. Welche Unterschiede lassen sich zwischen erwerbstätigen und arbeitslosen Qualifikanten nach Maßnahmeabschluss beobachten?

7.2 Methode

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Qualifikantenmaßnahme (N=10¹⁷) wurden jeweils zu Beginn bzw. zum Ende der Maßnahme mit Hilfe standardisierter bzw. halbstandardisierter Fragebögen befragt. Vier Rehabilitanden wurden zum Maßnahmeende ergänzend interviewt.

¹⁷ An der Datenerhebung haben sich zum Zeitpunkt T1 und T2 jeweils 9 Teilnehmer beteiligt. Ein Teilnehmer war zum ersten Erhebungszeitpunkt bereits im Praktikum. Ein anderer Teilnehmer hat zum Zeitpunkt T2 die Fragebögen nicht ausgefüllt.

T1 (Juli 2003)	T2 (Mai 2004)
Fragebogen Maßnahmebeginn (N=9)	Fragebogen Maßnahmeende (N=9)
SF 36, AVEM, F-SoZU 14 (N=9)	SF 36, AVEM, F-SoZU 14 (N=9)
	Abschlussinterviews (N=4)

Die folgende Tabelle gibt die inhaltliche Ausrichtung der einzelnen Fragebögen wieder:

Fragebogen	Ausrichtung	Dimensionen	Umfang
AVEM	Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster	- Arbeitsengagement - Bewältigungsverhalten - Lebenszufriedenheit	- 66 Items
SF-36	Allgemeiner Gesundheitszustand	- körperliche Funktionsfähigkeit - körperliche Rollenfunktion - körperliche Schmerzen - Allg. Gesundheitswahrnehmung - Vitalität - soziale Funktionsfähigkeit - emotionale Rollenfunktion - psychisches Wohlbefinden	- 36 Items
F-SozU-K14	Soziale Unterstützung	- erlebte soziale Unterstützung	- 14 Items
Maßnahmebeginn		- Fragen zur Person - Bisherige berufliche Tätigkeit - Fachlich Kenntnisse und Fertigkeiten - Erwartungen und Ziele - Einstellungen zu Vermittlung und Integration - Leistungsmotivation - Selbstwirksamkeit - Alltagszufriedenheit	
Maßnahmeende		- Bewertung der Maßnahme - Erwerbssituation - Bewerbungsaktivitäten - Alltagszufriedenheit - Leistungsmotivation - Selbstwirksamkeit	

In den Interviews nach Abschluss der Maßnahme standen folgende Themen im Mittelpunkt:

- Maßnahmeverlauf (z.B. Ziel zu Beginn, was wurde erreicht)
- Aktuelle Beschäftigungssituation bzw. Bewerbungsaktivitäten
- Coaching und Beratung (z.B. Coachingthemen, Zufriedenheit mit dem Coaching)
- persönliche Veränderungen im Maßnahmeverlauf
- Bewertung der Maßnahme (Qualifizierung, Coaching, Praktikum)
- Empfehlungen an das Bfw

Um den Individualisierungsgrad beurteilen zu können, dokumentierte die ZAK-Online-Mitarbeiterin, die für die Themen Coaching, Bewerbungstraining, Vorbereitung und Begleitung des Praktikums verantwortlich war, mit Hilfe eines „Leistungskataloges“ die Inanspruchnahme der unterschiedlichen Angebote durch die Rehabilitanden. In der folgenden Tabelle sind die einzelnen Leistungskategorien zusammenfassend dargestellt.

Tabelle: Kategorien des Leistungskatalog

Leistung	Interventionsform
Individuellen Lebenslauf und Anschreiben aufsetzen	<i>Coaching</i>
Umgang mit Fragen zu Behinderung/Erkrankung oder persönlichen Problemen	<i>Coaching</i>
Ziele, Arbeitsmöglichkeiten etc. zum Praktikum erarbeiten	<i>Coaching</i>
Einzelgespräch mit TN im Praktikum	<i>Coaching</i>
Ziele, Arbeitsmöglichkeiten etc. zum Arbeitsplatz erarbeiten	<i>Coaching</i>
Bewerbungsunterlagen sichten	<i>Beratung</i>
Absprache von Kleidungsmodalitäten	<i>Beratung</i>
Vorabklärung der Arbeitsmodalitäten (Gespräche mit AG)	<i>Beratung</i>
Ansprechpartner für Arbeitgeber (Praktikum, Arbeit)	<i>Beratung</i>
Ansprechpartner für Qualifikant (Praktikum, Arbeit)	<i>Beratung</i>
Prüfung von und Beratung zu Arbeitszeugnissen	<i>Beratung</i>
Beratung für AG zur Beantragung von Fördergeldern	<i>Beratung</i>
Beratung für TN zur Beantragung von Fördergeldern	<i>Beratung</i>
Reflexion der Arbeitsplatzsituation	<i>Feedbackgespräch</i>
Reflexion des Arbeitsverhaltens	<i>Feedbackgespräch</i>
Reflexion der Stärken/Schwächen	<i>Feedbackgespräch</i>
Reflexion des Praktikumsverlaufs	<i>Feedbackgespräch</i>
Konfliktmoderation bei Kommunikationsproblemen zwischen Praktikumsgeber und TN	<i>Krisenintervention</i>
Formulierungsgrundsätze für Bewerbungsschreiben trainieren	<i>Qualifizierung</i>
Stellenanzeigen sammeln für sich und für alle Rehas	<i>Qualifizierung</i>
Verhaltensgrundsätze und gängige Fragen trainieren	<i>Qualifizierung</i>
Vorstellungsgespräche am Telefon trainieren	<i>Qualifizierung</i>
Umgang mit Kollegen/Vorgesetzten, Konflikten, Kunden trainieren	<i>Qualifizierung</i>
Umgang mit Kollegen, Vorgesetzten, Kunden am Telefon trainieren	<i>Qualifizierung</i>
Begleitung zu Vorstellungsgesprächen	<i>Übernahme von Aufgaben</i>
Akquise eines Praktikumsplatzes	<i>Übernahme von Aufgaben</i>
Unterstützung bei der Praktikumsuche durch ...	<i>Übernahme von Aufgaben</i>
Unterstützung der TN im Arbeitsprozess eventuell durch direkte Assistenz am Arbeitsplatz	<i>Übernahme von Aufgaben</i>
Akquise eines Arbeitsplatzes	<i>Übernahme von Aufgaben</i>
Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche durch ...	<i>Übernahme von Aufgaben</i>
Änderung von Arbeitszeugnissen durch Kontaktaufnahme mit AG	<i>Übernahme von Aufgaben</i>
Beantragung von Fördergeldern	<i>Übernahme von Aufgaben</i>
Abklärung mit dem Kostenträger bzgl. Fördergelder	<i>Übernahme von Aufgaben</i>
Besichtigung des Arbeitsplatzes	<i>sonstiges</i>
Anforderungsanalyse Arbeitsplatz	<i>sonstiges</i>
gemeinsames Gespräch mit TN und AG im Praktikum	<i>sonstiges</i>

7.3 Ergebnisse

7.3.1 Auswertung der halbstandardisierten Fragebögen zu Beginn und zum Ende der Maßnahme.

Basisdaten

Die Gruppe der Qualifikanten bestand aus insgesamt 10 Teilnehmern (TN). Für den ersten und zweiten Erhebungszeitpunkt lagen jeweils Daten von 9 Teilnehmern vor.

Die Qualifikanten sind zwischen 25 und 44 Jahre (im Mittel 27,1 Jahre), davon 6 Frauen und 3 Männer. Fast alle sind ledig. **Kostenträger** sind BfA (7 TN) und Arbeitsamt (2 TN).

Ausbildung und Beschäftigungssituation vor Maßnahmenbeginn

Jeweils 4 TN haben einen **Haupt- bzw. Realschulabschluss**, 1 TN hat Abitur. Fast alle (8 von 9) haben mindestens eine **Lehre** abgeschlossen und waren mindestens einmal auf dem **ersten Arbeitsmarkt** tätig gewesen.

Die Stelle, bei der die TN jeweils am längsten gearbeitet haben, war bei allen eine Vollzeitstelle (meist unbefristet), bei fast allen dem Ausbildungsberuf gleich bzw. ähnlich; fast alle waren mit der Arbeitsstelle zufrieden.

6 TN waren zwischen 12 und 22 Jahre und 3 TN zwischen 3 und 10 Jahre auf dem ersten Arbeitsmarkt beschäftigt.

In den letzten 5 Jahren vor Maßnahmebeginn war der Großteil der TN mindestens einmal **arbeitslos** gewesen (3 TN länger als 24 Monate, 4 TN bis max. 24 Monate, 2 TN nie).

Motivation für Maßnahme

Den „starken“ **Wunsch** nach einer beruflichen Qualifizierungsmaßnahme hatten 6 TN, bei 2 TN war dieser Wunsch nur mäßig bzw. gering vorhanden. Alle TN hatten zu Maßnahmebeginn keine **feste Zusage für einen Arbeitsplatz**. Ein Antrag auf **Frühberentung** lag nicht vor, wobei sich 2 TN ernsthafte Gedanken darüber gemacht haben. 5 von 9 TN glauben, dass sie wahrscheinlich direkt nach Maßnahmeende einen Arbeitsplatz haben werden.

Soziale Unterstützung

3 von 9 TN haben keinen Lebenspartner. Mit der familiären Situation sowie mit Beziehungen zu Freunden, Nachbarn und Bekannten sind zu Beginn und gegen Ende der Maßnahme fast alle TN zufrieden.

Wie bewerten die TN ihre **soziale Unterstützung**? Zu Beginn schätzen die TN im Mittel die soziale Unterstützung etwas geringer ein als zu Maßnahmeende, allerdings ist kein einheitlicher Trend bei allen TN zu beobachten. Die Qualifikanten sind im Mittel mit der Normstichprobe vergleichbar.

Gesundheitliche Situation

Hauptrehabgründe waren Erkrankungen des Stütz- und Bewegungsapparates (3 TN), neurologische (3 TN), psychische (1 TN) und sonstige Erkrankungen (2 TN).

Von den 9 TN haben 4 einen **Schwerbehindertenausweis** bzw. haben diesen beantragt.

Es wurde die allgemeine **Gesundheit und Lebensqualität** (SF36) erfasst. In sämtlichen Skalen liegt die Gruppe zu Maßnahmenbeginn im Mittel unter den Werten der Normstichprobe.

be – z.T. deutlich. Bei Maßnahmeende sind die meisten Skalenwerte etwas höher, aber immer noch unterhalb der Normstichprobe.

Wie **zufrieden mit ihrer Lebenssituation** sind die TN generell? Während zu Maßnahmebeginn noch 3 TN unzufrieden waren, ist dies zu Maßnahmeende nur noch 1 TN.

4 Teilnehmer waren in den letzten 12 Monaten vor Maßnahmebeginn zwischen 8 und 12 Monaten krank. Nur 2 Teilnehmer haben in diesem Zeitraum keine AU- Zeiten vorzuweisen.

Ressourcen

Allgemeine Leistungsmotivation, Selbstbewusstsein und Selbstwirksamkeit ist über die Gesamtgruppe hinweg durchschnittlich ausgeprägt, wobei die Streubreite bei den beiden erstgenannten recht groß ist.

Mit Hilfe des AVEM wurde das **arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster** erfasst. Auf fast allen Subskalen gaben die TN bei Maßnahmeende etwas höhere Werte an. Die Mittelwerte liegen in etwa im Normbereich (Ausnahme: Die Subskala „Erfolgs erleben im Beruf“ liegt deutlich unter dem Normbereich).

Bewertung der Maßnahme

Auf die Frage nach der Zufriedenheit mit der Maßnahme (5-stufige Skala, von 1=sehr zufrieden bis 5=völlig unzufrieden) antworteten vier Teilnehmer mit „zufrieden“, vier weitere mit „mittelmäßig“ und einer mit „unzufrieden“.

Der Aussage „Durch die Maßnahme hat sich meine berufliche Leistungsfähigkeit verbessert“ stimmte ein Teilnehmer voll zu (=1), vier Teilnehmer stimmten dieser Aussage eher zu (=2) und vier Teilnehmer bewerteten diese Aussage mit „teils-teils“ (=3).

Tendenziell waren die Teilnehmer mit den Coaching- und Beratungsanteilen zufriedener als mit der fachlichen Qualifizierung.

Der Aussage „Die Gestaltung der Maßnahme richtete sich nach meinem individuellen Stärken und Schwächenprofil“ stimmten drei Teilnehmer „eher zu“, ein Teilnehmer „teils-teils“, vier Teilnehmer stimmten dieser Aussage „eher nicht zu“ und einer stimmte „überhaupt nicht zu“.

Verbleib nach Abschluss der Maßnahme

Fünf Teilnehmer haben direkt nach Abschluss der Maßnahme auf dem ersten Arbeitsmarkt eine Arbeitsstelle gefunden. Ein Teilnehmer hat die Maßnahme vorzeitig beendet, um in eine Werkstatt für behinderte Menschen zu wechseln. Vier Teilnehmer waren zum Ende der Maßnahme noch arbeitslos.

Unterschiede zwischen erwerbstätigen und arbeitslosen Teilnehmern

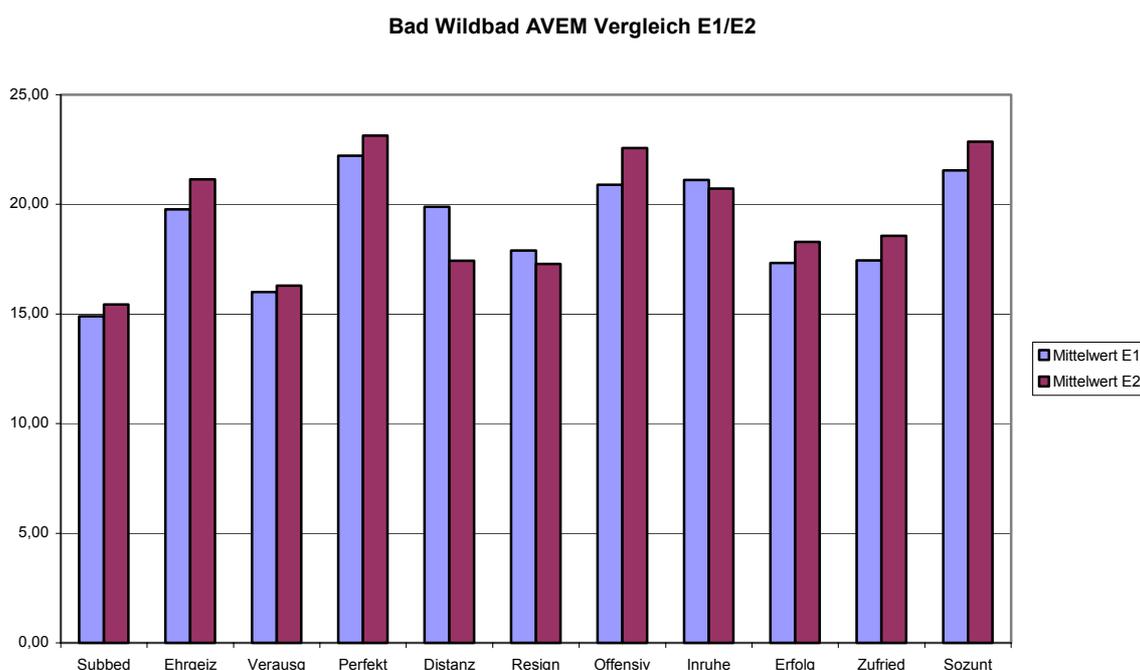
Tendenziell unterscheiden sich diese beiden Gruppen in Bezug auf ihr Alter, den Vorberuf und die Krankheitsdauer in den letzten zwölf Monaten vor Maßnahmebeginn.

Erwerbstätige Teilnehmer	Arbeitslose Teilnehmer
Durchschnittsalter 35	Durchschnittsalter 40
kaufmännischer Vorberuf	kein kaufmännischer Vorberuf
In den letzten 12 Monaten vor Maßnahmebeginn im Durchschnitt 5,5 Monate krank	In den letzten 12 Monaten vor Maßnahmebeginn im Durchschnitt 7 Monate krank

7.3.2 Ergebnisse der standardisierten Fragebögen (AVEM, SF 36, F-SozU-K14)AVEM

Die Subskalen des AVEM sind: Subjektive Bedeutung der Arbeit (Subbed), Beruflicher Ehrgeiz (Ehrgeiz), Verausgabungsbereitschaft (Verausg), Perfektionsstreben (Perfekt), Distanzierungsfähigkeit (Distanz), Resignationsfähigkeit (Resign), Offensive Problembewältigung (Offensiv), Innere Ruhe und Ausgeglichenheit (Inruhe), erfolgserleben im Beruf (Erfolg), Lebenszufriedenheit (Zufried), Erleben sozialer Unterstützung (Sozunt).

Die folgende Grafik zeigt, dass sich die durchschnittlichen Selbsteinschätzungen der Rehabilitanden zum zweiten Erhebungszeitpunkt geringfügig erhöht bzw. verringert (Distanzierungsfähigkeit und Resignationstendenz bei Misserfolg) haben.



Aufgrund des Subskalenprofils kann jeder Rehabilitand einem von vier Verhaltens- und Erlebensmustern zugeordnet werden. Das Muster G ist Ausdruck von Gesundheit und Hinweis

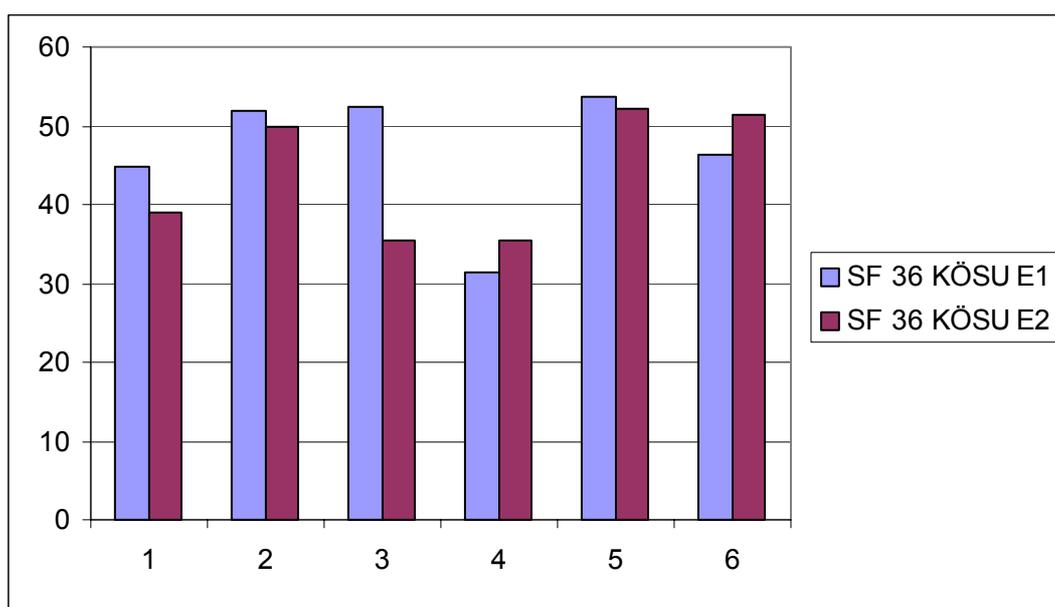
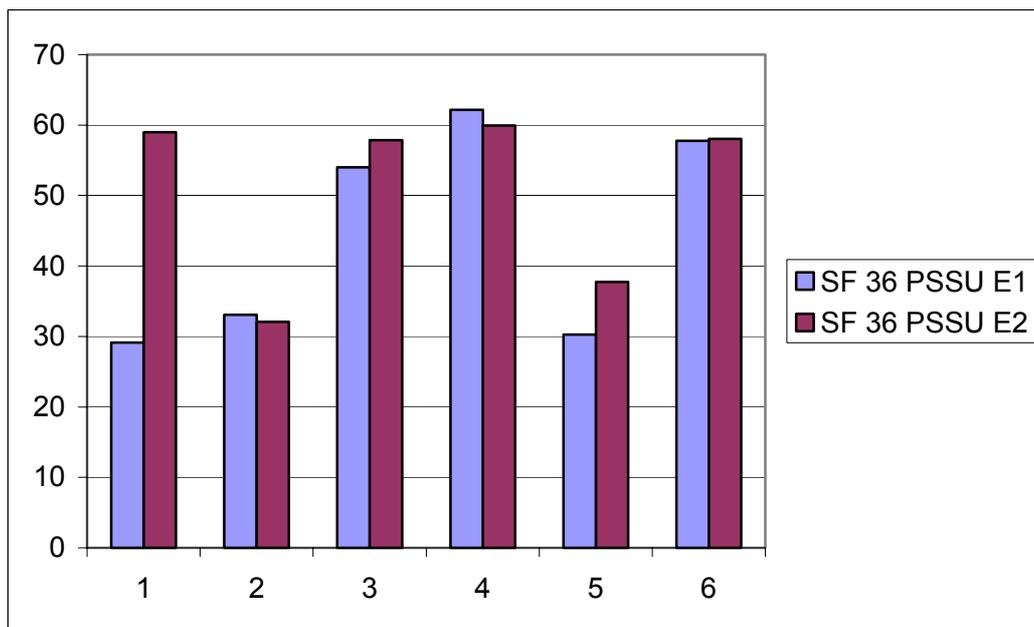
auf ein gesundheitsförderliches Verhältnis gegenüber Arbeit. Mit dem Muster S wird auf Schonung hingewiesen (Motivations-, weniger eine Gesundheitsproblematik). Der Quell der Zufriedenheit liegt bei dieser Gruppe eher außerhalb der Arbeit. Das Risikomuster A deutet auf überhöhtes Engagement hin bei gleichzeitiger Schwierigkeit, sich von der Arbeitssituation distanzieren zu können. Auch erlebt diese Gruppe wenig Anerkennung. Das Muster B ist charakterisiert durch Resignation, Motivationsverlust und herabgesetzte Widerstandsfähigkeit (vergleichbar der Burnout-Problematik). Die folgende Tabelle zeigt das jeweilige dominante Muster der Rehabilitanden zum ersten und zweiten Erhebungszeitpunkt. Bei den Rehabilitanden 3 und 4 war zum zweiten Erhebungszeitpunkt kein dominantes Muster zu beobachten. Interessant ist, dass Muster G nur bei einem Rehabilitanden vorkommt. Alle anderen Muster weisen darauf hin, dass Maßnahmen zur Gesundheitsförderung sinnvoll sind.

Tabelle: AVEM Muster

Qualifikanten Bad Wildbad AVEM Muster		
	E1	E2
1	A	A
2	B	B
3	S	S/B
4	S	B/S
5	B	S
8	G	G

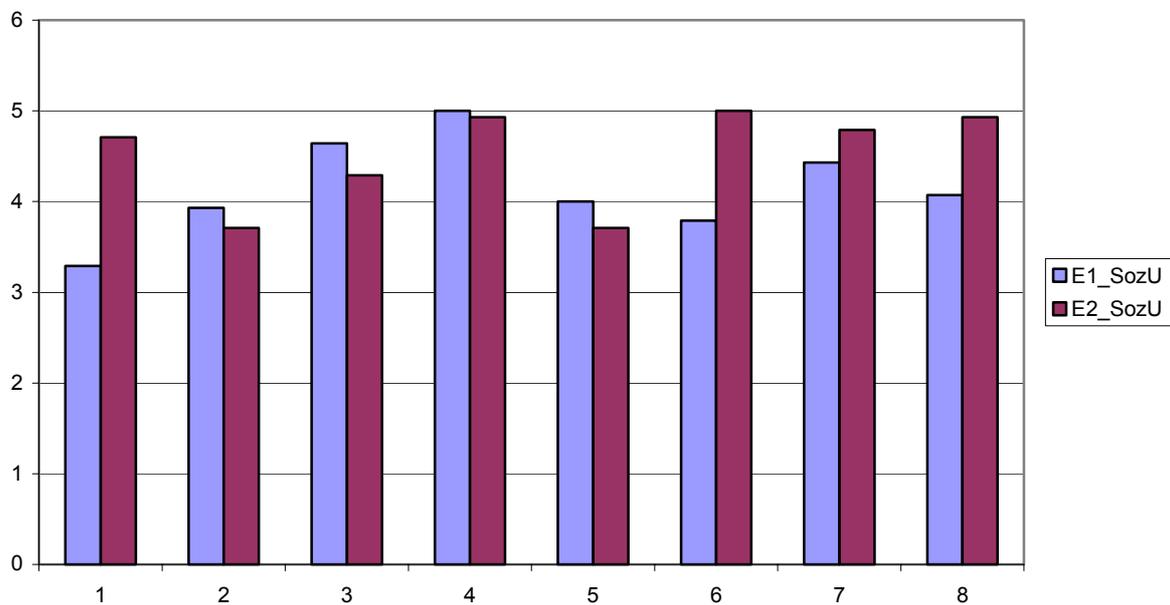
SF 36

Die folgenden zwei Grafiken zeigen die SF36 Summenskalenwerte (PSSU = Psychische Summenskala, KÖSU = Körperliche Summenskala) bei sechs Rehabilitanden. Als gemeinsamer Trend über alle sechs Personen kann festgehalten werden, dass sich die Werte zwischen dem ersten und zweiten Erhebungszeitpunkt kaum oder nur geringfügig verändert haben. Bei Person 1 zum Beispiel hat sich das psychische Befinden zum Zeitpunkt E2 deutlich verbessert, während das körperliche Wohlbefinden sich gegenüber Zeitpunkt E1 kaum verändert hat. Bei Person 3 ist es umgekehrt. Während das psychische Befinden gleich geblieben ist, wird die körperliche Befindlichkeit zum zweiten Zeitpunkt eher niedriger eingeschätzt.



F-SozU-K14

Wie beim SF 36, so sind auch beim Fragebogen zum Erleben der sozialen Unterstützung zwischen dem ersten und zweiten Erhebungszeitpunkt kaum Unterschiede zu beobachten.

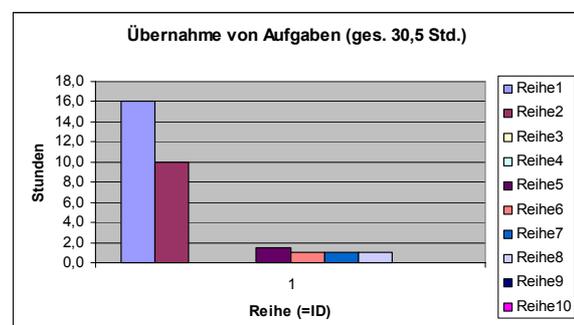
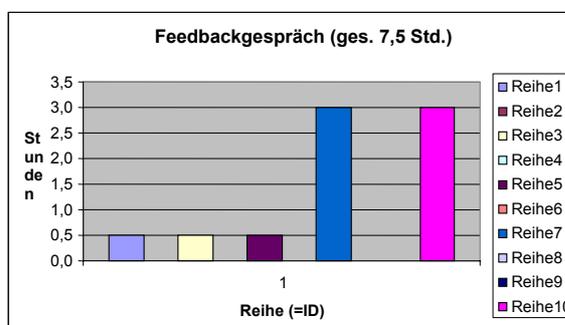
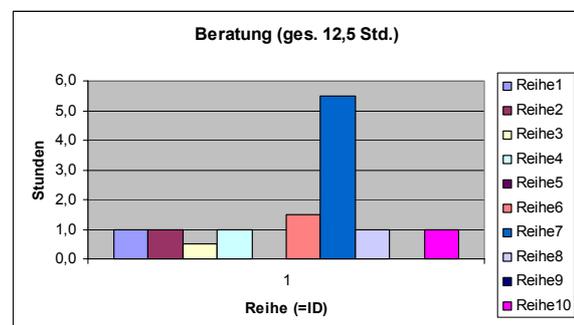
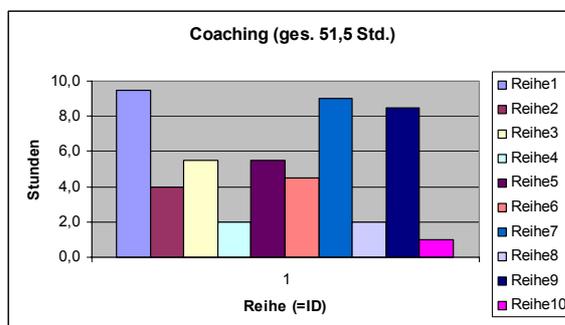
Bad Wildbad F-SozU-K14 Vergleich E1/E2

7.3.3 Auswertung des Leistungskataloges

Über den „Leistungskatalog“ (siehe oben) sollte der Individualisierungsgrad der vermittlungsorientierten Anteile der Maßnahme dokumentiert werden. In diesem Katalog wurden folgende Punkte dokumentiert:

- Art der Leistung (47 Kategorien)
- Interventionsform
 - Qualifizierung
 - Beratung, Coaching
 - Übernahme von Aufgaben
 - Maßnahmesteuerung, Krisenintervention, Feedbackgespräch
 - Sonstige
- Zeitpunkt der Leistung (KW)
- Wer hat die Leistung erhalten

Die folgenden Grafiken (Stand März 2004) illustrieren beispielhaft die unterschiedliche Inanspruchnahme der Leistungen Coaching, Beratung, Feedbackgespräch und Übernahme von Aufgaben (die Balken repräsentieren die Inanspruchnahme der jeweiligen Leistung durch einzelne Teilnehmer).



7.3.4 Interviews

Nach Abschluss der Maßnahme wurden fünf der zehn Teilnehmer sowie Teile des Reha-Teams (Sozialarbeiterin, ÜFA-Ausbilder, Coach) interviewt. Dabei standen folgende Themen im Mittelpunkt:

- Maßnahmeverlauf (z.B. Ziel zu Beginn, was wurde erreicht)
- Aktuelle Beschäftigungssituation bzw. Bewerbungsaktivitäten
- Coaching und Beratung (z.B. Coachingthemen, Zufriedenheit mit dem Coaching)
- persönliche Veränderungen im Maßnahmeverlauf
- Bewertung der Maßnahme (Qualifizierung, Coaching, Praktikum)
- Empfehlungen an das Bfw

Zu jedem Themenbereich sind den TN mehrere Fragen gestellt worden. Dabei wurden individuelle Schwerpunkte gesetzt, so dass nicht immer alle Fragen gestellt bzw. Fragen unterschiedlich ausführlich beantwortet wurden.

7.3.4.1 Die Perspektive der Teilnehmer

Maßnahmeverlauf

Was waren Ihre Ziele zu Beginn der Maßnahme, was wollten Sie erreichen?

Zwei der fünf befragten TN besaßen Vorkenntnisse im kaufmännischen Bereich, die sie durch die Qualifizierungsmaßnahme auffrischen bzw. vertiefen wollten. Bei den anderen TN bestand eher der Wunsch nach einer fundierten und praxisorientierten Ausbildung, um anschließend in dem kaufmännischen Tätigkeitsfeld eine Arbeit aufnehmen zu können – dementsprechend wurde in zwei Fällen ursprünglich eine Vollumschulung angestrebt. Bei allen TN stand hinter der Qualifizierung die (Re-)Integration in das Berufsleben. Lediglich eine TN hatte wenig konkrete Vorstellungen zu Beginn der Maßnahme („Ich wusste eigentlich nicht genau, was auf mich zukommt.“). Als weitere Ziele wurden genannt:

- Belastbarkeit (8-Stunden-Tag) trainieren
- Verbesserung von Rhetorik, Auftreten und Bewerbungsunterlagen
- Abgrenzung von Arbeit und Privatleben einüben

Wie würden Sie in einem Vorstellungsgespräch auf die Frage reagieren, warum Sie an der Maßnahme im Bfw teilnehmen?

Diese Frage wurde in zwei Interviews angesprochen. Beide TN berichteten von positiven Resonanzen der Arbeitgeber in Vorstellungsgesprächen für das Praktikum: „Ich bin absolut offen mit der Situation umgegangen und habe absolut positive Erfolge damit gehabt.“ Auch in dem anderen Fall wurde von der Erkrankung und der Maßnahme im Bfw im Vorstellungsgespräch erzählt. Die Rückfragen bezogen sich aber eher auf die Inhalte der Maßnahme, nicht auf das Bfw als solches.

Welche Ihrer vielen Fähigkeiten konnten Sie im Verlauf der Maßnahme nutzen, um ein Ihnen wichtiges Ziel zu erreichen?

Zwei TN ohne kaufmännische Vorerfahrung berichteten, dass sie sich eher mit vielen neuen Anforderungen konfrontiert sahen, als dass sie auf alte Stärken zurückgreifen konnten. Dabei half die generelle Offenheit für Neues. Ein zum Abschluss der Maßnahme erfolgreich vermittelter TN gab als Fähigkeiten seinen grundsätzlichen Veränderungswillen und die Be-

reitschaft, Ratschläge anzunehmen, an. Ebenso erwiesen sich der schon recht stabile Gesundheitszustand und die schon vorhandenen kaufmännischen Kenntnisse als förderlich.

Wie haben Sie den Maßnahmeverlauf (Themenschwerpunkte, Ziele, Nutzung der Angebote etc.) mitbestimmen können?

Bei den drei Rückmeldungen zu dieser Frage überwog der Eindruck, dass ein Standardprogramm abgespult wurde und die individuelle Förderung nicht im Vordergrund stand. Wenn auch im Einzelfall die mit dem Reha-Team abgesprochenen Vorgaben (z.B. Schwerpunkt Coaching) im Wesentlichen eingehalten wurden, stand der grobe Maßnahmeverlauf weitgehend fest.

Eine TN ohne kaufmännische Vorkenntnisse engagierte sich stark, die ihr wichtigen Qualifizierungseinheiten zu erhalten. Der intensiven Auseinandersetzung mit dem Reha-Team folgte aber oft die Ernüchterung, weil Zeitfenster und Vereinbarungen z.T. nicht eingehalten wurden und sich die Abstimmung auf die individuellen Bedürfnisse als eher schwierig erwies. Erst in den letzten Wochen der Maßnahme wurden ihr noch einige Qualifizierungswünsche erfüllt.

Neue Arbeitsstelle/Praktikumsstelle

Wie sind Sie zu Ihrer jetzigen Arbeitsstelle/Praktikumstelle gekommen?

Lediglich zwei der fünf interviewten TN haben nach dem Ende der Maßnahme einen Arbeitsplatz gefunden. Nur bei einem TN kam es zu dem sogenannten ‚Klebeeffekt‘ durch das Praktikum. In diesem Fall war das Praktikum aber nicht bewusst auf diesen Effekt hin ausgewählt. Im Gegenteil hat der TN nach Praktikumsstellen gesucht, die nicht als spätere potenzielle Arbeitsplätze in Frage kommen, um dort nicht als ‚ewiger Praktikant‘ zu gelten. Da aber genau diese Entwicklung eintrat, war der TN zufrieden, dass er sich parallel zur neuen Stelle weiter beworben hat und noch vor Maßnahmeende fündig geworden ist – somit nicht mehr bei dem ehemaligen Praktikumsgeber angestellt ist. Die Suchaktivitäten beruhten in diesem Fall auf Eigeninitiative – jedoch unter intensiver Nutzung des Coaching-Angebotes (siehe unten).

Bei den anderen TN war der Weg zur Praktikumsstelle z.T. durch die Unterstützung durch das Coaching-Angebot, z.T. aber auch durch Eigeninitiative oder den Rückgriff auf den Bekanntenkreis gekennzeichnet. Die Erfahrungen im Praktikum waren überwiegend gut (siehe unten). Umso schlimmer wiegt bei den meisten trotz teilweise sehr intensiver Bewerbungsaktivitäten die Tatsache, noch keinen Arbeitsplatz gefunden zu haben („Momentan bin ich sehr frustriert. Das muss ich ehrlich gestehen.“). Erste Abstriche bei den Ansprüchen an eine Stelle zeichnen sich zumindest bei einer TN ab, um überhaupt Arbeit zu bekommen.

Welche Erfahrungen der letzten zwölf Monate helfen Ihnen, Ihren jetzigen Arbeitsalltag erfolgreich zu bewältigen?

Sehr viel geholfen hat einem TN das Coaching, um offen mit der Erkrankung umgehen und diese Offenheit als das richtige Verhalten ansehen zu können. Daneben ist durch die Maßnahme die Sicherheit und das Selbstbewusstsein zu alten Fähigkeiten wiedererlangt worden. Eine weitere positive Erfahrung war, dass die Rückkehr in das Berufsleben möglich ist.

Coaching und Beratung

Mit welchen Themen und Fragen haben Sie sich im Coaching beschäftigt?

Das Coaching-Angebot ist von fast allen Gesprächsteilnehmern positiv aufgenommen worden („Sie ist eigentlich diejenige hier im Haus, die das wirklich individuell gemacht hat. ... Sie war immer da.“). Nur ein TN hat das Coaching zwar zweimal in Anspruch genommen, insgesamt aber eher auf eigene oder Ressourcen im Bekanntenkreis zurückgegriffen, um Bewerbungstipps zu bekommen. Die anderen TN berichten von vielfältigen Inhalten beim Coaching, die sich wie folgt einteilen lassen:

- Thematisierung von Ängsten bzgl. des späteren Arbeitsmarkterfolges
- Abgrenzungsfragen (z.B. wie weit geht die Verantwortung im Beruf/im Praktikum, aber auch Abgrenzung zwischen Beruf und Freizeit)
- Auswertung von Stellenanzeigen – welches Angebot passt zu mir
- Bewerbungsanschreiben – wie stelle ich mich dar
- Coach als reine ZuhörerIn, die die Interna der Maßnahme kennt
- Einladung externer Experten, z.B. Personalchef, zum Thema Vorstellungsgespräche
- Umgang mit Arbeitgebern

Was waren in Ihren Augen die Unterschiede zwischen dem Coaching und dem Unterstützungsangebot der Sozialarbeiterin?

Die Inanspruchnahme der Sozialarbeiterin war durchweg geringer im Vergleich zum Coaching-Angebot. Entweder haben die TN keinen Bedarf gesehen (z.B. durch maßnahmebegleitende Psychotherapie), oder es passte im zwischenmenschlichen Bereich nicht. Der Unterschied zwischen den Angeboten ist laut Aussage eines TN aber deutlich gemacht worden. Wenn die Sozialarbeiterin aufgesucht wurde, standen folgende Themen im Mittelpunkt:

- Persönliches (z.B. Freizeitgestaltung während der Maßnahme)
- Schwierigkeiten bzgl. Konzentration/Kopfschmerzen/Pausenregelung
- Organisatorische Fragen zur Maßnahme (auch Probleme mit dem Kostenträger)

Veränderungen

Wenn ich Ihren Partner oder einen engen Freund/Freundin fragen würde, was sich in den letzten zwölf Monaten in Ihrem Leben aufgrund der Teilnahme an der Maßnahme verändert hat, was würde er/sie antworten?

Die Steigerung des Selbstbewusstseins ist ein Faktor, der sich bei allen TN in verschiedenen Facetten wiederfindet. Z.B. in der Form, dass sie mehr als zuvor ihre Vorstellungen realisieren können und auch bereit sind, sich hierfür in Konfliktsituationen zu begeben. Die Zunahme der Kontaktfähigkeit und eine positivere Grundeinstellung („Es geht immer irgendwie ein Türchen auf, egal wo und wann.“) sind weitere Punkte, welche die TN erwähnten. Schließlich beschreiben zwei TN die Veränderungen u.a. in Form von Zuwachs an Vitalität („Würde ich schon beurteilen, dass ich wieder so ein Pepp habe, etwas zu bewegen.“).

Die z.T. zögerliche Haltung bei der Beantwortung dieser Frage („Schwer zu sagen eigentlich, im Moment.“) zeigt aber auch, dass die Veränderungen nicht so weitgehend sind, dass sie Auswirkungen auf Charakterzüge der TN gehabt haben.

Bewertung der Maßnahme und der Ergebnisse

Was sind für Sie die wichtigsten Ergebnisse der Teilnahme an der Qualifikantenmaßnahme?

Die Antworten auf diese offen gestellte Frage können sich in zwei Kategorien ordnen. Eine Kategorie bezieht sich auf ein Feedback zu der Maßnahme selbst, die andere Kategorie umfasst Erkenntnisse, welche die TN während der Maßnahme über sich selbst gewinnen konnten.

Zur ersten Kategorie gehört die Erkenntnis einer TN, dass für diese Art der Qualifizierungsmaßnahme eine kaufmännische Vorausbildung notwendig ist. Eine andere TN zeigte sich darüber enttäuscht, dass ihrer Meinung nach der Anspruch der Individualisierung nicht erfüllt wurde („Gerade das Wort ‚Individualität‘ kann ich nicht mehr hören, nicht in diesem Haus. Das passt nicht mit dem zusammen, was mir gesagt wurde und was ich hier die neun Monate erlebt habe.“).

Zur zweiten Kategorie gehören die unterschiedlichsten Gesichtspunkte, die eher zu einem positiven oder zu einem negativen Fazit führen. Zu den positiven Punkten können gezählt werden:

- Die gegenseitige Unterstützung und Motivation in der Gruppe
- Das Coaching-Angebot
- Die Erkenntnis, dass die zukünftige Arbeit möglichst mit dem Umgang mit Menschen verbunden werden sollte

Negativ kann angeführt werden:

- Die Enttäuschung über die als unzureichend empfundene fachliche Qualifizierung
- Die Bedenken, den Ansprüchen der Arbeitswelt gerecht zu werden
- Die Erkenntnis, die falsche Maßnahme besucht zu haben

Welche fachlichen Qualifikationen oder Schlüsselqualifikationen haben Sie aufgrund der Teilnahme an der Maßnahme entwickeln bzw. weiterentwickeln können?

Bei einer TN überwiegt der Eindruck, durch die Maßnahme nicht hinreichend qualifiziert worden zu sein. Dies konnte auch durch die positiven Erfahrungen des Coachings und der Beratung nicht ausgeglichen werden. Andere TN hingegen resümieren, dass sie zu alten beruflichen Stärken zurückgefunden haben, z.B. was den Umgang mit Menschen oder die Reaktion auf Kritik angeht. Ein TN gab an, insbesondere durch das Praktikum seinen Ehrgeiz weiterentwickelt zu haben.

Wovon haben Sie am meisten profitiert?

a) Allgemein:

Die Stärkung des Selbstbewusstseins und die zwischenmenschlichen Beziehungen sind die Punkte, welche die TN besonders hervorheben. Letztere gliedern sich in mehrere Aspekte, z.B. die Bestätigung durch andere TN, aber auch deren Kritik und Rückmeldungen sowie die gegenseitige Akzeptanz. Die angenehme und konstruktive Atmosphäre war auch durch die geringe TN-Anzahl bedingt.

b) in Bezug auf

- die fachliche Qualifizierung:

Die TN ohne kaufmännische Vorerfahrung gaben zwar an, von der fachlichen Qualifikation profitiert zu haben. Das erworbene Wissen kommt ihnen jedoch nur bruchstückhaft vor und es bestehen Bedenken, wie es in der Praxis angewendet werden kann. Ein TN mit entsprechenden Vorkenntnissen konnte hingegen sein kaufmännisches Wissen weiter vertiefen.

- die ÜFA:

Die beiden Rückmeldungen zur ÜFA fallen insgesamt eher negativ aus. Der Ablauf von Einkauf und Verkauf erscheint zwar logisch und war für eine TN verständlicher als der Aufbau der Qualifizierungseinheiten. Ansonsten wurde aber die Realitätsferne in der ÜFA bemängelt – Belastung und Arbeitsdruck seien nicht wie in der realen Arbeitswelt zu simulieren. Hinzu kam, dass den TN z.T. keine Arbeitsaufträge erteilt wurden und die Ausbilder keine motivie-

rende Funktion ausgeübt hätten. Es kam auch vor, dass den TN kein Ansprechpartner zur Verfügung stand.

- das Praktikum:

Das Praktikum spielte bei allen TN eine bedeutende Rolle und war im Einzelfall sogar wichtiger als die Vor-Ort-Präsenz im Bfw („Das Arbeitszeugnis ist mir bald mehr wert als das ÜFA-Zeugnis.“). Sie konnten ihre Leistungsfähigkeit unter Beweis stellen und die Erfahrung sammeln, theoretisch Gelerntes in der Praxis umsetzen zu können. Einige TN hätten sich eine weitere Beschäftigung beim Praktikumsgeber vorstellen können; andere sind zu der Erkenntnis gekommen, dass sie lieber in einen anderen Bereich der kaufmännischen Tätigkeit wechseln möchten.

Welche Gesamtnote (1–6) würden Sie der Maßnahme geben (Begründung)?

Die Noten verteilen sich wie folgt: 2x Note 3-4, 1x Note 3, 1x Note 2-3 und 1x Note 2.

Gerade bei den schlechteren Noten erfolgte eine Differenzierung bei den TN zwischen den Ausbildungsinhalten. Eine TN war mit der ÜFA sehr unzufrieden, gab dem Coaching jedoch die Note 2. Einer TN fehlte die intensive Grundausbildung/die Theorie. Einen anderen TN störte, dass sich trotz mehrfach geäußerter Kritik wenig am Maßnahmenverlauf geändert hat; vergab aber aufgrund der guten zwischenmenschlichen Beziehungen noch die Note 3.

Die besseren Noten wurden von den TN mit kaufmännischer Vorerfahrung vergeben. Sie begründeten die guten Noten mit der Auffrischung von Wissen und der Tatsache, dass die Maßnahme dazu beigetragen hat, aus der Talsohle der Krankheit herauszukommen.

Abschlussfrage

Was würden Sie dem Bfw empfehlen, an der Maßnahme auf jeden Fall zu verändern?

Die Rückmeldungen zu dieser Frage lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Die Verantwortlichkeiten im Reha-Team sollten klarer festgelegt werden
- Die individuelle persönliche Betreuung kann noch intensiviert werden
- Ausgeprägtere Feedback-Kultur, auch mit kritischen Rückmeldungen, auf Seiten der Ausbilder
- Vermittlung kaufmännischer Grundkenntnisse für Berufsfremde vor Maßnahmebeginn
- Stärkere Berücksichtigung der Anregungen der TN
- Mehr Praxis in der EDV-Ausbildung/Raum zur Anwendung des theoretisch Erlernten
- Bessere Vorbereitung durch das Bfw auf die Realitäten des Arbeitsmarktes

Ein besonderen Stellenwert nahm das Thema ÜFA bei den Veränderungsvorschlägen ein. Sie gingen in unterschiedliche Richtungen. Ein TN sprach sich dafür aus, die Rolle der ÜFA nicht überzubewerten („Ich würde empfehlen, dass man Personen bewegen müsste, von dem Überthema ÜFA ein wenig weg zu denken.“). Eine Forderung nach weniger Standardprogramm in Form der ÜFA und statt dessen mehr individualisierte Leistungen ging in die ähnliche Richtung. Ein anderer TN machte den Vorschlag, die ÜFA mehr für reine Anfänger zu nutzen und diese dabei noch intensiver zu betreuen. Schließlich wurde angeregt, in der ÜFA die Praxisferne zu reduzieren, z.B. klingelt dort niemals ein Telefon.

7.3.4.2 Die Perspektive des Rehateams

Maßnahmeverlauf

Was waren die Ziele zu Beginn der Maßnahme, was wollten die TN erreichen?

Das Rehateam gab geschlossen an, dass die Integration in den ersten Arbeitsmarkt das Hauptziel der TN war. Parallel dazu musste ihnen die Angst genommen werden, dass dieser Integrationsprozess nicht gelingen könnte. Als untergeordnete Ziele wurden eine gute kaufmännische und EDV-technische Qualifizierung und das Wiederheranführen an die tägliche Arbeitsbelastung angeführt.

Diese Ziele sind während der Maßnahme überwiegend konstant geblieben. Nur in seltenen Fällen kam es zu einer Umdefinition von Zielen. So rückten bei einem TN beispielsweise gesundheitliche Aspekte (wieder) in den Vordergrund, während ein anderer TN seine berufliche Perspektive wechselte.

Aus Sicht der Sozialarbeit bestand der wesentliche Unterschied zu einer zweijährigen Umschulung, dass den TN ein individueller Beginn und Verlauf der Maßnahme ermöglicht wurde und sich die Beratungsarbeit stärker auf die Ressourcen und die Frage, was wie ausgebildet werden soll, konzentrieren musste. Formal lag der Unterschied darin, dass es keinen IHK-Abschluss, sondern das Hauszeugnis des Bfw Bad Wildbad gab. Der Schwierigkeitsgrad der Erkrankungen wäre aber vergleichbar mit den normalen Umschulungen.

Wie konnten die TN den Maßnahmeverlauf mitbestimmen?

Der Jour Fixe mit dem gesamten Rehateam bot eine regelmäßige Gelegenheit für Beschwerden, Anregungen und Erlebnisberichte. Weiterhin wurde mit dem Rehateam alle zwei bis drei Monate gesprochen, wenn eine Abteilung in der ÜFA durchlaufen worden war oder sich akuter Handlungsbedarf ergab. Hinzu kamen die Gesprächsmöglichkeiten mit dem Coaching-Bereich und individuelle Gestaltungsmöglichkeiten der Praktika.

Insgesamt ist wenig Einfluss auf den Maßnahmeverlauf ausgeübt worden. Viele TN hätten sich nicht getraut oder konnten sich ihre Unzufriedenheit nicht eingestehen. Zwei bis drei TN übten allerdings recht heftige Kritik, da Eingangsvereinbarungen nicht als erfüllt angesehen waren. Bei konstruktiver Kritik wurde die Maßnahme auch dann angepasst.

Coaching und Beratung

Was waren die Unterschiede zwischen dem Coaching und dem Unterstützungsangebot aus der Sozialarbeit?

Grundsätzlich lässt sich festhalten, dass der Coaching-Anteil das zentrale ‚ZAK-Produkt‘ dargestellt hat. Die anderen Mitarbeiter im Rehateam konnten durch diese zusätzliche Stelle entlastet werden, so dass sie mehr Zeitressourcen zur Verfügung hatten.

Aus Sicht der Coaching-Mitarbeiterin lag der Schwerpunkt in der Sozialarbeit im therapeutischen Bereich (z.B. Umgang mit Erkrankung) und in der Regelung der organisatorischen Rahmenbedingungen (z.B. Unterbringung, Gesamtabstimmung, Bezuschussung). Das Coaching hingegen beschäftigte sich mit dem Vermittlungspart (z.B. Stärken/Schwächen-Analyse, Zielvereinbarungen, Bewerbungsmappe erstellen, Vorstellungsgespräche üben, Praktikumbetreuung, Konfliktmanagement im Praktikum, Auswertung der Stellenanzeigen). Durch das Coaching hätten die TN gelernt, in einem Vorstellungsgespräch offen mit der Erkrankung umgehen zu können, gerade wenn sie im psychischen Bereich angesiedelt war.

Die Sozialarbeiterin hat prinzipiell Probleme mit dem ‚neudeutschen‘ Begriff Coaching und sieht die Unterschiede eher in dem persönlichen Zugang. Ihre Aufgabe hat sie darin gesehen, Schlüsselqualifikationen zu vermitteln (...„dass die Leute nicht nur fachlich, sondern

wieder teamfähig, menschlich werden, sich eingliedern können, sich selber einschätzen können.“). Insgesamt könnten aber die beiden Angebote nicht immer klar voneinander abgegrenzt werden. Es sind z.T. die gleichen Fragen an beide Personen gestellt worden. Da es sich zu zwei Dritteln um sehr schwierige TN gehandelt hat, war die Sozialarbeit jedoch eine unabdingbare Voraussetzung für den Maßnahmeerfolg.

Bewertung der Maßnahme und der Ergebnisse

Wovon haben die TN am meisten profitiert?

a) Allgemein

Die TN konnten sich auf alte Stärken zurückbesinnen oder neue Fähigkeiten entwickeln. Dies betrifft sowohl den offenen Umgang mit der Erkrankung als auch die wiedergewonnene Sicherheit, mit Menschen umgehen zu können. Mehr Selbstbewusstsein sollten die TN auch wieder in beruflicher Hinsicht entwickelt haben. Sie haben wahrgenommen, dass neben der Fachqualifikation auch ihre Persönlichkeit (einschließlich Team- und Kooperationsfähigkeit) zu einem bestimmten Arbeitsplatz oder Arbeitgeber passen muss, um sich beruflich integrieren zu können.

b) in Bezug auf:

- die fachliche Qualifizierung (hier: ÜFA):

In der ÜFA stand das Fachliche im Vordergrund (Einkauf, Verkauf, Buchhaltung) und weniger z.B. die Probleme mit der Gesundheit oder mit organisatorischen Rahmenbedingungen der Qualifizierung. Durch die ÜFA sollte den TN die Unsicherheit im EDV-Bereich genommen werden, um sie auf das Arbeitsleben vorzubereiten („...weil hier am meisten auch die betriebliche Realität widergespiegelt werden kann.“). Nicht zuletzt durch die überwiegend positiven Erfahrungen in den Praktika habe sich gezeigt, dass die EDV-Qualifizierung ÜFA erfolgreich war.

- das Praktikum:

Die Praktika konnten überwiegend in den Bereichen durchgeführt werden, die auch ursprünglich von den TN angepeilt worden waren. Der Klebeeffekt des Praktikums hat jedoch nur in der ersten Maßnahnehälfte gegriffen – oder wurde von einem TN bewusst nicht angestrebt. Für die meisten TN war das Praktikum mit der Erfahrung verbunden, dass sie den Arbeitsmarktanforderungen gerecht werden können. In einem Fall hat ein TN sogar einen Vollumschüler im Praktikum ‚verdrängt‘.

Welche Gesamtnote (1–6) würden Sie der Maßnahme geben? (Begründung)

Aus Sicht der Sozialarbeit fällt das Resümee gut aus (Note 2), weil die Vorgehensweise und die Inhalte der Qualifikantenmaßnahme bestätigt wurden. Einschränkungen wurden jedoch bzgl. der Teamkonstellation gemacht (siehe unten).

Der ÜFA-Ausbilder ist der Meinung, dass dem Individualisierungsanspruch gerecht geworden ist, dies aber nach Ansicht einiger TN auch anders gesehen werden könnte. Die Festlegung auf eine Note fiel aber schwer („Ich kenne die Maßstäbe nicht, aber ich denke, es ist wie alles verbesserungswürdig.“ ... „Was ist, wenn ich sage: 4. Was ist, wenn ich sage: 2? Wir in der ÜFA haben versucht das Beste rauszuholen.“).

Abschlussfragen

Was würden Sie dem Bfw empfehlen, an der Maßnahme auf jeden Fall zu verändern?

Die Anregungen lassen sich zu folgenden Punkten zusammenfassen:

- Die Zusammenarbeit innerhalb des Rehateams ist verbesserungswürdig. Dies betrifft sowohl den internen Kommunikationsfluss als auch die Abstimmung, Koordination und Trennschärfe der einzelnen Kompetenzen. Vorgeschlagen wurden z.B. regelmäßige Teamgespräche im Rehateam ohne die TN.
- In der ÜFA hat es sich als problematisch erwiesen, dass die TN zu unterschiedlichen Zeitpunkten in die Qualifizierung eingestiegen sind. Eine zentralere EDV-Schulung wird deshalb angestrebt.
- Ebenfalls aus Erfahrungen in der ÜFA kommt die Erkenntnis, dass sich die TN ohne kaufmännische Vorerfahrung schwerer tun. Im Fall fehlender Vorqualifikation sollte sich die Stellensuche daher mehr am Vorberuf orientieren.
- Die Transparenz der Gesamtmaßnahme ist zu verbessern (z.B. was findet wo statt, in welcher Phase befinde ich mich?). Die TN müssen besser informiert werden und es müssen mehr Vereinbarungen hinsichtlich des Maßnahmeverlaufs getroffen werden.
- Insgesamt ist zu wenig offenes und konfrontatives Feedback in den einzelnen Bereichen bzgl. des Arbeitsverhaltens, der Leistungsfähigkeit und insbesondere der Chancen am Arbeitsmarkt erfolgt.
- Die TN sind zu sehr bevormundet worden, so dass ihnen zu wenig bewusst war, dass sie für den Erfolg/Misserfolg der Maßnahme selbst verantwortlich sind („Es ist alles vorgegeben, die Leute werden zuviel betüddelt.“ ... „Die Leute waren viel zu wenig gezwungen, sich selbst zu reflektieren – sich selbst zu kontrollieren.“)

Was sollte auf jeden Fall so bleiben?

Der Jour Fixe alle vier Wochen/nach Bedarf hat sich als sinnvoll herausgestellt. Das Coaching-Angebot hat sich unterm Strich auch bewährt. Dabei sei nicht ausschlaggebend, wer das Coaching anbietet, sondern dass die zeitlichen Ressourcen hierfür zur Verfügung stehen. Hervorgehoben wurde auch der sehr gute Betreuungsschlüssel im Coaching-Bereich („Das ist für uns der Himmel auf Erden.“).

7.4 Resümee

In den Abschlussinterviews (N=5) betonten die Teilnehmer, dass die Maßnahme ihr Selbstbewusstsein gestärkt habe und der persönliche Kontakt untereinander sehr positiv und ermutigend gewesen sei. Nach den teilweise sehr langen Arbeitslosigkeitszeiten war es für viele sehr wichtig, z. B. über das Praktikum zu erleben, dass man noch in der Lage ist, auf dem ersten Arbeitsmarkt „mithalten zu können“. Diese Erfahrung war für die Teilnehmer sehr wertvoll, da die Zeit der Arbeitslosigkeit als Entwertung erlebt wurde und das Gefühl für die eigene Leistungsfähigkeit vielen Teilnehmern verloren zu gehen drohte. Der Ansatz der Maßnahme, sich in kleinen Schritten an den Arbeitsmarkt herantasten zu können, wurde sehr begrüßt. Auch die Coaching- und Beratungsmöglichkeiten wurden in diesem Zusammenhang als sinnvoll erachtet.

Den Qualifizierungsansatz innerhalb der ÜFA konnten fast alle Teilnehmer nicht nachvollziehen, insbesondere die kaufmännisch wenig vorgebildeten Teilnehmer fühlten sich überfordert und waren verunsichert. Die Anpassung der Qualifizierungsanteile an den jeweiligen persönlichen Hintergrund wurde von vielen Teilnehmern sehr kritisch bewertet.

Auch wenn nur ungefähr die Hälfte der TN ihr primäres Ziel – die Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt – erreicht hat, fällt das Gesamtfazit der interviewten TN überwiegend positiv aus. Sie haben im Maßnahmeverlauf ihr Selbstbewusstsein steigern und ihre Leistungsfähigkeit konkret erfahren können. Dabei war es hilfreich, sich über die Praktika schrittweise an die Anforderungen des ersten Arbeitsmarktes heranzutasten.

Die Vermittlungsorientierung der Maßnahme ist insbesondere durch die Elemente Praktikum und Coaching umgesetzt worden. Aus dem Reha-Team sind unterschiedliche Meinungen in Bezug auf die Vermittlungsstrategie zu konstatieren. Einerseits wird die Ansicht vertreten, dass die TN nicht sofort mit der harten Realität des Arbeitsmarktes konfrontiert werden sollten. Sie müssten zuerst psycho-sozial unterstützt werden, da sich die Klientel des Bfw Bad Wildbad traditionellerweise sehr stark aus TN mit psychischen Problemen zusammensetzt. Andererseits wird gerade die harte Konfrontation mit den beruflichen Reintegrationschancen gefordert. Demnach würde es nicht ausreichen, die TN nur im psychologischen Bereich zu betreuen, ohne sich mit konkreten Hindernissen auf dem Weg zurück in den Arbeitsmarkt auseinander zu setzen. Erforderlich sei vielmehr eine ausgeprägtere Feedback-Kultur aus allen Bereichen des Rehateams.

Die beiden Meinungen müssen nicht als sich gegenseitig ausschließende Strategien verstanden werden. Vielmehr wird im Einzelfall geschaut werden müssen, wo der Schwerpunkt der Unterstützung liegen soll. Generell sollte dabei schon auf eine Intensivierung des Feedbacks aus dem Rehateam geachtet werden – dies lässt sich aus den Aussagen der TN entnehmen. Die verschiedenen Sichtweisen innerhalb des Rehateams scheinen auch negative Auswirkungen auf die Teamarbeit und somit auf die Maßnahme gehabt zu haben („Ich als Teilnehmer habe gemerkt, dass es da nicht sauber passt.“).

Für Teilnehmer ohne solide kaufmännische Grundbildung bzw. Berufsausbildung war der Einstieg in ein kaufmännisches Tätigkeitsfeld sehr schwierig. Damit wird in Zukunft die Frage beantwortet werden müssen, welche fachlichen Vorqualifikationen die TN brauchen, um sich auf der einen Seite nicht in der Maßnahme überfordert – sich aber auf der anderen Seite nicht unterfordert zu fühlen. Daran schließt sich die Frage an, welche fachliche Basis überhaupt als Voraussetzung vorhanden sein muss, um im beruflichen Alltag bestehen zu können. Für viele späteren Tätigkeiten reicht u.U. ein gutes Anwenderwissen im EDV-Bereich aus.

Im Bereich Qualifizierung ist der Individualisierungsanspruch aus Sicht der meisten Teilnehmer nur sehr begrenzt umgesetzt worden. Eine Vielzahl von Anregungen und Wünschen sei entweder gar nicht oder nur mit großer zeitlicher Verzögerung umgesetzt worden. Teile des Reha-Teams sehen dies anders. Im Rahmen des jeweiligen Verantwortungsbereiches hätte man versucht, den Wunsch nach Individualisierung umzusetzen. Aufgrund der geringen TN-Anzahl und dem Fehlen einer Kontrollgruppe im herkömmlichen Umschulungsverfahren kann nicht abschließend beurteilt werden, ob das Ziel der Individualisierung erreicht wurde. Dazu müsste in Zukunft der Individualisierungsbegriff genau operationalisiert werden. Weiterhin sollte kontrolliert werden, inwieweit Kennzeichen der Individualisierung aufgelöst werden, wenn wie geplant zukünftig in der ÜFA eine zentrale EDV-Schulung durchgeführt wird und die TN nicht mehr individuelle Einsteigemöglichkeiten haben.

Eine generelle Frage betrifft den Zugangsweg zu der Maßnahme. Immerhin gaben drei der fünf interviewten TN an, dass sie ursprünglich eine Vollumschulung über zwei Jahre anvisiert hatten. Diese wurde jedoch aus Kosten- und aus Altersgründen (bei einem 38jährigen TN!) nicht bewilligt. Gerade bei den TN ohne kaufmännische Vorbildung, die nach Maßnahmeende auch die schlechtere Integrationsquote aufwiesen, sollten deshalb die Vorstellungen der TN im Sinne der geforderten Selbstbestimmung des SGB IX noch genauer mit den zukünftigen Berufsaussichten abgeglichen werden. Erkenntnisse bei einer TN erst im Laufe der Maßnahme bzw. nach dem Praktikum, dass der kaufmännische Bereich nicht der richtige ist, gilt es zu vermeiden.

In Bezug auf die einzelnen Komponenten der Integrationsmaßnahme kann zusammenfassend gesagt werden, dass Coaching als ziel- und ressourcenorientierte Beratungsform das

traditionelle Bewerbungstraining sinnvoll ergänzt. Das Praktikum ist eine sehr hilfreiche Brücke in den Arbeitsmarkt, die dem Integrationsprozess Richtung und Struktur verleiht. Offen geblieben ist in Bad Wildbad, wie die Qualifizierungsanteile an den Integrationsprozess „angedockt“ werden können. Zu klären ist in diesem Zusammenhang die Funktion von Qualifizierung (Mini-Berufsausbildung, kaufmännischer Crashkurs, berufspraktische Einführung, Teilqualifizierung, etc.), in einer Maßnahme, in der es prioritär nicht um Qualifizierung geht. Überlegt werden sollte darüber hinaus, ein systematisches Assessment zu Beginn der Maßnahme stärker zu gewichten.

Teil C: Resümee

8 Integration in Arbeit im Spannungsverhältnis von Qualifizierung und Vermittlung

Aufgrund der gegenwärtigen Situation auf dem Arbeitsmarkt kann festgestellt werden, dass die formal und inhaltlich angemessene Qualifikation eines Rehabilitanden nur eine von vielen Bedingungen für die erfolgreiche Integration in Arbeit darstellt. Nur wenn die Nachfrage nach Arbeitskräften deutlich stärker ist als das Angebot, geben sich Arbeitgeber damit zufrieden, wenn ein Bewerber lediglich bestimmte formale und inhaltliche Mindestanforderungen erfüllt. Das ist heute jedoch nur noch im Ausnahmefall so.

Betriebswirtschaftlich betrachtet, setzt sich auf einem Käufermarkt nur derjenige Anbieter durch, der über ausgefeiltere Marketingstrategien verfügt als sein Konkurrent. Als ein weiterer Erfolgsfaktor kann die kunden- und zielgruppenorientierte Produkt- bzw. Dienstleistungsgestaltung gelten. Die Vermittlungsdiskussion innerhalb der beruflichen Rehabilitation reflektiert diese Zusammenhänge.

Das Spannungsverhältnis zwischen Qualifizierung und Vermittlung (Vermarktung) liegt u.a. darin begründet, dass Teilnehmerzentrierung, Handlungsorientierung und Ganzheitlichkeit als Leitmotive von Qualifizierung vor allem die gesundheitlichen und lebensgeschichtlichen Voraussetzungen der Rehabilitanden antizipieren und weniger als Marketingstrategien in die berufliche Rehabilitation eingeführt wurden. Ein weiterer Aspekt besteht darin, und das zeigen die Erfahrungen der ZAK-Online-Teilprojekte, dass es eine nicht unerhebliche Schwierigkeit darstellt, sowohl der Qualifizierungs- als auch der Vermittlungsseite die gleiche Aufmerksamkeit und „Bearbeitungsintensität“ zukommen zu lassen. Beide Handlungsfelder erfordern von Seiten der Mitarbeiter unterschiedliche Qualifikationen und von Seiten der Organisation unterschiedliche Strukturen.

Aus Sicht der Rehabilitanden ist der Gipfel der Umschulung die IHK-Prüfung. Da die Maßnahme mit der „Erstürmung“ des Gipfels endet, konzentrieren sich darauf letztlich alle Energien. Für Teilnehmer von Integrationsmaßnahmen stellt sich die Situation anders dar. Sie konzentrieren sich auf die Stellensuche, dafür werden sie auf der Qualifikationsseite entlastet, da sie keine Prüfung bestehen müssen.

Die Vermittlungszahlen von ZAK-Online geben diese Grundsituation wieder. Jeder zweite Teilnehmer der Integrationsmaßnahme hatte zum Ende einen Arbeitsplatz. Aus der Umschulungsgruppe hatte keiner der befragten Teilnehmer eine Arbeitsstelle. Dennoch waren diese Teilnehmer über das Ergebnis nicht enttäuscht. Anders sahen dies die arbeitslosen Teilnehmer der Integrationsmaßnahme. Für sie war es sehr frustrierend, sich im Rahmen eines Praktikums in einem Betrieb bewährt zu haben, ohne im Anschluss an diese persönliche Bestleistung eine Stelle zu finden.

In den nächsten Abschnitten dieses Kapitels werden die ZAK-Online-Maßnahmen (Industrie-kaufmann Umschulung, IT-Qualifizierung, Integrationsmaßnahme¹⁸) unter folgenden Aspekten diskutiert:

- Zielsetzungen und Interventionsstrategien
- Funktion der Qualifizierung
- Funktion des Praktikums
- Umgang mit dem Thema Bewerbung und Stellensuche

Zielsetzungen und Interventionsstrategien

Alle drei Maßnahmetypen verfolgen letztlich die Zielsetzung, dass der Rehabilitand im Verlauf der Rehabilitation seine Integrationschancen verbessert und nach erfolgreichem Abschluss einen Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt findet. Die Maßnahmen unterscheiden sich in Bezug auf die Zwischenziele und die Interventionsstrategien.

Bei der IK-Umschulung stand das Erlernen eines neuen Berufes in Vordergrund. Die IT-Qualifizierung hat sich weniger auf ein Berufsbild gestützt, sondern die Anforderungen von IT-Arbeitsplätzen in Schulen und Unternehmen waren hier der Ausgangspunkt für die Inhalte der Qualifizierung. Dennoch stand auch hier die Qualifizierung der Rehabilitanden im Mittelpunkt der Aktivitäten. Locker formuliert könnte man sagen, das „Tuning“ des Qualifikationsprofils des Teilnehmers ist der Kern dieser Rehabilitationsangebote. Implizite Annahme dieser Strategie ist, dass der Rehabilitand mit seinem Eingangsqualifikationsprofil keine Chance auf dem Arbeitsmarkt hat, diese Defizite sich aber durch das Tuning beheben lassen. Während des gesamten Qualifikationsprozesses ist der Rehabilitand je nach seinen Eingangsvoraussetzungen mehr oder weniger stark mit seinen Defiziten konfrontiert. Im Mittelpunkt stehen somit nur begrenzt die bereits konkret vorhandenen Ressourcen des Teilnehmers. Die Hoffnung ist, dass der Rehabilitand über ein „Tuningpotenzial“ verfügt und dieses Potenzial mit Hilfe der Lernangebote im Maßnahmeverlauf angezapft werden kann.

Ausgangspunkt der Integrationsmaßnahme waren die „abrufbaren“ Kenntnisse und Fertigkeiten der Teilnehmer zu Beginn der Maßnahme. Auf dieser Basis sollten sie sich einen Praktikumsplatz oder besser noch einen potenziellen Arbeitsplatz suchen. Der nächste Schritt bestand darin, im Betrieb seine Leistungsfähigkeit überzeugend unter Beweis zu stellen. In der Phase bis zum Beginn des Praktikums hatten die Teilnehmer Gelegenheit, ihr vorhandenes Qualifikationsprofil „abrunden“ zu können. Die Qualifizierung in dieser ersten Maßnahmephase hatte eine wichtige psychologische Funktion. Über die Erfolge beim Lernen konnten die Teilnehmer ihr Selbstwertgefühl sowie ihr Selbstbewusstsein stärken und stabilisieren. Auch hier ging es darum, wie später beim Praktikum im Betrieb, seine Leistungsfähigkeit konkret erleben zu können. In diesem Setting fühlten sich jene Teilnehmer ohne kaufmännische Berufsausbildung tendenziell überfordert. Diese Teilnehmergruppe hatte den starken Wunsch, ausgiebig qualifiziert zu werden, was im Rahmen der Maßnahme nur bedingt möglich war. Die Kunst des Rehateams bestand darin, einen Weg zu finden, an die vorhandenen Ressourcen der Teilnehmer zu kommen, um diese dann für die Stellensuche nutzen zu können. Ressourcen zu konstruieren in einem Kontext, in dem sich die Teilnehmer als defizitär erleben (diejenigen ohne kaufmännische Ausbildung) ist nicht einfach. Coaching als Interventionsansatz hat in diesem Setting eine hohe Relevanz. Denn nur durch eine sehr individuelle Begleitung der Teilnehmer gelingt es in der Regel, die notwendigen Ressourcen auf das Integrationsziel zu fokussieren. Unter Kostengesichtspunkten ist zu beachten, dass ein Teil der Zeit, die bei der Qualifizierung gespart wird, in die individuelle Begleitung der Rehabilitanden investiert werden muss.

¹⁸ Bei diesen drei Maßnahmen handelt es sich um repräsentative Angebote der beruflichen Rehabilitation. Der „Klassiker“ ist die sogenannte Vollumschulung mit IHK Abschluss. Die IT Qualifizierung stellt insoweit eine Ergänzung dar, als sie sich nicht an vorgegebene, gesetzlich definierte Berufsbilder orientiert. Bei der Integrationsmaßnahme spielt der Faktor Qualifizierung nur noch eine untergeordnete Rolle.

Leider gibt es kaum zuverlässige, empirisch belegbare Erkenntnisse darüber, für welche Rehabilitandengruppe die Strategie „Qualifikationstuning“ optimal ist und welche Gruppe erfolgreicher mit der Strategie „verfügbare Ressourcen nutzen“ den Weg zurück in den Arbeitsmarkt findet.

Funktion der Qualifizierung

Im letzten Abschnitt wurde bereits deutlich, dass die Qualifizierungsansätze in den drei ZAK-Online-Maßnahmen sehr unterschiedlich waren. Insbesondere für Integrationsmaßnahmen stellt sich die Frage, welche Konstruktionsprinzipien den Qualifizierungsanteil fundieren, wenn die Rahmenlehrpläne der Berufsausbildung obsolet werden. Erhält die Qualifizierung dann den Charakter einer Mini-Berufsausbildung, eines Crashkurses, einer berufspraktischen Einführung oder bilden marktgängige Teilqualifizierungen (welche sind das, wie werden sie ermittelt?) die Grundlage? Auch die in diesem Zusammenhang häufig beschworenen „Bedarfe“ der Unternehmen sind eine äußerst schwammige Größe. Zu prüfen wäre auch, ob die in der beruflichen Bildung zur Zeit stattfindende Diskussion unter dem Leitmotiv „Kompetenzentwicklung“ eine Ergänzung berufsorientierter curricularer Ansätze darstellt (Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung 2002).

Diese unklaren konzeptionellen Grundlagen führen bei den Teilnehmern zu erheblichen Verunsicherungen – spätestens dann, wenn der Teilnehmer einem Arbeitgeber seine Qualifizierung in Bezug auf Umfang, Level und berufspraktische Relevanz erklären soll. Der Rekurs auf eine Berufsausbildung ist für alle Beteiligten sehr verständlich und jeder Arbeitgeber weiß sofort, worum es sich handelt und wie die Qualität einzustufen ist. Dieses relativ sichere Terrain wird verlassen, wenn die Qualifizierung den Pfad der Berufsausbildung verlässt. Problematisch ist in diesem Zusammenhang, dass es kaum bundesweit anerkannte und bei Arbeitgebern bekannte Zertifizierungen für berufliche Qualifizierungen jenseits der Berufsausbildung gibt.

Die bestandene IHK-Prüfung und das damit erworbene Know-how hat für den Rehabilitanden eine Halbwertszeit von mehreren Jahren. Der „Abschluss“ einer Integrationsmaßnahme ist nur dann von Wert, wenn er direkt in eine Beschäftigung mündet.

Funktion des Praktikums

Das Praktikum hatte in allen drei Maßnahmetypen eine andere Funktion. In den IK-Umschulungen hat das Praktikum die primäre Funktion, den betrieblichen Alltag des jeweiligen Berufes kennen zu lernen. Die Vorbereitung des Praktikums kann von dem Rehabilitanden dazu genutzt werden seine Bewerbungskompetenz zu trainieren. Die Reflexion des Praktikums gibt Hinweise, wie „berufstauglich“ man zur Mitte der Ausbildung bereits ist und welche Fähigkeiten noch weiter trainiert werden sollten. In der IT-Qualifizierung hatte das Praktikum in den Schulkursen die Funktion, die Tauglichkeit für den potenziellen Arbeitsplatz unter Beweis zu stellen. Die Qualifizierungsinhalte der Maßnahme waren auf die fachlichen und überfachlichen Anforderungen der Arbeitsplätze an den Schulen abgestimmt. Rehabilitanden, die im Schulumfeld zurecht kamen, erhielten von der zuständigen Schulbehörde einen befristeten Arbeitsvertrag. Hier hatte das Praktikum somit die zentrale Funktion, einen fließenden Übergang in Beschäftigung zu ermöglichen. In der Integrationsmaßnahme hatte das Praktikum die Funktion, dass die zumeist langzeitarbeitslosen Teilnehmer ihre Arbeitsfähigkeit für den ersten Arbeitsmarkt ausprobieren konnten. Drei von zehn Teilnehmern hatten nach Abschluss des Praktikums die Möglichkeit, beim Praktikumsgeber weiterbeschäftigt zu werden.

Ein Förderfaktor für Integration ist das Praktikum besonders dann, wenn es gelingt, Praktika als strukturelles Element eines fließenden Übergangs in Beschäftigung, in eine Rehamaßnahme einzubauen. Ist das Praktikum eher in der Mitte einer Umschulung platziert, kann es diese Funktion nicht übernehmen. Es stellt sich somit die Frage, ob es nicht sinnvoll ist, auch Umschulungen mit einem „Praktikum“ bei einem potenziellen Arbeitgeber abzuschließen.

Umgang mit Bewerbung und Stellensuche

Aufgrund der Vermittlungsbefragung und der Interviews in den verschiedenen Teilprojekten kristallisiert sich ein Bild heraus, dass in Umschulungen die Gefahr besteht, dass die Bewältigung der Prüfungsanforderungen das Thema Bewerbung und Stellensuche sehr stark in den Hintergrund drängt und die Mehrheit der Rehabilitanden sich erst wieder nach erfolgreich bestandener Prüfung diesem Thema verstärkt zuwenden. In Integrationsmaßnahmen wird die Auseinandersetzung mit dem Thema Bewerbung und Stellensuche von der Zielsetzung gesteuert, die mit dem Praktikum verbunden wird. Am Anspruchvollsten ist hier die Zielsetzung, dass nur solche Praktika gesucht werden, hinter denen ein potenzieller Arbeitsplatz steht.

Integrationsstrategien

Mit Hilfe der folgenden Tabelle lassen sich die verschiedenen Elemente der Integrationsstrategien der ZAK-Online-Maßnahmen sortieren.

Die Zeilen der Tabelle geben den inhaltlichen Fokus der Integrationsstrategie wieder (Qualifizierung vs. Vermittlung). Die Spalten geben wieder, ob sich die Strategie stärker auf die Person konzentriert oder ob Förderfaktoren der Umwelt im Mittelpunkt stehen.

	Person	Umwelt
Qualifizierung	Umschulung Weiterbildung bzw. Kompetenzentwicklung	Qualifizierungsbedarf eines Unternehmens steht im Vordergrund der RehaMaßnahme Training-on-the-job Projektarbeit im Betrieb
Vermittlung	Training der Bewerbungskompetenz Zielvereinbarungen über Bewerbungsaktivitäten Coaching Vermittlung auf der Basis vorhandener Ressourcen des Rehabilitanden	Praktikum als Brücke zwischen RehaMaßnahme u. Unternehmen Unternehmenskontakte der Rehaeinrichtung Kooperation mit einem Zeit- arbeitsunternehmen

Bei der derzeitigen Arbeitsmarktsituation wird nur eine Kombination der unterschiedlichen Elemente für die meisten Rehabilitanden zum Erfolg führen.

Aus den bisherigen Überlegungen können zwei generelle Schlussfolgerungen gezogen werden.

1. In Bezug auf den Maßnahmetyp Umschulung ist es entscheidend, dass das Thema Bewerbung und Stellensuche einen höheren Grad an Verbindlichkeit bekommt. Entsprechende Interventionen dazu sollten sowohl personale Faktoren als auch Umweltfaktoren berücksichtigen.
2. In Bezug auf Integrationsmaßnahmen kommt es darauf an, dass das Praktikum zu einem „Probearbeitsverhältnis“¹⁹ ausgestaltet wird.

Aufgrund unserer Untersuchungen empfehlen wir, zur Optimierung der Integration verstärkt folgende Elemente zu nutzen:

- ⇒ **Verbindliche Zielvereinbarungen über Bewerbungsaktivitäten (insbesondere in der Schlussphase einer Umschulung)**
- ⇒ **Systematisches, zielgruppenorientiertes Coaching zur Unterstützung der Stellensuche**
- ⇒ **Praktikum oder betriebliche Projektarbeit zum Abschluss der Umschulung (nach bestandener Prüfung als „Brücke“ in den Arbeitsmarkt)**

Weitergehender Forschungsbedarf

Zu folgenden Themen ist weitergehender Forschungsbedarf zu konstatieren:

- ⇒ Mit der Integrationsquote nach Abschluss einer Rehamassnahme liegt zwar ein wichtiger Ergebnisindikator vor. Dieser Indikator reicht jedoch bei weitem nicht aus, um den im vorliegenden Bericht diskutierten Maßnahmen gerecht zu werden. Für die Qualitätssicherungen ist es notwendig, weitere Indikatoren zu definieren, die stärker Bezug nehmen auf die einzelnen Interventionskomponenten der verschiedenen Maßnahmetypen. Die Indikatoren können dann zu einer auf die einzelnen Maßnahmen abgestimmten Zielhierarchie integriert werden.
- ⇒ Eine Differenzierung der bestehenden Rehabilitandengruppen unter dem Gesichtspunkt, welche Subgruppen besonders von einer Vollumschulung mit IHK-Abschluss profitieren und für welche Subgruppen alternative Integrationswege Erfolg versprechender sind, ist zurzeit auf der Basis belastbarer Daten nicht möglich.
- ⇒ Über die mittel- und langfristigen Folgen des Verzichtes auf umfassende Qualifizierung von Rehabilitanden, die an Integrationsmaßnahmen teilnehmen ist nichts bekannt.
- ⇒ Die konzeptionellen Grundlagen der Qualifizierungsanteile von Integrationsmaßnahmen sind klärungsbedürftig.
- ⇒ Rahmenbedingungen für eine flexible und individualisierte Zuweisung von Qualifizierungs- und Vermittlungsressourcen sind zu ermitteln.

¹⁹ Im Rahmen dieser Praktikumsform kann der Arbeitgeber arbeitsrechtlich unverbindlich die Eignung des Rehabilitanden für einen bestimmten Arbeitsplatz „testen“. Entscheidend ist, dass der Arbeitgeber grundsätzlich Personalbedarf hat und auch die Bereitschaft mitbringt, den Rehabilitanden nach erfolgreichem Praktikumsverlauf einzustellen.

9 Zusammenfassung

In den Berufsförderungswerken Bad Wildbad, Hamburg und Michaelshoven wurden im Rahmen des Modellprojektes ZAK-Online (2001–2004, gefördert durch das Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung) unterschiedliche qualifizierungs- und vermittlungsorientierte Maßnahmen zur Förderung der Integration arbeitsmarktbenachteiligter Rehabilitandinnen und Rehabilitanden durchgeführt. Das IQPR wurde vom Berufsförderungswerk Michaelshoven mit der wissenschaftlichen Begleitung des Modellprojektes beauftragt.

Fragestellungen und Methoden der einzelnen Teilprojekte

„IK-Online“ (siehe Kapitel 3)

IK-Online ist eine zweijährige Umschulung zum Industriekaufmann, bei der Onlinephasen (Blöcke zu 2–4 Wochen, Home-Office mit Tele-Tutoring) und Präsenzphasen (Blöcke bis 2 Wochen) wechseln. Die Onlinephasen machten in der Summe jeweils 48 % der Umschulungszeit aus.

Fragestellungen: Wirkt die Maßnahme IK-Online im Vergleich zu einer „Standard-Präsenz-Umschulung“ (IK-Standard) auf die Faktoren Zufriedenheit der Rehabilitanden, Maßnahmeabbruch, Prüfungserfolg, Veränderung des (Schlüssel)-Qualifikationsprofils, Nutzung der Fachdienste und Integration in den Arbeitsmarkt? Lassen sich charakteristische Unterschiede im Profil der Teilnehmergruppen nachweisen?

Methodik: Zweigruppen Prä-Post-Design (IK-Standard N=13 vs. IK-Online N=7) mit standardisierten Fragebögen (AVEM, BIP, SF 36, F-SozU-14) und Leitfadeninterviews.

„Integrationsmaßnahme“ (siehe Kapitel 7)

Eine 12-monatige Integrationsmaßnahme mit dem Ziel, zumeist langzeitarbeitslose Rehabilitanden ohne Umschulung in kaufmännische Tätigkeitsfelder zu vermitteln. Die Qualifizierungsinhalte und die Ausgestaltung des Vermittlungsprozesses durch Beratung und Coaching sollten möglichst passgenau den individuellen Bedürfnissen der Teilnehmer („Qualifikanten“) und deren jeweiliger Integrationszielsetzung angepasst werden.

Fragestellung: Inwieweit unterstützt individualisierte Rehaplanung und Beratung (im Rahmen einer 12-monatigen Integrationsmaßnahme) die Vermittlung der Rehabilitanden auf den ersten Arbeitsmarkt?

Methodik: Eingruppen Prä-Post-Design (N=9) mit standardisierten Fragebögen (AVEM, SF 36, F-SozU-14) und Leitfadeninterviews.

„Arbeitsmarktangepasste IT-Qualifizierung“ (siehe Kapitel 4)

Schwerbehinderte Rehabilitanden erhielten eine breit angelegte Zusatzqualifikation zum Multimedia-Assistenten in Schulen und Unternehmen.

Fragestellung: Erhöht eine arbeitsmarktangepasste IT-orientierte Qualifizierung (jenseits gesetzlich definierter Berufsbilder) die Chancen von schwerbehinderten Rehabilitanden, in entsprechende IT-Arbeitsfelder vorzudringen?

Methodik: Alle Maßnahmeteilnehmer wurden schriftlich nachbefragt, Befragungszeitpunkt bis zu zwei Jahre nach Maßnahmeende (N=43, Rücklauf 86,4% oder n=38).

„Vermittlungsbefragung“ (siehe Kapitel 6)

Fragestellung: Wie setzen sich Umschulungsteilnehmer mit dem Thema Vermittlung auseinander, wie schätzen sie ihre Bewerbungskompetenzen ein, welche Bewerbungsaktivitäten stehen im Mittelpunkt und wie werden die Angebote des Vermittlungsservice genutzt?

Methodik: Schriftliche Befragung aller Rehabilitanden im zweiten Umschulungsjahr mit abgeschlossenem Praktikum (N=364, Rücklauf 81,3 % oder n=297).

Resümee

„IK-Online“

Im Vorfeld der Maßnahme haben die IK-Online-Teilnehmer gezielt nach einer Maßnahme gesucht, die ihrer häuslichen Lebenssituation (insbesondere die Betreuung der eigenen Kinder) entgegen kommt. Durch IK-Online haben sie sich in besonderer Weise angesprochen gefühlt. Wichtig war auf Seiten der IK-Online-Teilnehmer allerdings auch die Offenheit für die neue Lernsituation und die Einschätzung, dass diese Situation mehr Chancen als Risiken bietet. Dass im Rahmen einer Onlineumschulung viel Zeit zu Hause verbracht und dort „alleine“ vor dem PC gelernt wird, wurde von der Mehrheit der befragten IK-Standard-Teilnehmer als eher problematisch für den Erfolg der Umschulung eingestuft.

Der „typische IK-Online-Teilnehmer“ ist weiblich, verheiratet bzw. geschieden, hat Kinder und war vor der Umschulung als Angestellte beschäftigt. Der „typische IK-Standard-Teilnehmer“ ist männlich, ledig, hat keine Kinder und war vor der Umschulung als Arbeiter beschäftigt. In Bezug auf die Selbsteinschätzung der gesundheitlichen Situation (SF28, AVEM) und des berufsrelevanten Kompetenzprofils (vgl. BIP-Ergebnisse) lassen sich zwischen den beiden Gruppen keine Unterschiede feststellen.

Trotz der erheblichen Unterschiede der Lernsituation (Wechsel von Online- und Präsenzphasen vs. nur Präsenz) hat die Onlinegruppe vergleichbar erfolgreich die Umschulung durchlaufen und abgeschlossen. Der Wechsel von Online- und Präsenzphasen, die Art der Lernaufträge, die vielfältigen Interaktionsmöglichkeiten in den Onlinephasen sowie die homogene, kleine und motivierte Teilnehmergruppe waren wichtige Bedingungen für den Erfolg.

Keiner der befragten Rehabilitanden (N=14) hatte bereits zum Ende der Umschulung einen Arbeitsplatz, dennoch waren alle Rehabilitanden mit dem Umschulungsergebnis zufrieden. Gründe hierfür waren die handlungs- und teilnehmerzentrierte Ausbildung, die als sehr positiv für die persönliche Entwicklung erlebt wurde, sowie das erfolgreiche Bestehen der IHK-Prüfung.

Die Inanspruchnahme der Fachdienste ist bei den Onlineteilnehmern selektiver. Längerfristige, psychosoziale Begleitung und Beratung wird eher ambulant nachgefragt.

Die verfügbaren Daten stützen die These, dass die vorhandene Zielgruppe in ihren Randbereichen besser ausgeschöpft wird. Dass es sich um eine „ganz andere Teilnehmergruppe“ gehandelt hat, trifft auf die Modellmaßnahme nicht zu. Eine neue Zielgruppe ist somit nicht angesprochen worden.

„Integrationsmaßnahme“

Die Teilnehmer haben im Maßnahmeverlauf ihr Selbstbewusstsein steigern können und sie haben ihre Leistungsfähigkeit für den ersten Arbeitsmarkt konkret erfahren. Hilfreich für die Teilnehmer war es, sich schrittweise an die Anforderungen des ersten Arbeitsmarktes heranzutasten. Fünf von zehn Teilnehmern hatten zum Abschluss der Maßnahme eine Stelle auf dem ersten Arbeitsmarkt.

Die Vermittlungsorientierung der Maßnahme ist insbesondere durch die Elemente Praktikum und Coaching umgesetzt worden. Für Teilnehmer ohne solide kaufmännische Grundbildung

bzw. Berufsausbildung ist der Einstieg in ein kaufmännisches Tätigkeitsfeld sehr schwierig. Im Bereich Qualifizierung ist der Individualisierungsanspruch aus Sicht der meisten Teilnehmer nur sehr begrenzt umgesetzt worden.

Coaching als ziel- und ressourcenorientierte Beratungsform ist eine sinnvolle Ergänzung des Bewerbungstrainings. Über die Vorbereitung des Praktikums und die Auseinandersetzung mit den konkreten Anforderungen im Betrieb erhält der Integrationsprozess eine arbeitsmarktorientierte Dynamik. Offen geblieben ist in Bad Wildbad, wie die Qualifizierungsanteile an den Integrationsprozess „angedockt“ werden können. Zu klären ist in diesem Zusammenhang die Funktion von Qualifizierung (Mini-Berufsausbildung, kaufmännischer Crashkurs, berufspraktische Einführung, Teilqualifizierung etc.), in einer Maßnahme, in der es prioritär nicht um Qualifizierung geht. Überlegt werden sollte darüber hinaus, ein systematisches Assessment zu Beginn der Maßnahme stärker zu gewichten.

„Arbeitsmarktangepasste IT-Qualifizierung“

61% der Teilnehmer sind zum Befragungszeitpunkt erwerbstätig, 29% arbeitslos. Der weit überwiegende Teil der Erwerbstätigen arbeitet befristet in einer Schule (Übernahmeverträge). Unternehmen als potenzielles Arbeitsfeld scheinen zwar schwierig, aber nicht unmöglich zu sein: 17,4 % der Erwerbstätigen fanden eine Stelle im Unternehmen und diese sogar unbefristet. Die (befristete) Integration in den Arbeitsmarkt ist sehr stark gestützt worden durch die Vereinbarung mit der örtlichen Schulbehörde. Dadurch erhielt das Praktikum den Charakter einer Probebeschäftigung.

Die Erwerbstätigen bewerten die Arbeitssituation positiv. Dabei fallen folgende Unterschiede auf: Bei Arbeitskollegen weniger anerkannt zu sein, glauben psychisch Kranke und Frauen. Mangelnde Berücksichtigung persönlicher Belange beklagen psychisch Kranke. Den geforderten Tätigkeiten nicht gewachsen fühlen sich psychisch Kranke, Frauen und TN, die ihren Gesundheitszustand als schlecht einschätzen.

Relevant für die gegenwärtige Arbeitsstelle ist ein breites Spektrum an Kompetenzen. Auf fachlicher Ebene sind dies in erster Linie: Internettechnologie, Netzkommunikation, Hardware- und Netzwerktechnik, Betriebssysteme sowie Kompetenzen in Beratung und Präsentation; auf überfachlicher Ebene: Flexibilität, Bereitschaft zur Verantwortungsübernahme, Selbständigkeit, Teamfähigkeit.

Zwar scheinen die Arbeitslosen intensiv nach einer neuen Stelle zu suchen, aber die Chance auf eine Anstellung wird überwiegend als schlecht eingestuft. Die meisten geben an, dass sie professionelle Unterstützung und weitere fachliche Qualifizierung – zumindest teilweise – benötigen.

In der Gesamtbewertung der Maßnahme sind 82 % TN zufrieden.

„Vermittlungsbefragung“

Der durchschnittliche Rehabilitand bewertet seine vermittlungsrelevanten Kenntnisse und Fähigkeiten als gut bis durchschnittlich. Die Mehrheit der Rehabilitanden ist der Meinung, dass Glück und die Bemühungen der Bfw- bzw. der AA-Vermittler entscheidende Faktoren sind, eine neue Arbeitsstelle zu finden. Die eigenen Handlungsmöglichkeiten werden als wenig relevant für die erfolgreiche Stellensuche angesehen. Zu dieser Einschätzung passt es, dass nur jeder zweite der befragten Rehabilitanden bereits eine Bewerbung verschickt bzw. ein Vorstellungsgespräch geführt hat. 13 % der befragten Rehabilitanden (n=297) hatten zum Befragungszeitpunkt bereits eine Arbeitsplatzzusage.

Über internale Kontrollüberzeugungen verfügen in erster Linie Rehabilitanden, die als bewerbungsaktiv beschrieben werden können (Rehabilitandinnen kaufmännischer Umschulungsberufe). Die Untergruppenvergleiche zeigen an, dass zielgruppenspezifische Interventionen sinnvoll sind.

Um dem Ziel näher zu kommen, dass möglichst viele Rehabilitanden mit Abschluss der Umschulung einen Arbeitsplatz in Aussicht haben, ist es u.a. notwendig, dass die Bewerbungsaktivitäten im letzten Drittel der Umschulung deutlich intensiviert werden²⁰. Insbesondere die Kontaktaufnahme zu Arbeitgebern sollte bereits in dieser Phase intensiv praktiziert werden (das ist zur Zeit eher die Ausnahme). Vielen Rehabilitanden gelingt es nicht, die Prüfungsvorbereitung und die Vorbereitung auf den Übergang in den Arbeitsmarkt zu parallelisieren. Die Frage ist hier, welche situativen Faktoren diese Aufgabe unterstützen können (z.B. nicht die bestandene Prüfung ist das Ende der Maßnahme, sondern eine intensive Bewerbungsphase bzw. ein Praktikum bei einem potenziellen Arbeitgeber). Schaffen es die Rehabilitanden, in der Schlussphase der Umschulung Einladungen zu Vorstellungsgesprächen zu erhalten, werden mehr Teilnehmer als heute üblich zum Ende der Umschulung bereits einen Arbeitsplatz haben. Die Hinweise der Befragung sind ermutigend, dass insbesondere die bewerbungsaktiven Rehabilitanden eine höhere Chance haben, direkt im Anschluss an die Umschulung einen Arbeitsplatz zu finden.

Teilprojektübergreifende Schlussfolgerungen

Aus den einzelnen Untersuchungen können zwei generelle Schlussfolgerungen gezogen werden.

1. In Bezug auf den Maßnahmetyp Umschulung ist es entscheidend, dass das Thema Bewerbung und Stellensuche einen höheren Grad an Verbindlichkeit bekommt. Entsprechende Interventionen dazu sollten sowohl personale Faktoren als auch Umweltfaktoren berücksichtigen.
2. In Bezug auf Integrationsmaßnahmen kommt es darauf an, dass das Praktikum zu einem „Probearbeitsverhältnis“ ausgestaltet wird.

Aufgrund unserer Untersuchungen empfehlen wir, zur Optimierung der Integration verstärkt folgende Elemente zu nutzen:

- ⇒ **Verbindliche Zielvereinbarungen über Bewerbungsaktivitäten (insbesondere in der Schlussphase einer Umschulung)**
- ⇒ **Systematisches, zielgruppenorientiertes Coaching zur Unterstützung der Stellensuche**
- ⇒ **Praktikum oder betriebliche Projektarbeit zum Abschluss der Umschulung (nach bestandener Prüfung als „Brücke“ in den Arbeitsmarkt)**

²⁰ Das ist eine Möglichkeit, die sehr stark auf die Initiative des Rehabilitanden aufbaut. Ein Praktikum als Maßnahmeabschluss wäre ein anderer Ansatz, der mehr die Strukturen der Rehamassnahme in den Vordergrund stellt.

Teil D: Anhang

Literatur

Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V./Projekt Qualifikations-Entwicklungs-Management (Hrsg.) (2002). *Kompetenzentwicklung 2002. Auf dem Weg zu einer neuen Lernkultur*. Münster: Waxmann Verlags GmbH.

Beiderwieden, K. (2003). Verringert berufsbezogene Rehabilitation die Wiedereingliederungswahrscheinlichkeit? Zur mikroökonomischen Evaluation am Beispiel der „Schweden-Studie“. *Die Rehabilitation*. 42 (3), 180-191.

Beiderwieden, K. (2001). Langfristige Wiedereingliederung nach der beruflichen Rehabilitation. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 34 (2), 182-206.

Bengel, J.; Koch, U. (Hrsg.) (2000). *Grundlagen der Rehabilitationswissenschaften. Themen, Strategien und Methoden der Rehabilitationsforschung*. Berlin; Heidelberg: Springer.

Bengel, J.; Koch, U. (1988). Evaluationsforschung im Gesundheitswesen. In U. Koch, G. Lucius - Hoene, R. Stegie (Hrsg.) *Handbuch der Rehabilitationspsychologie*. Berlin; Heidelberg: Springer.

Berufliche Wiedereingliederung [Themenheft] (2001). *Die Rehabilitation*. 40 (4).

Beywl, W.; Speer, S.; Kehr, J. (2004). *Wirkungsorientierte Evaluation im Rahmen der Armuts- und Reichtumsberichterstattung. Perspektivstudie*. Bonn: BMGS (Hrsg.).

Blaschke, D.; König, P. (1992). Berufliche Wiedereingliederung von Rehabilitanden [Themenheft] *IAB Werkstattbericht*, Nr. 3 / 27.03.1992.

Blaschke, D.; Plath, H. E. (1997). Zu einigen Problemen der Forschung über Behinderte – eine Einführung. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 30 (2), 241-254.

Bolte, K.M.; Buttler, F. et al. (Hrsg.) (1997). *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 30 (2), Stuttgart; Berlin; Köln; Mainz: Verlag W. Kohlhammer.

Borg, I. (2000). *Führungsinstrument Mitarbeiterbefragung: Theorien, Tools und Praxiserfahrungen*. Göttingen: Verlag für angewandte Psychologie.

Borg, I. (2002). *Mitarbeiterbefragung kompakt*. Göttingen; Bern; Toronto; Seattle: Hogrefe.

Bortz, J.; Döring, N. (2002). *Forschungsmethoden und Evaluation*. Berlin; Heidelberg: Springer.

Brader, D.; Fassmann, H.; Wübbecke, C. (2002). „Case Management zur Erhaltung von Beschäftigungsverhältnissen behinderter Menschen (CMB)“ Erster Sachstandsbericht einer Modellinitiative der *Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation*. Forschungsbericht, Nürnberg: Institut für empirische Soziologie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (IfeS).

Brinkmann, C. (2000). Zur Evaluation der aktiven Arbeitsförderung nach dem SGB III – Monitoring und Wirkungsforschung im Umbruch. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 33 (3), 483-499.

Brixy, U.; Gilberg, R.; Hess, D.; Schröder, H. (2002). Wie nah am Arbeitsmarkt sind die Arbeitslosen? *IAB Kurzbericht Nr.2 / 21.01.2002*.

Brixy, U.; Gilberg, R.; Hess, D.; Schröder, H. (2002). Was beeinflusst den Übergang von der Arbeitslosigkeit in die Erwerbstätigkeit? *IAB Kurzbericht Nr.1 / 21.1.2002*.

Bundestags-Drucksache 15/1295 (2003). Bericht der Bundesregierung nach § 160 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) über die Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen.

- Caliendo, M. et. al. (2004). *Evaluation der Eingliederungseffekte von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in reguläre Beschäftigung für Teilnehmer in Deutschland*. ZEW Discussion Paper No. 04-46, Mannheim.
- Cramer, R.; Gilberg, R.; Hess, D., et. al. (2002). Suchtintensität und Einstellung Arbeitsloser. Ergebnisse einer Befragung zur Struktur der Arbeitslosigkeit zu Beginn des Jahres 2000. *Beiträge zur Arbeitsmarkt und Berufsforschung* Nr. 26, Nürnberg.
- Christiansen, G. (2000). *Evaluation – ein Instrument zur Qualitätssicherung in der Gesundheitsförderung* (2. Aufl.). Köln: BzGA (Hrsg.).
- DeGEval (2002). Standards für Evaluation. Deutsche Gesellschaft für Evaluation. Alfter: DeGEval.
- Dietzel, G., Troschke, J. von (1988). Begleitforschung bei staatlich geförderten Modellprojekten – strukturelle und methodische Probleme. *Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit*, Band 216. Stuttgart; Berlin; Köln; Mainz: Kohlhammer.
- Faller, H.; Haaf, H. G. et.al. (1999). Orientierungshilfen und Empfehlungen für die Anlage, Durchführung und Intervention von Studien in der Rehabilitationsforschung. In VDR (Hrsg.) *Förderschwerpunkt „Rehabilitationswissenschaften“ – Empfehlungen der Arbeitsgruppen „Generische Methoden“, „Routinedaten“ und „Reha-Ökonomie“* (DRV – Schriften Band 16), Bad Homburg: WDV Wirtschaftsdienst.
- Fassmann, H. (2001). *Soziale Konflikte in der rehabilitationswissenschaftlichen Evaluationspraxis – Ursachen, Prävention und Management*. Materialien aus dem Institut für empirische Soziologie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, 1/2004 Nürnberg: IfeS.
- Fassmann, H.; Lechner, B.; Steger, R.; Zimmermann, R. (2004). „REGIONALE Netzwerke zur beruflichen Rehabilitation (lern-) behinderter Jugendlicher (REGINE)“ – Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung einer Modellinitiative der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation. Materialien aus dem Institut für empirische Soziologie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, 1/2004 Nürnberg: IfeS.
- Fitzenberger, B.; Speckesser, S. (2000). Zur wissenschaftlichen Evaluation der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Deutschland: Ein Überblick. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 33 (3), 357-370.
- Gerdes, N.; Weis, J. (2000). Zur Theorie der Rehabilitation. In Bengel, J.; Koch, U. (Hrsg.) (2000). *Grundlagen der Rehabilitationswissenschaften. Themen, Strategien und Methoden der Rehabilitationsforschung*. Berlin; Heidelberg: Springer.
- Georg, A.; Stackelbeck, M. (1989). *Chancen und Risiken der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung aus der Sicht von Arbeitgebern – Fallstudie in Klein- und Mittelbetrieben*. Beiträge aus der Forschung, Band 101, Dortmund: Sozialforschungsstelle Dortmund SFS.
- Hansmeier, T.; Müller-Fahrnow, W.; Radoschewski, M. et. al. (2002). *Versorgungsepidemiologische Studie zu Strukturen, Prozessen und Ergebnissen der beruflichen Rehabilitation*. Materialien aus dem Institut für Rehabilitationswissenschaften Abt. Versorgungssystemforschung und Qualitätssicherung an der Humboldt Universität zu Berlin, Bericht – Projekt A2 Berlin: Humboldt Universität zu Berlin, Institut für Rehabilitationswissenschaften Abt. Versorgungssystemforschung und Qualitätssicherung.
- Hansmeier, T.; Karoff, M. (2000). Partizipation von chronisch Kranken und Behinderten am Erwerbsleben. In: Bengel, J.; Koch, U. (Hrsg.) (2000). *Grundlagen der Rehabilitationswissenschaften. Themen, Strategien und Methoden der Rehabilitationsforschung*. Berlin; Heidelberg: Springer.
- Henniges, H. von; Gruber, H. (1997). Arbeitsmarktsituation und Merkmale von arbeitslosen Schwerbehinderten. *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* Nr. 207, Nürnberg.

- Hollederer, A. (2002). Arbeitslosigkeit und Gesundheit. Ein Überblick über empirische Befunde und die Arbeitslosen- und Krankenkassenstatistik. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 35 (3), 411-428.
- Hollederer, A. (2003). Arbeitslos – Gesundheit los – chancenlos?, *IAB Kurzbericht Nr.4 / 21.3.2003*.
- Hujer, R.; Bellmann, L.; Brinkmann, C. (2000). Evaluation aktiver Arbeitsmarktpolitik – Probleme und Perspektiven. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 33 (3), 341-343.
- Infas (2004). Berufliche Wiedereingliederung schwerbehinderter Arbeitsloser – Chancen und Risiken. *Fachkonferenz zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben*, Berlin 17. März 2004.
- Kleinhenz, G. (2002) (Hrsg.). *IAB – Kompendium Arbeitsmarkt und Berufsforschung* (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB, 250). Bundesanstalt für Arbeit.
- Niehaus, M. (1997). *Behinderte auf dem Arbeitsmarkt – Wege aus dem Abseits*. Frankfurt/Main, New York: Campus Verlag.
- Niehaus, M. (1997). Probleme der Evaluationsforschung von Modellprojekten in der beruflichen Rehabilitation am Beispiel der Implementation wohnortnaher betrieblicher Umschulung von Frauen. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 30 (2), 291-303.
- Niehaus, M. (1999). *Erfolg von Maßnahmen zur beruflichen Rehabilitation*. Freiburg: Lambertus.
- Niehaus, M. (2000). Forschung zur beruflichen Rehabilitation. In Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (Hrsg.). *Rehabilitation im Wandel – Kongressbericht / 3. Bundeskongress für Rehabilitation*. Frankfurt: BAR, 367-371.
- Niehaus, M. et al. (2001). *Wohnortnahe berufliche Rehabilitation*. Evaluationsforschung zum Modellprojekt für Frauen in der betrieblichen Rehabilitation. Gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.). Universität Oldenburg / Wien: Internationale Forschungsstelle für Arbeit und soziale Integration (IFASI).
- Niehaus, M., et al. (2001). *Ansätze betrieblicher Beschäftigungsförderung (schwer)behinderter Mitarbeiter/innen in der deutschen Automobilindustrie*. Im Auftrag des Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.). Universität Oldenburg / Wien: Internationale Forschungsstelle für Arbeit und soziale Integration (IFASI).
- Plath, H. E.; Blaschke, D. (2002). Ebenen der Erfolgsfeststellung beruflicher Rehabilitation. In Kleinhenz, G. (2002) (Hrsg.). *IAB – Kompendium Arbeitsmarkt und Berufsforschung*. (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB, 250, S. 447-460). Bundesanstalt für Arbeit.
- Rauch, A. (2003). Arbeitsmarktsituation für schwerbehinderte Menschen. *Selbstverwaltung aktuell*, 12, 24-26.
- Rauch, A.; Brehm, H. (2003). Licht am Ende des Tunnels. Eine aktuelle Analyse der Situation schwerbehinderter Menschen am Arbeitsmarkt. *IAB Werkstattbericht Nr. 6 / 17.04.2003*.
- Reinberg, A.; Hummel, M. (2002). Qualifikation bestimmt Position auf dem Arbeitsmarkt. *IAB Kurzbericht Nr.15 / 25.07.2002*.
- Rossi, P. H.; Freeman, H. E.; Hofmann, G. (1988). *Programm-Evaluation. Einführung in die Methoden angewandter Sozialforschung*. Stuttgart: Ferdinand Enke Verlag.
- Sanders, J. R. (Hrsg.) (2000). *Handbuch der Evaluationsstandards* (2 Aufl.). Opladen: Leske und Budrich.
- Schröder, H.; Steinwede, J. (2004). *Arbeitslosigkeit und Integrationschancen schwerbehinderter Menschen*. BeitrAB 285, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Karlsruhe: IAB.

- Semlinger, K.; Schmid, G. (1985). *Arbeitsmarktpolitik für Behinderte*. Basel; Boston; Stuttgart: Birkhäuser Verlag.
- Seyd, W. (1997). Stand und Entwicklungsperspektiven der beruflichen Rehabilitation Erwachsener. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 30 (2), 255-268.
- Seyd, W.; Brand, W.; Aretz, H. et al. (2000). *Ganzheitlich rehabilitieren, Lernsituationen handlungsorientiert gestalten*. Abschlussbericht über das Forschungs- und Entwicklungsprojekt „gbRE“ i.A. der Arbeitsgemeinschaft deutscher Berufsförderungswerke (Hrsg.), Hamburg: Universität Hamburg.
- Slesina, W.; Fehr, M.; Neupert, B.; Patzelt, C. (2004). „*Evaluation beruflicher Rehabilitationsmaßnahmen am Beispiel von Einrichtungen der ambulanten und stationären beruflichen Rehabilitation*“. Forschungsbericht (Zwischenbericht), Halle-Wittenberg: Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg Sektion Medizinische Soziologie.
- Stark, W. (1996). *Empowerment. Neue Handlungskompetenz in der psychosozialen Praxis*. Freiburg: Lambertus.
- Steinwede, J.; Schröder, H.; Schäfer, W. J. (2003). *Abbau der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen*. 3. Zwischenbericht des Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH, Bonn: infas.
- Stockmann, R. (Hrsg.) (2000). *Evaluationsforschung. Grundlagen und ausgewählte Forschungsfelder*. Opladen: Leske und Budrich.
- Tews, H. P.; Schreiber, W.; Schott, J. (2003). Berufliche Rehabilitation in Berufsförderungswerken und Ergebnisse der Berufsförderungswerk Heidelberg gGmbH. *Die Rehabilitation*, 42 (1), 36-44.
- Uhlendorf, A. (2003). Der Einfluss von Persönlichkeitseigenschaften und sozialen Ressourcen auf die Arbeitslosigkeitsdauer. *Diskussionspapiere* 338, Berlin: DIW Berlin.
- Vonderach, G. (1997). Lebensgeschichte und berufliche Rehabilitation. *Mitteilung aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 30 (2), 374-382.
- Wottawa, H.; Thierau, H. (1990). *Lehrbuch Evaluation*. Bern; Stuttgart; Toronto: Verlag Hans Huber.
- Zängele, M. (2002). Zur Abschottung der Teilnehmer in Maßnahmen geförderter beruflicher Weiterbildung. Eine exemplarische Untersuchung. Durchlässigkeit von Bildungsmaßnahmen gegenüber dem Beschäftigungssystem. *Mitteilung aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 35 (3), 352-370.
- Zempel, J.; Moser, K. (2000). *Trainings- und Transfereffekte eines Persönlichkeitsorientierten Trainings für Erwerbslose*. Forschungsbericht, Nürnberg: Universität Erlangen-Nürnberg.

Faktorenanalysen: Rehabilitandenbefragung Bfw Michaleshoven

Gesamtgruppe

Erklärte Gesamtvarianz

Komponente	Anfängliche Eigenwerte			Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion		
	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %
1	1,985	11,676	11,676	1,985	11,676	11,676
2	1,786	10,503	22,179	1,786	10,503	22,179
3	1,524	8,963	31,142	1,524	8,963	31,142
4	1,364	8,023	39,165	1,364	8,023	39,165
5	1,189	6,992	46,157	1,189	6,992	46,157
6	1,076	6,327	52,484	1,076	6,327	52,484
7	,998	5,870	58,354			
8	,957	5,630	63,984			
9	,905	5,323	69,308			
10	,863	5,079	74,387			
11	,826	4,856	79,243			
12	,789	4,642	83,885			
13	,701	4,121	88,006			
14	,662	3,894	91,900			
15	,634	3,728	95,628			
16	,544	3,199	98,827			
17	,199	1,173	100,000			

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Komponentenmatrix

	Komponente					
	1	2	3	4	5	6
Viele Bewerbungen schreiben	,263	,354	-,135	-,158	-,256	-,483
allgemeine Arbeitsmarktlage	8,393E-02	-,188	-3,411E-02	-,393	,585	,291
Ein unterstützender Lebenspartner	,150	-,236	,329	-,298	-,569	-3,794E-02
Identifikation mit dem Umschulungsberuf	-,365	1,906E-02	,122	,328	-,165	,590
Gesundheit	,136	-,295	,593	,292	,168	-,251
Glück	,585	-,183	-,237	-,111	2,627E-02	,223
eine fachliche Ausbildung gemäß den aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes	-,460	9,815E-02	8,316E-02	-,530	,124	-5,191E-02
sich im Vorstellungsgespräch gut verkaufen können	-,378	-2,677E-02	-,412	,483	-2,519E-02	6,536E-02
Gute Abschlussprüfung	-,131	,521	1,339E-02	-,382	-7,120E-03	,142
Bemühungen des Reha-Teams	,390	,489	,119	,194	7,057E-02	,202
Ausgeprägte Schlüsselqualifikationen	-,497	6,438E-02	,127	,245	,343	-,369
Bemühungen des Vermittlungsservice im BFW	,372	,641	8,000E-02	,158	,125	9,111E-02
Persönliche Kontakte zu möglichen Arbeitgebern	,466	-,265	-,366	,151	-,129	2,477E-02
Ein zufriedenes Privatleben	1,294E-02	-4,776E-02	,609	,150	-,241	,130
Gute Bewerbungsmappe	-,288	,224	-,454	9,533E-02	-,275	-,118
„Vitamin B“ (Beziehungen zu Arbeitgebern über Freunde, Bekannte etc.)	,279	-,462	-,177	9,052E-02	,216	-,165
Bemühungen des Vermittlers beim Arbeitsamt	,324	,420	,134	,216	,222	-,155

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

a 6 Komponenten extrahiert

Geschlechtervergleich männlich

Erklärte Gesamtvarianz

Komponente	Anfängliche Eigenwerte	% der Varianz	Kumulierte %	Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion	% der Varianz	Kumulierte %
	Gesamt			Gesamt		
1	1,996	11,740	11,740	1,996	11,740	11,740
2	1,756	10,332	22,072	1,756	10,332	22,072
3	1,525	8,973	31,045	1,525	8,973	31,045
4	1,463	8,606	39,652	1,463	8,606	39,652
5	1,217	7,161	46,812	1,217	7,161	46,812
6	1,133	6,666	53,478			
7	1,037	6,100	59,578			
8	,990	5,826	65,404			
9	,907	5,334	70,737			
10	,833	4,900	75,637			
11	,792	4,657	80,294			
12	,760	4,471	84,765			
13	,673	3,956	88,722			
14	,618	3,637	92,359			
15	,595	3,502	95,861			
16	,521	3,068	98,928			
17	,182	1,072	100,000			

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Komponentenmatrix

	Komponente				
	1	2	3	4	5
Viele Bewerbungen schreiben	,346	4,395E-02	,213	-,251	-,324
allgemeine Arbeitsmarktlage	-1,208E-02	1,382E-04	-,359	-,189	,640
Ein unterstützender Lebenspartner	6,798E-02	-,178	-,514	-,175	-,492
Identifikation mit dem Umweltschutzberuf	-,262	,286	,160	,374	-,174
Gesundheit	,124	-3,716E-02	-,296	,706	-4,384E-02
Glück	,563	-,328	6,974E-02	-,164	5,818E-02
eine fachliche Ausbildung gemäß den aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes	-,433	,138	-,320	-,418	,155
sich im Vorstellungsgespräch gut verkaufen können	-,366	-,140	,638	,133	2,144E-02
Gute Abschlussprüfung	5,344E-03	,509	-5,845E-02	-,413	-8,781E-02
Bemühungen des Reha-Teams	,485	,428	,118	5,039E-03	9,833E-02
Ausgeprägte Schlüsselqualifikationen	-,439	,306	8,423E-02	,292	,181
Bemühungen des Vermittlungsservice im BFW	,533	,524	,181	-2,301E-02	,193
Persönliche Kontakte zu möglichen Arbeitgebern	,340	-,545	,229	-1,789E-02	-,100
Ein zufriedenes Privatleben	,163	,211	-,352	,330	-,271
Gute Bewerbungsmappe	-,269	2,782E-02	,446	-,256	-,165
„Vitamin B“ (Beziehungen zu Arbeitgebern über Freunde, Bekannte etc.)	,136	-,495	1,156E-02	,139	,430
Bemühungen des Vermittlers beim Arbeitsamt	,451	,310	,161	,159	,133

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

a 5 Komponenten extrahiert

weiblich

Erklärte Gesamtvarianz

	Anfängliche Eigenwerte			Summen von quadrirten Faktorladungen für Extraktion		
Komponente	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %
1	2,243	13,193	13,193	2,243	13,193	13,193
2	2,148	12,637	25,830	2,148	12,637	25,830
3	1,589	9,345	35,174	1,589	9,345	35,174
4	1,433	8,430	43,604	1,433	8,430	43,604
5	1,250	7,355	50,959	1,250	7,355	50,959
6	1,136	6,684	57,644			
7	1,067	6,277	63,921			
8	,952	5,599	69,520			
9	,890	5,236	74,756			
10	,817	4,807	79,563			
11	,758	4,458	84,021			
12	,641	3,768	87,789			
13	,590	3,470	91,259			
14	,482	2,835	94,095			
15	,462	2,717	96,812			
16	,366	2,155	98,967			
17	,176	1,033	100,000			

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Komponentenmatrix

	Komponente				
	1	2	3	4	5
Viele Bewerbungen schreiben	,456	,255	,292	-,272	-,357
allgemeine Arbeitsmarktlage	-,325	,107	-,433	-,452	,242
Ein unterstützender Lebenspartner	-,324	,113	,425	,207	2,706E-02
Identifikation mit dem Umschulungsberuf	-6,236E-02	-,519	-,105	,473	-,253
Gesundheit	-,384	-5,031E-03	,598	-,222	,436
Glück	-,574	,307	-,297	-,139	-,209
eine fachliche Ausbildung gemäß den aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes	,362	-,448	,149	-,298	-,319
sich im Vorstellungsgespräch gut verkaufen können	,197	-,344	-,312	,193	,477
Gute Abschlussprüfung	,464	-8,719E-02	-,197	-,410	-,160
Bemühungen des Reha-Teams	,263	,591	9,648E-02	,372	-1,597E-02
Ausgeprägte Schlüsselqualifikationen	,160	-,376	,121	-1,521E-02	,435
Bemühungen des Vermittlungsservice im BFW	,477	,535	,145	,224	4,913E-03
Persönliche Kontakte zu möglichen Arbeitgebern	-,285	,474	-,358	,256	1,024E-02
Ein zufriedenes Privatleben	-,278	-,280	,424	,339	-,158
Gute Bewerbungsmappe	,403	-4,336E-02	-,366	,368	8,769E-02
„Vitamin B“ (Beziehungen zu Arbeitgebern über Freunde, Bekannte etc.)	-,506	7,251E-02	-4,311E-02	-3,841E-02	-,325
Bemühungen des Vermittlers beim Arbeitsamt	,241	,531	,175	-,140	,288

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

a 5 Komponenten extrahiert

Altersvergleich 18-29 Jahre

Erklärte Gesamtvarianz

Komponente	Anfängliche Eigenwerte	% der Varianz	Kumulierte %	Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion	% der Varianz	Kumulierte %
	Gesamt			Gesamt		
1	2,425	14,267	14,267	2,425	14,267	14,267
2	1,862	10,955	25,222	1,862	10,955	25,222
3	1,625	9,557	34,780	1,625	9,557	34,780
4	1,470	8,648	43,427	1,470	8,648	43,427
5	1,202	7,071	50,498	1,202	7,071	50,498
6	1,172	6,895	57,393			
7	1,087	6,396	63,789			
8	1,009	5,934	69,723			
9	,908	5,341	75,064			
10	,842	4,951	80,015			
11	,697	4,100	84,114			
12	,633	3,724	87,839			
13	,551	3,243	91,081			
14	,475	2,794	93,875			
15	,422	2,480	96,356			
16	,345	2,029	98,385			
17	,275	1,615	100,000			

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Komponentenmatrix

	Komponente				
	1	2	3	4	5
Viele Bewerbungen schreiben	,351	,417	,199	-,528	-6,267E-02
allgemeine Arbeitsmarktlage	6,855E-02	-,404	,301	-8,974E-02	-,507
Ein unterstützender Lebenspartner	-5,248E-02	-,167	,441	-,429	,175
Identifikation mit dem Umschulungsberuf	-,268	,309	-,101	,282	,229
Gesundheit	-8,520E-02	-,182	,504	,472	,264
Glück	,542	-,259	-,290	4,095E-02	-,139
eine fachliche Ausbildung gemäß den aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes	-,490	,276	6,185E-02	3,554E-02	-,336
sich im Vorstellungsgespräch gut verkaufen können	-,212	,144	-,721	,197	,225
Gute Abschlussprüfung	-6,129E-02	,323	,175	-,223	,609
Bemühungen des Reha-Teams	,582	,404	,172	,374	-,106
Ausgeprägte Schlüsselqualifikationen	-,368	2,549E-02	,202	,325	-,164
Bemühungen des Vermittlungsservice im BFW	,551	,491	,192	,153	-2,376E-02
Persönliche Kontakte zu möglichen Arbeitgebern	,541	-,349	-,233	7,200E-03	,198
Ein zufriedenes Privatleben	-,337	-6,295E-02	,323	,409	1,938E-02
Gute Bewerbungsmappe	-7,412E-02	,413	-,311	6,043E-02	-,381
„Vitamin B“ (Beziehungen zu Arbeitgebern über Freunde, Bekannte etc.)	,244	-,604	-9,883E-02	,229	,100
Bemühungen des Vermittlers beim Arbeitsamt	,620	,185	,159	,336	1,170E-02

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse. a 5 Komponenten extrahiert

30-39 Jahre

Erklärte Gesamtvarianz

Komponente	Anfängliche Eigenwerte	% der Varianz	Kumulierte %	Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion	% der Varianz	Kumulierte %
	Gesamt			Gesamt		
1	2,015	11,851	11,851	2,015	11,851	11,851
2	1,782	10,484	22,335	1,782	10,484	22,335
3	1,627	9,569	31,904	1,627	9,569	31,904
4	1,511	8,888	40,792	1,511	8,888	40,792
5	1,231	7,243	48,035	1,231	7,243	48,035
6	1,196	7,033	55,067			
7	1,030	6,056	61,123			
8	,950	5,589	66,712			
9	,922	5,425	72,137			
10	,821	4,832	76,969			
11	,782	4,599	81,568			
12	,754	4,433	86,001			
13	,684	4,023	90,024			
14	,650	3,822	93,846			
15	,530	3,119	96,966			
16	,473	2,780	99,746			
17	4,326E-02	,254	100,000			

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Komponentenmatrix

	Komponente				
	1	2	3	4	5
Viele Bewerbungen schreiben	,325	,360	-,205	6,816E-02	-9,998E-02
allgemeine Arbeitsmarktlage	-5,347E-02	-1,965E-03	-,254	-,318	,642
Ein unterstützender Lebenspartner	,444	-9,368E-02	,126	-,419	-,399
Identifikation mit dem Umschulungsberuf	-,369	-9,911E-02	,460	,207	-,194
Gesundheit	,272	-,295	,580	-,205	,115
Glück	,635	,129	-,171	1,302E-02	,180
eine fachliche Ausbildung gemäß den aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes	-,375	-4,898E-02	-,297	-,512	2,983E-02
sich im Vorstellungsgespräch gut verkaufen können	-,392	-,207	3,098E-02	,569	9,652E-02
Gute Abschlussprüfung	-,344	,534	-,168	-,333	-,222
Bemühungen des Reha-Teams	,176	,570	,289	,251	6,527E-02
Ausgeprägte Schlüsselqualifikationen	-,579	-,112	9,637E-02	9,350E-02	,241
Bemühungen des Vermittlungsservice im BFW	9,705E-02	,656	8,526E-02	,217	,133
Persönliche Kontakte zu möglichen Arbeitgebern	,434	-,234	-,232	,492	2,785E-02
Ein zufriedenes Privatleben	8,500E-02	-6,673E-02	,574	-,132	-,212
Gute Bewerbungsmappe	-,237	,309	-,263	,222	-,406
„Vitamin B“ (Beziehungen zu Arbeitgebern über Freunde, Bekannte etc.)	,233	-,389	-,293	,123	3,265E-02
Bemühungen des Vermittlers beim Arbeitsamt	3,591E-02	,355	,413	-6,884E-02	,464

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

a 5 Komponenten extrahiert

40 und älter

Erklärte Gesamtvarianz

Komponente	Anfängliche Eigenwerte	% der Varianz	Kumulierte %	Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion	% der Varianz	Kumulierte %
	Gesamt			Gesamt		
1	2,442	14,367	14,367	2,442	14,367	14,367
2	2,086	12,270	26,636	2,086	12,270	26,636
3	1,512	8,892	35,529	1,512	8,892	35,529
4	1,344	7,904	43,433	1,344	7,904	43,433
5	1,276	7,509	50,942	1,276	7,509	50,942
6	1,171	6,891	57,832			
7	1,107	6,513	64,345			
8	1,053	6,195	70,540			
9	1,006	5,919	76,459			
10	,826	4,858	81,317			
11	,689	4,052	85,369			
12	,652	3,838	89,206			
13	,508	2,988	92,195			
14	,475	2,792	94,987			
15	,462	2,716	97,703			
16	,300	1,766	99,468			
17	9,040E-02	,532	100,000			

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Komponentenmatrix

	Komponente				
	1	2	3	4	5
Viele Bewerbungen schreiben	-3,284E-02	,334	,147	-,279	,157
allgemeine Arbeitsmarktlage	,318	-,253	-,270	-,120	-,214
Ein unterstützender Lebenspartner	-,220	,147	-,357	,731	,166
Identifikation mit dem Umschulungsberuf	-,177	-,343	-,318	-,196	-,253
Gesundheit	,111	-,254	,639	,261	-,466
Glück	,417	-,502	,171	-,103	,270
eine fachliche Ausbildung gemäß den aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes	-,444	,193	-,353	7,451E-03	-,182
sich im Vorstellungsgespräch gut verkaufen können	-,565	-9,794E-03	1,365E-02	-,180	,276
Gute Abschlussprüfung	,301	,249	-,326	-,490	3,187E-02
Bemühungen des Reha-Teams	,516	,360	-,160	1,528E-03	-,182
Ausgeprägte Schlüsselqualifikationen	-,586	,108	,435	5,615E-02	-,242
Bemühungen des Vermittlungsservice im BFW	,435	,577	,164	3,360E-02	,160
Persönliche Kontakte zu möglichen Arbeitgebern	,286	-,247	-8,293E-02	,442	,559
Ein zufriedenes Privatleben	,117	,485	-3,080E-02	,299	-,294
Gute Bewerbungsmappe	-,574	-,248	,120	-,142	,312
„Vitamin B“ (Beziehungen zu Arbeitgebern über Freunde, Bekannte etc.)	,462	-,587	8,162E-02	3,488E-02	-,103
Bemühungen des Vermittlers beim Arbeitsamt	,176	,423	,499	-,131	,299

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

a 5 Komponenten extrahiert

Schulabschluss**HA**

Erklärte Gesamtvarianz

Komponente	Anfängliche Eigenwerte	% der Varianz	Kumulierte %	Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion	% der Varianz	Kumulierte %
	Gesamt			Gesamt		
1	2,126	12,504	12,504	2,126	12,504	12,504
2	1,779	10,463	22,967	1,779	10,463	22,967
3	1,714	10,081	33,049	1,714	10,081	33,049
4	1,552	9,132	42,180	1,552	9,132	42,180
5	1,288	7,578	49,759	1,288	7,578	49,759
6	1,175	6,913	56,672			
7	1,024	6,024	62,696			
8	,982	5,775	68,470			
9	,917	5,391	73,861			
10	,850	5,001	78,862			
11	,795	4,679	83,541			
12	,639	3,760	87,301			
13	,599	3,524	90,826			
14	,537	3,160	93,986			
15	,465	2,738	96,724			
16	,445	2,617	99,341			
17	,112	,659	100,000			

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Komponentenmatrix

	Komponente				
	1	2	3	4	5
Viele Bewerbungen schreiben	1,284E-02	,262	-3,144E-02	-,539	,430
allgemeine Arbeitsmarktlage	2,644E-02	-,505	,113	5,481E-02	-,352
Ein unterstützender Lebenspartner	,246	-,198	-4,166E-02	-,136	,484
Identifikation mit dem Umschulungsberuf	-,374	5,991E-02	-,247	,491	,237
Gesundheit	,253	-,497	-,231	,442	3,846E-02
Glück	,542	7,421E-02	-,311	-,263	-5,614E-02
eine fachliche Ausbildung gemäß den aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes	-,314	-,522	,215	-,450	-1,501E-02
sich im Vorstellungsgespräch gut verkaufen können	-,417	,520	-,300	,216	-2,053E-02
Gute Abschlussprüfung	-,211	,101	,505	-,388	-,314
Bemühungen des Reha-Teams	,411	,287	,582	,304	9,599E-02
Ausgeprägte Schlüsselqualifikationen	-,591	-,138	,214	,206	-,103
Bemühungen des Vermittlungsservice im BFW	,258	,421	,627	,277	-5,871E-02
Persönliche Kontakte zu möglichen Arbeitgebern	,428	,292	-,400	-,176	-,154
Ein zufriedenes Privatleben	,256	-,248	,147	,269	,400
Gute Bewerbungsmappe	-,439	,408	-8,291E-02	-6,160E-02	,102
„Vitamin B“ (Beziehungen zu Arbeitgebern über Freunde, Bekannte etc.)	,273	,109	-,276	,124	-,606
Bemühungen des Vermittlers beim Arbeitsamt	,386	5,374E-02	,233	-2,242E-02	9,254E-03

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

a 5 Komponenten extrahiert

Mittlere Reife

Erklärte Gesamtvarianz

Komponente	Anfängliche Eigenwerte	% der Varianz	Kumulierte %	Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion	Kumulierte %
	Gesamt			Gesamt	
1	2,260	13,293	13,293	2,260	13,293
2	2,133	12,549	25,841	2,133	12,549
3	1,609	9,464	35,305	1,609	9,464
4	1,476	8,681	43,987	1,476	8,681
5	1,250	7,352	51,339	1,250	7,352
6	1,158	6,814	58,153		
7	1,007	5,926	64,079		
8	,987	5,806	69,886		
9	,851	5,007	74,893		
10	,768	4,519	79,411		
11	,714	4,202	83,613		
12	,657	3,866	87,479		
13	,610	3,586	91,065		
14	,476	2,802	93,867		
15	,456	2,684	96,551		
16	,401	2,358	98,909		
17	,186	1,091	100,000		

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Komponentenmatrix

	Komponente				
	1	2	3	4	5
Viele Bewerbungen schreiben	,495	-2,980E-02	,296	-,138	,361
allgemeine Arbeitsmarktlage	4,244E-02	-,432	,128	-,100	8,289E-02
Ein unterstützender Lebenspartner	,119	-5,311E-02	-,459	-,619	,135
Identifikation mit dem Umschulungsberuf	-,226	,291	-,327	2,859E-02	-,437
Gesundheit	7,523E-02	,226	-,584	,191	,459
Glück	,427	-,401	-,120	,312	-,319
eine fachliche Ausbildung gemäß den aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes	-,576	,299	,298	-,202	3,265E-02
sich im Vorstellungsgespräch gut verkaufen können	-,557	2,094E-02	,207	,366	-,146
Gute Abschlussprüfung	,160	,551	-4,614E-02	-,468	3,841E-03
Bemühungen des Reha-Teams	,640	,265	,175	,249	-,103
Ausgeprägte Schlüsselqualifikationen	-,443	,162	,126	,423	,354
Bemühungen des Vermittlungsservice im BFW	,611	,429	,205	,201	1,552E-02
Persönliche Kontakte zu möglichen Arbeitgebern	,199	-,543	-1,309E-04	5,971E-02	-,293
Ein zufriedenes Privatleben	9,940E-02	,329	-,565	,262	-,262
Gute Bewerbungsmappe	6,753E-02	,148	,471	-,348	-,373
„Vitamin B“ (Beziehungen zu Arbeitgebern über Freunde, Bekannte etc.)	3,975E-02	-,647	-2,739E-02	1,143E-02	,300
Bemühungen des Vermittlers beim Arbeitsamt	,238	,361	,261	,244	,221

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

a 5 Komponenten extrahiert

Fachhochschulreife & Hochschulreife

Erklärte Gesamtvarianz

Komponente	Anfängliche Eigenwerte	% der Varianz	Kumulierte %	Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion	% der Varianz	Kumulierte %
	Gesamt			Gesamt		
1	2,660	15,646	15,646	2,660	15,646	15,646
2	2,073	12,196	27,843	2,073	12,196	27,843
3	1,801	10,593	38,436	1,801	10,593	38,436
4	1,610	9,472	47,908	1,610	9,472	47,908
5	1,439	8,465	56,373	1,439	8,465	56,373
6	1,395	8,207	64,581			
7	1,086	6,388	70,968			
8	,923	5,430	76,399			
9	,837	4,925	81,324			
10	,822	4,838	86,162			
11	,642	3,777	89,940			
12	,518	3,049	92,989			
13	,452	2,656	95,645			
14	,286	1,685	97,329			
15	,225	1,321	98,651			
16	,152	,893	99,543			
17	7,761E-02	,457	100,000			

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Komponentenmatrix

	Komponente				
	1	2	3	4	5
Viele Bewerbungen schreiben	,254	-6,101E-02	,227	,738	-,234
allgemeine Arbeitsmarktlage	,406	-,250	-,564	,307	-,251
Ein unterstützender Lebenspartner	-,323	-,178	1,147E-02	,133	,510
Identifikation mit dem Umschulungsberuf	-2,101E-02	,211	,230	-,374	,268
Gesundheit	-,190	-,258	,402	,321	-,323
Glück	,314	-,642	-,239	-6,260E-02	,178
eine fachliche Ausbildung gemäß den aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes	,286	,459	-,458	6,163E-02	,499
sich im Vorstellungsgespräch gut verkaufen können	,327	,278	-2,528E-03	-,580	-,249
Gute Abschlussprüfung	,419	,262	3,762E-02	-,121	-,164
Bemühungen des Reha-Teams	,523	-2,727E-02	,311	7,807E-02	2,654E-02
Ausgeprägte Schlüsselqualifikationen	-,370	,469	,505	-4,741E-02	-,269
Bemühungen des Vermittlungsservice im BFW	,730	,153	,319	,117	,308
Persönliche Kontakte zu möglichen Arbeitgebern	,101	-,596	,359	-,334	9,589E-02
Ein zufriedenes Privatleben	-,590	,208	,188	,363	,488
Gute Bewerbungsmappe	-,104	,455	-,189	4,572E-02	-,237
„Vitamin B“ (Beziehungen zu Arbeitgebern über Freunde, Bekannte etc.)	-,147	-,464	,263	-,253	4,593E-02
Bemühungen des Vermittlers beim Arbeitsamt	,703	,175	,473	,140	,205

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

a 5 Komponenten extrahiert

Hauptregrund**Stütz- und Bewegungsapparat****Erklärte Gesamtvarianz**

Komponente	Anfängliche Eigenwerte	% der Varianz	Kumulierte %	Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion	% der Varianz	Kumulierte %
	Gesamt			Gesamt		
1	2,204	12,966	12,966	2,204	12,966	12,966
2	1,942	11,423	24,390	1,942	11,423	24,390
3	1,707	10,041	34,431	1,707	10,041	34,431
4	1,333	7,843	42,274	1,333	7,843	42,274
5	1,237	7,275	49,549	1,237	7,275	49,549
6	1,159	6,818	56,367			
7	1,113	6,548	62,915			
8	1,001	5,889	68,804			
9	,866	5,096	73,901			
10	,792	4,661	78,562			
11	,738	4,340	82,902			
12	,696	4,096	86,997			
13	,671	3,945	90,942			
14	,576	3,390	94,333			
15	,483	2,840	97,173			
16	,298	1,756	98,928			
17	,182	1,072	100,000			

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Komponentenmatrix

	Komponente				
	1	2	3	4	5
Viele Bewerbungen schreiben	,378	-1,139E-02	6,446E-02	-,362	-,410
allgemeine Arbeitsmarktlage	-,275	2,511E-02	7,859E-02	,244	1,419E-02
Ein unterstützender Lebenspartner	1,013E-02	-,301	-,379	-,560	-,195
Identifikation mit dem Umschulungsberuf	-3,633E-02	6,738E-02	9,248E-02	-,310	,711
Gesundheit	1,139E-02	-,277	-,475	,223	,404
Glück	,126	-,588	,259	8,201E-02	-,109
eine fachliche Ausbildung gemäß den aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes	-,321	,357	-,382	-5,719E-03	-,376
sich im Vorstellungsgespräch gut verkaufen können	-,395	,319	,517	-7,244E-02	8,736E-02
Gute Abschlussprüfung	4,307E-02	,368	-,186	,200	-,265
Bemühungen des Reha-Teams	,810	,118	,136	,116	6,988E-02
Ausgeprägte Schlüsselqualifikationen	-,255	,530	-9,006E-02	,339	,166
Bemühungen des Vermittlungsservice im BFW	,750	,298	4,356E-02	,246	-2,701E-02
Persönliche Kontakte zu möglichen Arbeitgebern	4,636E-02	-,581	,398	,124	2,695E-02
Ein zufriedenes Privatleben	,207	-3,191E-02	-,577	-,272	,276
Gute Bewerbungsmappe	-,106	,248	,525	-,396	1,882E-02
„Vitamin B“ (Beziehungen zu Arbeitgebern über Freunde, Bekannte etc.)	-,224	-,503	-5,703E-02	,431	-,119
Bemühungen des Vermittlers beim Arbeitsamt	,563	,146	7,877E-02	,106	7,799E-02

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

a 5 Komponenten extrahiert

Psychische Erkrankungen

Erklärte Gesamtvarianz

Komponente	Anfängliche Eigenwerte	% der Varianz	Kumulierte %	Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion	% der Varianz	Kumulierte %
	Gesamt			Gesamt		
1	2,617	15,396	15,396	2,617	15,396	15,396
2	2,222	13,069	28,465	2,222	13,069	28,465
3	1,718	10,108	38,573	1,718	10,108	38,573
4	1,549	9,113	47,685	1,549	9,113	47,685
5	1,417	8,334	56,019	1,417	8,334	56,019
6	1,228	7,226	63,245			
7	1,186	6,974	70,219			
8	1,029	6,050	76,269			
9	,949	5,584	81,853			
10	,730	4,297	86,149			
11	,510	3,001	89,150			
12	,444	2,614	91,764			
13	,424	2,492	94,256			
14	,402	2,368	96,624			
15	,315	1,855	98,479			
16	,259	1,521	100,000			
17	2,220E-16	1,306E-15	100,000			

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Komponentenmatrix

	Komponente				
	1	2	3	4	5
Viele Bewerbungen schreiben	,386	,170	-9,782E-02	-,575	-,296
allgemeine Arbeitsmarktlage	,576	-,392	-,154	-1,755E-02	-,172
Ein unterstützender Lebenspartner	8,411E-02	-,426	,323	-,137	,480
Identifikation mit dem Umschulungsberuf	-,212	,201	,351	,561	-4,423E-02
Gesundheit	9,478E-03	,113	,644	-,339	-,503
Glück	,677	-,346	,166	,133	,168
eine fachliche Ausbildung gemäß den aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes	,123	,114	-,661	,500	-,102
sich im Vorstellungsgespräch gut verkaufen können	-,170	,336	,250	,197	-6,563E-02
Gute Abschlussprüfung	,250	8,582E-02	-,333	,111	-,235
Bemühungen des Reha-Teams	,629	,624	,243	,149	,115
Ausgeprägte Schlüsselqualifikationen	-,484	,545	,257	4,588E-02	,142
Bemühungen des Vermittlungsservice im BFW	,658	,429	,131	,358	5,800E-02
Persönliche Kontakte zu möglichen Arbeitgebern	,366	-,172	,334	7,781E-02	,326
Ein zufriedenes Privatleben	-,284	-,216	9,870E-02	,309	-6,094E-02
Gute Bewerbungsmappe	-,224	,587	-,328	-,305	,241
„Vitamin B“ (Beziehungen zu Arbeitgebern über Freunde, Bekannte etc.)	8,384E-02	,237	-,180	-,274	,697
Bemühungen des Vermittlers beim Arbeitsamt	,430	,452	-1,183E-02	-,169	-,160

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

a 5 Komponenten extrahiert

Neurologische Erkrankung

Erklärte Gesamtvarianz

Komponente	Anfängliche Eigenwerte	% der Varianz	Kumulierte %	Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion	% der Varianz	Kumulierte %
	Gesamt			Gesamt		
1	3,841	22,592	22,592	3,841	22,592	22,592
2	2,552	15,012	37,604	2,552	15,012	37,604
3	2,242	13,186	50,789	2,242	13,186	50,789
4	1,886	11,097	61,886	1,886	11,097	61,886
5	1,557	9,161	71,047	1,557	9,161	71,047
6	1,419	8,346	79,393			
7	1,174	6,908	86,301			
8	,840	4,944	91,245			
9	,481	2,829	94,074			
10	,382	2,246	96,320			
11	,276	1,622	97,942			
12	,154	,903	98,845			
13	9,171E-02	,539	99,384			
14	6,789E-02	,399	99,784			
15	2,659E-02	,156	99,940			
16	1,017E-02	5,984E-02	100,000			
17	7,243E-17	4,260E-16	100,000			

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Komponentenmatrix

	Komponente				
	1	2	3	4	5
Viele Bewerbungen schreiben	-,496	-,200	-,103	-,512	,511
allgemeine Arbeitsmarktlage	,663	,239	,102	-4,125E-02	4,236E-02
Ein unterstützender Lebenspartner	,450	,565	,104	,173	-,290
Identifikation mit dem Umschulungsberuf	-,450	-,473	-,226	-,160	-,289
Gesundheit	,536	-,438	-8,294E-02	-,516	-,233
Glück	,564	,476	-,435	-5,610E-02	,354
eine fachliche Ausbildung gemäß den aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes	-,500	,680	,245	-,295	7,162E-02
sich im Vorstellungsgespräch gut verkaufen können	-,533	-6,847E-02	-,413	,461	,220
Gute Abschlussprüfung	-,323	6,714E-02	,713	,141	,178
Bemühungen des Reha-Teams	,434	-,391	,710	9,183E-02	,270
Ausgeprägte Schlüsselqualifikationen	-,278	4,317E-02	6,653E-03	,213	-,602
Bemühungen des Vermittlungsservice im BFW	,325	-,230	,566	,494	,166
Persönliche Kontakte zu möglichen Arbeitgebern	,196	-3,116E-02	-,588	,626	,290
Ein zufriedenes Privatleben	-2,186E-02	-2,885E-02	3,985E-02	,199	-,558
Gute Bewerbungsmappe	-,825	,138	,193	-,141	3,540E-02
„Vitamin B“ (Beziehungen zu Arbeitgebern über Freunde, Bekannte etc.)	,465	-,678	-,123	-,259	1,340E-02
Bemühungen des Vermittlers beim Arbeitsamt	,446	,576	-3,149E-03	-,404	-5,165E-02

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

a 5 Komponenten extrahiert

Umschulungsberufsfeld**Kfm. Bereich**

Erklärte Gesamtvarianz

Komponente	Anfängliche Eigenwerte	% der Varianz	Kumulierte %	Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion	% der Varianz	Kumulierte %
	Gesamt			Gesamt		
1	2,240	13,175	13,175	2,240	13,175	13,175
2	1,974	11,609	24,784	1,974	11,609	24,784
3	1,606	9,445	34,228	1,606	9,445	34,228
4	1,427	8,394	42,622	1,427	8,394	42,622
5	1,310	7,704	50,326	1,310	7,704	50,326
6	1,161	6,827	57,153			
7	1,057	6,220	63,373			
8	,961	5,653	69,026			
9	,894	5,260	74,286			
10	,764	4,492	78,779			
11	,749	4,409	83,187			
12	,670	3,940	87,127			
13	,640	3,767	90,894			
14	,574	3,375	94,269			
15	,476	2,798	97,068			
16	,370	2,178	99,246			
17	,128	,754	100,000			

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Komponentenmatrix

	Komponente				
	1	2	3	4	5
Viele Bewerbungen schreiben	,283	,171	,386	-,373	,154
allgemeine Arbeitsmarktlage	-,362	,292	-,142	1,377E-03	-,439
Ein unterstützender Lebenspartner	-,213	-,129	,305	-,548	7,816E-02
Identifikation mit dem Umschulungsberuf	4,038E-03	-,385	-,234	,563	,144
Gesundheit	-7,217E-02	3,230E-02	,519	,195	,354
Glück	-,507	,461	-2,384E-02	,211	-,287
eine fachliche Ausbildung gemäß den aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes	,543	-7,356E-02	-4,602E-03	4,423E-02	-,529
sich im Vorstellungsgespräch gut verkaufen können	7,321E-02	-,108	-,712	,129	,167
Gute Abschlussprüfung	,569	,211	-,115	-,303	-8,940E-02
Bemühungen des Reha-Teams	,166	,625	-9,680E-02	,243	,332
Ausgeprägte Schlüsselqualifikationen	,379	4,687E-03	,199	,311	,288
Bemühungen des Vermittlungsservice im BFW	,436	,585	-5,581E-02	,106	-8,767E-02
Persönliche Kontakte zu möglichen Arbeitgebern	-,607	,281	-,206	-,176	,336
Ein zufriedenes Privatleben	1,117E-02	-,262	,496	,430	-1,389E-02
Gute Bewerbungsmappe	,244	-,263	-,390	-,297	,427
„Vitamin B“ (Beziehungen zu Arbeitgebern über Freunde, Bekannte etc.)	-,456	,272	6,903E-02	4,044E-02	,133
Bemühungen des Vermittlers beim Arbeitsamt	,313	,629	3,907E-02	7,028E-02	,170

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

a 5 Komponenten extrahiert

Elektrotechnische Berufe

Erklärte Gesamtvarianz

Komponente	Anfängliche Eigenwerte	% der Varianz	Kumulierte %	Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion	% der Varianz	Kumulierte %
	Gesamt			Gesamt		
1	2,597	15,275	15,275	2,597	15,275	15,275
2	2,407	14,161	29,436	2,407	14,161	29,436
3	1,802	10,599	40,034	1,802	10,599	40,034
4	1,773	10,430	50,464	1,773	10,430	50,464
5	1,305	7,675	58,139	1,305	7,675	58,139
6	1,295	7,617	65,756			
7	1,144	6,728	72,484			
8	,931	5,474	77,959			
9	,749	4,403	82,362			
10	,652	3,834	86,195			
11	,564	3,317	89,513			
12	,468	2,754	92,266			
13	,403	2,368	94,635			
14	,363	2,137	96,771			
15	,297	1,748	98,519			
16	,189	1,112	99,632			
17	6,259E-02	,368	100,000			

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Komponentenmatrix

	Komponente				
	1	2	3	4	5
Viele Bewerbungen schreiben	,275	-,505	-,443	-,227	-,174
allgemeine Arbeitsmarktlage	-,298	,180	-3,127E-02	8,458E-02	-,367
Ein unterstützender Lebenspartner	3,366E-02	,379	-,448	,397	,217
Identifikation mit dem Umschulungsberuf	,276	-,283	,409	-,153	-,384
Gesundheit	,269	,799	,187	2,411E-02	-,141
Glück	,284	-8,525E-02	-,395	-,609	-3,695E-02
eine fachliche Ausbildung gemäß den aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes	-,341	-,127	-,339	,316	,207
sich im Vorstellungsgespräch gut verkaufen können	-,297	-,421	,356	-,271	,535
Gute Abschlussprüfung	,258	-,135	-5,286E-02	,587	-,289
Bemühungen des Reha-Teams	,795	-,223	4,625E-02	-2,221E-02	4,973E-02
Ausgeprägte Schlüsselqualifikationen	-,295	-6,181E-02	,771	,268	,162
Bemühungen des Vermittlungsservice im BFW	,703	1,496E-02	,178	9,561E-02	,254
Persönliche Kontakte zu möglichen Arbeitgebern	-,257	,265	-4,142E-02	-,642	,215
Ein zufriedenes Privatleben	,346	,502	-,212	,152	,489
Gute Bewerbungsmappe	-2,991E-02	-,696	-,155	,294	4,088E-02
„Vitamin B“ (Beziehungen zu Arbeitgebern über Freunde, Bekannte etc.)	-,159	,423	9,348E-02	-,188	-,354
Bemühungen des Vermittlers beim Arbeitsamt	,711	3,296E-02	,308	-7,075E-02	7,029E-02

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

a 5 Komponenten extrahiert

Zeichentechnische Berufe

Erklärte Gesamtvarianz

Komponente	Anfängliche Eigenwerte	% der Varianz	Kumulierte %	Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion	% der Varianz	Kumulierte %
	Gesamt			Gesamt		
1	3,185	18,738	18,738	3,185	18,738	18,738
2	2,033	11,957	30,695	2,033	11,957	30,695
3	1,833	10,782	41,476	1,833	10,782	41,476
4	1,550	9,120	50,597	1,550	9,120	50,597
5	1,340	7,880	58,477	1,340	7,880	58,477
6	1,283	7,548	66,025			
7	1,088	6,397	72,422			
8	,885	5,203	77,625			
9	,777	4,569	82,194			
10	,734	4,316	86,509			
11	,555	3,265	89,775			
12	,475	2,796	92,571			
13	,372	2,191	94,762			
14	,331	1,945	96,706			
15	,285	1,679	98,385			
16	,184	1,085	99,470			
17	9,009E-02	,530	100,000			

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Komponentenmatrix

	Komponente				
	1	2	3	4	5
Viele Bewerbungen schreiben	,793	-,162	8,833E-02	-,209	-,150
allgemeine Arbeitsmarktlage	-8,088E-02	-,687	4,855E-02	-6,672E-02	,124
Ein unterstützender Lebenspartner	-,307	-,642	-3,231E-02	,378	-4,396E-02
Identifikation mit dem Umschulungsberuf	-,506	-,246	,190	5,260E-02	-,346
Gesundheit	-,240	,220	,622	,110	4,057E-02
Glück	,589	,145	-,182	-7,220E-03	-,462
eine fachliche Ausbildung gemäß den aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes	-,340	7,100E-02	-,554	-,428	,389
sich im Vorstellungsgespräch gut verkaufen können	-,338	,729	-,171	4,116E-02	8,777E-02
Gute Abschlussprüfung	-,160	6,720E-02	-,658	-8,483E-02	-,429
Bemühungen des Reha-Teams	,409	-,354	5,711E-02	-,278	,492
Ausgeprägte Schlüsselqualifikationen	-,395	,201	,458	-,455	-,265
Bemühungen des Vermittlungsservice im BFW	,614	-2,484E-02	,360	,181	-4,446E-02
Persönliche Kontakte zu möglichen Arbeitgebern	,772	,159	-,141	-,104	2,781E-02
Ein zufriedenes Privatleben	-,231	,190	,441	-,384	,138
Gute Bewerbungsmappe	-1,987E-03	,209	-,103	,466	,522
„Vitamin B“ (Beziehungen zu Arbeitgebern über Freunde, Bekannte etc.)	-,231	-1,169E-02	-5,094E-02	,570	-,101
Bemühungen des Vermittlers beim Arbeitsamt	,371	,424	,162	,367	6,798E-02

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

a 5 Komponenten extrahiert

Büropraktiker

Erklärte Gesamtvarianz

Komponente	Anfängliche Eigenwerte	% der Varianz	Kumulierte %	Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion	% der Varianz	Kumulierte %
	Gesamt			Gesamt		
1	2,636	15,504	15,504	2,636	15,504	15,504
2	2,078	12,224	27,727	2,078	12,224	27,727
3	1,950	11,473	39,200	1,950	11,473	39,200
4	1,474	8,673	47,873	1,474	8,673	47,873
5	1,383	8,136	56,010	1,383	8,136	56,010
6	1,226	7,211	63,221			
7	1,178	6,927	70,149			
8	,969	5,701	75,850			
9	,897	5,278	81,128			
10	,850	4,999	86,127			
11	,712	4,186	90,313			
12	,537	3,156	93,469			
13	,469	2,760	96,229			
14	,294	1,728	97,958			
15	,154	,905	98,863			
16	,139	,819	99,682			
17	5,403E-02	,318	100,000			

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Komponentenmatrix

	Komponente				
	1	2	3	4	5
Viele Bewerbungen schreiben	-,406	,250	,411	-,223	,253
allgemeine Arbeitsmarktlage	,215	-,567	,256	-,459	-,152
Ein unterstützender Lebenspartner	,229	,355	-,538	-,203	,235
Identifikation mit dem Umschulungsberuf	-,160	-,250	,200	,455	,547
Gesundheit	,398	-,421	-,162	,457	,340
Glück	,504	-,280	,143	-,586	,223
eine fachliche Ausbildung gemäß den aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes	-,613	-,314	8,140E-02	-,228	-,316
sich im Vorstellungsgespräch gut verkaufen können	-,221	,125	-,566	-,188	-,110
Gute Abschlussprüfung	-,403	-,201	,288	,428	-,344
Bemühungen des Reha-Teams	,428	,564	,229	-1,327E-03	-,233
Ausgeprägte Schlüsselqualifikationen	-,626	1,509E-02	-,399	9,624E-02	1,962E-02
Bemühungen des Vermittlungsservice im BFW	,140	,706	,430	,168	-,228
Persönliche Kontakte zu möglichen Arbeitgebern	,242	-7,478E-02	,463	8,406E-02	-,159
Ein zufriedenes Privatleben	,301	,196	-,480	,159	-,224
Gute Bewerbungsmappe	-,402	,356	4,258E-02	-,170	,310
„Vitamin B“ (Beziehungen zu Arbeitgebern über Freunde, Bekannte etc.)	,616	-,206	-,187	,207	-,274
Bemühungen des Vermittlers beim Arbeitsamt	,247	,255	,225	2,361E-02	,439

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

a 5 Komponenten extrahiert

**Bewerbungsaktivitäten
„Bewerbungsaktiven“**

Erklärte Gesamtvarianz

Komponente	Anfängliche Eigenwerte			Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion		
Komponente	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %		% der Varianz	Kumulierte %
1	2,020	11,881	11,881	2,020	11,881	11,881
2	1,816	10,683	22,563	1,816	10,683	22,563
3	1,688	9,929	32,492	1,688	9,929	32,492
4	1,331	7,827	40,319	1,331	7,827	40,319
5	1,276	7,505	47,824	1,276	7,505	47,824
6	1,215	7,145	54,969			
7	1,189	6,993	61,962			
8	,929	5,466	67,428			
9	,886	5,210	72,638			
10	,815	4,796	77,435			
11	,769	4,526	81,960			
12	,709	4,172	86,132			
13	,608	3,575	89,707			
14	,534	3,140	92,846			
15	,521	3,067	95,913			
16	,452	2,657	98,571			
17	,243	1,429	100,000			

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Komponentenmatrix

	Komponente				
	1	2	3	4	5
Viele Bewerbungen schreiben	-,304	,305	,125	-,314	-7,430E-02
allgemeine Arbeitsmarktlage	-4,377E-02	-,250	,145	-,366	-,316
Ein unterstützender Lebenspartner	-,396	5,427E-02	-,383	,107	,461
Identifikation mit dem Umschulungsberuf	,259	3,047E-02	-,334	2,427E-02	,195
Gesundheit	-,287	,253	-,353	,478	-,468
Glück	-,578	-8,745E-02	,408	-,141	-,175
eine fachliche Ausbildung gemäß den aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes	,421	-4,893E-02	-,255	-,368	-3,585E-02
sich im Vorstellungsgespräch gut verkaufen können	,448	-,442	,280	,450	-4,242E-02
Gute Abschlussprüfung	,361	,410	,125	-,465	-9,406E-03
Bemühungen des Reha-Teams	-1,894E-03	,542	,454	,141	,128
Ausgeprägte Schlüsselqualifikationen	,499	,211	-7,034E-02	,142	-,341
Bemühungen des Vermittlungsservice im BFW	,107	,552	,485	1,988E-02	,267
Persönliche Kontakte zu möglichen Arbeitgebern	-,303	-,217	,318	8,443E-02	,405
Ein zufriedenes Privatleben	-8,417E-02	,412	-,424	,186	,314
Gute Bewerbungsmappe	,393	-,387	,339	,202	,305
„Vitamin B“ (Beziehungen zu Arbeitgebern über Freunde, Bekannte etc.)	-,500	-,201	,138	,103	-,194
Bemühungen des Vermittlers beim Arbeitsamt	,109	,411	,287	,387	-,265

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse. a 5 Komponenten extrahiert

„Nicht-Bewerbungsaktiven“

Erklärte Gesamtvarianz

Komponente	Anfängliche Eigenwerte	% der Varianz	Kumulierte %	Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion	% der Varianz	Kumulierte %
	Gesamt			Gesamt		
1	2,047	12,038	12,038	2,047	12,038	12,038
2	1,922	11,306	23,344	1,922	11,306	23,344
3	1,497	8,803	32,147	1,497	8,803	32,147
4	1,485	8,734	40,881	1,485	8,734	40,881
5	1,188	6,985	47,867	1,188	6,985	47,867
6	1,122	6,600	54,467			
7	1,075	6,324	60,791			
8	1,009	5,933	66,724			
9	,885	5,203	71,927			
10	,841	4,945	76,872			
11	,795	4,678	81,549			
12	,764	4,496	86,046			
13	,675	3,968	90,014			
14	,574	3,378	93,392			
15	,532	3,128	96,520			
16	,491	2,891	99,411			
17	,100	,589	100,000			

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Komponentenmatrix

	Komponente				
	1	2	3	4	5
Viele Bewerbungen schreiben	,382	,418	-7,196E-03	-,310	-6,630E-02
allgemeine Arbeitsmarktlage	-2,969E-02	-,312	-,345	,272	,293
Ein unterstützender Lebenspartner	-1,384E-02	-,146	-,355	,259	-,596
Identifikation mit dem Umschulungsberuf	-,261	,210	,467	1,575E-02	-,229
Gesundheit	-4,574E-02	-,374	,417	,471	1,546E-02
Glück	,409	-,361	-,165	-,242	-,314
eine fachliche Ausbildung gemäß den aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes	-,277	,362	-,486	,151	,218
sich im Vorstellungsgespräch gut verkaufen können	-,318	,116	,404	-,356	-6,733E-02
Gute Abschlussprüfung	,175	,451	-,414	,151	-6,307E-02
Bemühungen des Reha-Teams	,495	,155	,181	,241	6,922E-03
Ausgeprägte Schlüsselqualifikationen	-,575	,157	,198	9,372E-02	,359
Bemühungen des Vermittlungsservice im BFW	,667	,226	,199	,200	,239
Persönliche Kontakte zu möglichen Arbeitgebern	,240	-,566	9,107E-02	-,499	1,065E-03
Ein zufriedenes Privatleben	-5,780E-02	-9,362E-02	,248	,493	-,343
Gute Bewerbungsmappe	-7,306E-02	,435	2,298E-02	-,401	-8,128E-02
„Vitamin B“ (Beziehungen zu Arbeitgebern über Freunde, Bekannte etc.)	-6,042E-02	-,581	-,163	-,148	,360
Bemühungen des Vermittlers beim Arbeitsamt	,602	,104	,230	,113	,306

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

a 5 Komponenten extrahiert

Instrumente

1. Fragebogen „Vermittlungsbefragung“ (Kapitel 6)
2. Fragebogen „Arbeitsmarktangepasste IT-Qualifizierung“ (Kapitel 4)
3. Standardisierte Fragebögen (Beschreibung: www.assessment-info.de)
 - AVEM
 - BIP
 - SF36
 - F-SozU-K14

Rehabilitandenbefragung 2003

im BFW Michaelshoven

**Vermittlungs-
und
Integrationsangebote**

—

Ihre Meinung ist gefragt!



Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation
an der Deutschen Sporthochschule (GmbH)
Sürther Str. 171, 50999 Köln

C. Schmidt, C. Hetzel
Juni 2003

Ziel der Befragung

Das BFW Michaelshoven bietet zahlreiche Angebote an, um Rehabilitanden bei der Planung, Durchführung und Überprüfung von Bewerbungsaktivitäten unterstützen zu können. Diese Angebote werden als Vermittlungs- und Integrationsangebote bezeichnet. Mithilfe der Ergebnisse des vorliegenden Fragebogens sollen diese noch wirkungsvoller gestaltet werden.

Die Befragung hat folgende Themen

- Ihre Einstellungen, Kenntnisse und Fertigkeiten bezüglich Stellensuche
- Ihre Bewerbungsaktivitäten
- Ihre Nutzungsgewohnheiten der Angebote und Ihre Zufriedenheit damit

Was ist zu tun?

Die Fragen in diesem Fragebogen beziehen sich auf Ihre Ansichten und Meinungen. Richtige oder falsche Antworten gibt es nicht. Eine Antwort ist zutreffend, wenn sie ausdrückt, wie Sie persönlich die Dinge sehen.

Lesen Sie jede Frage sorgfältig durch und antworten Sie dann zügig. Ihr erster Eindruck ist meist auch der treffende.

Lassen Sie nach Möglichkeit keine Frage aus, es sei denn, Sie haben zu dieser Frage wirklich keine Meinung. Wie Vortests gezeigt haben, ist dies aber sehr unwahrscheinlich.

Anonymität

Ihr Fragebogen geht direkt an das externe Forschungsinstitut IQPR. Dort wird Ihr Fragebogen für die Datenauswertung in den Computer eingegeben und anschließend vernichtet.

Die Befragung wird nur für Gruppen ausgewertet. Die Antworten der einzelnen Personen werden dafür zusammengefasst. Die Ergebnisse beschreiben also das Meinungsbild der Gruppe. Ein Rückschluss auf die Antworten bestimmter Einzelpersonen ist nicht möglich.

Wie ausfüllen?

Benutzen Sie zum Ankreuzen einen Kugelschreiber.

	Stimme voll zu «	Stimme eher zu ◀	Teils-teils 	Stimme eher nicht zu ▶	Stimme überhaupt nicht zu »
So kreuzen Sie richtig an:	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
So nehmen Sie eine Korrektur vor:	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Das Ausfüllen des Fragebogens dauert ungefähr 25-30 Minuten.

Vielen Dank für Ihre Zeit und Unterstützung!

Teil A: Fragen zu Ihrer Person

Im Folgenden bitten wir Sie zunächst, einige Angaben über sich zu machen. Diese Angaben sind wichtig, um eine Auswertung für Ihre Gruppe vornehmen zu können! Ohne diese Information gehen Ihre Angaben nur in die allgemeinen Ergebnisse ein. Gezielte Verbesserungsmaßnahmen sind damit kaum möglich.

<p>1. Geschlecht?</p> <p><input type="checkbox"/> Männlich <input type="checkbox"/> Weiblich</p>	<p>2. Geboren in welchem Jahr?</p> <p>19 __ __ (Jahreszahl)</p>
<p>3. Familienstand?</p> <p><input type="checkbox"/> Ledig <input type="checkbox"/> Verheiratet/fester Partner <input type="checkbox"/> Geschieden/getrennt lebend <input type="checkbox"/> Verwitwet</p>	<p>4. Letzte berufliche Stellung?</p> <p><input type="checkbox"/> Arbeiter <input type="checkbox"/> Angestellter <input type="checkbox"/> Beamter <input type="checkbox"/> Selbständiger <input type="checkbox"/> Sonstiges:</p>
<p>5. Ihr höchster Schulabschluss?</p> <p><input type="checkbox"/> Hauptschule/ Volksschule <input type="checkbox"/> Realschule/ Mittlere Reife <input type="checkbox"/> Polytechnische Oberschule <input type="checkbox"/> Fachhochschulreife <input type="checkbox"/> Abitur/ allgemeine Hochschulreife <input type="checkbox"/> anderen Schulabschluss <input type="checkbox"/> keinen Schulabschluss</p>	<p>6. Abgeschlossene Berufsausbildung? <i>Mehrere Nennungen möglich !</i></p> <p><input type="checkbox"/> Lehre (beruflich-betriebliche Ausbildung) <input type="checkbox"/> Fachschule (Meister-, Technikerschule, Berufs-, Fachakademie) <input type="checkbox"/> Fachhochschule, Ingenieurschule <input type="checkbox"/> Universität, Hochschule <input type="checkbox"/> andere Berufsausbildung <input type="checkbox"/> keine Berufsausbildung</p>
<p>7. Staatsangehörigkeit?</p> <p><input type="checkbox"/> Deutsch <input type="checkbox"/> andere:</p>	<p>8. Besitzen Sie einen Schwerbehindertenausweis?</p> <p><input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein</p>
<p>9. Hauptrehabgrund? <i>Bitte nur <u>eine</u> Nennung !</i></p> <p><input type="checkbox"/> Stütz- und Bewegungsapparat <input type="checkbox"/> Psychische Erkrankung <input type="checkbox"/> Neurologische Erkrankung <input type="checkbox"/> Hauterkrankung <input type="checkbox"/> Erkrankung der Atemwege <input type="checkbox"/> Sonstige internistische Erkrankungen</p> <p><input type="checkbox"/> Sonstiges:</p>	<p>10. Gibt es weitere Erkrankungen? <i>Mehrere Nennungen möglich !</i></p> <p><input type="checkbox"/> Stütz- und Bewegungsapparat <input type="checkbox"/> Psychische Erkrankung <input type="checkbox"/> Neurologische Erkrankung <input type="checkbox"/> Hauterkrankung <input type="checkbox"/> Erkrankung der Atemwege <input type="checkbox"/> Sonstige internistische Erkrankungen</p> <p><input type="checkbox"/> Sonstiges:</p>
<p>11. Lehrgangskürzel? (z.B. IK 61)</p> <p>.....</p>	

Teil B: Bewerbungsspezifische Kenntnisse und Fertigkeiten

Um sich erfolgreich zu bewerben, sind verschiedene Kenntnisse und Fertigkeiten nötig. Inwieweit treffen die nachfolgenden Punkte zum jetzigen Zeitpunkt auf Sie zu?

12. Vorbereitung von Bewerbungsaktivitäten	Stimme voll zu ◀◀	Stimme eher zu ◀	Teils-Teils 	Stimme eher nicht zu ▶	Stimme überhaupt nicht zu ▶▶
Ich weiß genau, was ich beruflich erreichen will.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe genaue Vorstellungen, welche Leistungen im Umschulungsberuf von mir erwartet werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe einen guten Überblick über den Arbeitsmarkt in meinem Umschulungsberuf.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich kenne auch alternative Einsatzmöglichkeiten meines Umschulungsberufs.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich kann Stellenangebote eigenständig auswerten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich kann ohne Hilfe anderer Informationen über mögliche Arbeitgeber einholen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe mir schon einmal von einer Person meines Vertrauens beschreiben lassen, wie sie meine Schlüsselqualifikationen einschätzt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich weiß genau, wie ich bewerbungsrelevante Schwächen beheben kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich kann Absagen auf Bewerbungen auswerten, um für die Zukunft besser vorbereitet zu sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Für die Lösung von Bewerbungsproblemen fallen mir immer viele Möglichkeiten ein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alles in allem bin ich damit zufrieden, was ich über die Vorbereitung von Bewerbungsaktivitäten weiß.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. Bewerbungsmappe	Stimme voll zu ◀◀	Stimme eher zu ◀	Teils-Teils 	Stimme eher nicht zu ▶	Stimme überhaupt nicht zu ▶▶
Ich kann ein aussagekräftiges Anschreiben jeweils passend für unterschiedliche Arbeitgeber verfassen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich kann einen aussagekräftigen Lebenslauf schreiben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich kann eine vollständige Bewerbungsmappe mit allen Zeugnissen und Bescheinigungen zusammenstellen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich kann meine Bewerbungsmappe ansprechend gestalten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich kann mich schriftlich gut ausdrücken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alles in allem bin ich zufrieden damit, was ich über die Erstellung einer überzeugenden Bewerbungsmappe weiß.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. Vorstellungsgespräch	Stimme voll zu ◀◀	Stimme eher zu ◀	Teils-Teils 	Stimme eher nicht zu ▶	Stimme überhaupt nicht zu ▶▶
Ich kann ein Vorstellungsgespräch eigenständig vorbereiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich kann mich als interessante Persönlichkeit präsentieren, die weiß was sie will.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es ist mir unangenehm, über meinen RehaGrund zu reden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich kann einem Arbeitgeber kurz und knapp erklären, was ein Berufsförderungswerk ist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich weiß, wie hoch ein realistisches Einstiegsgehalt für mich ist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich weiß, wie ich mich zu meinem Vorstellungsgespräch kleiden sollte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich kann mich mündlich gut ausdrücken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alles in allem bin ich zufrieden damit, was ich von überzeugenden Vorstellungsgesprächen weiß.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. Allgemein ...	Stimme voll zu ◀◀	Stimme eher zu ◀	Teils-Teils 	Stimme eher nicht zu ▶	Stimme überhaupt nicht zu ▶▶
Alles in allem bin ich zufrieden mit meinen Bewerbungskennnissen und –fertigkeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Im Vergleich zum Beginn der Umschulung konnte ich meine Bewerbungskennnissen und –fertigkeiten verbessern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. Welche Bedingungen halten Sie für ausschlaggebend, um eine Arbeitsstelle zu finden?

Entscheiden Sie sich bitte für die wichtigsten sechs !

- Viele Bewerbungen schreiben
- allgemeine Arbeitsmarktlage
- Ein unterstützender Lebenspartner
- Identifikation mit dem Umschulungsberuf
- Gesundheit
- Glück
- eine fachliche Ausbildung gemäß den aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes
- sich im Vorstellungsgespräch gut verkaufen können
- Gute Abschlussprüfung
- Bemühungen des Reha-Teams
- Ausgeprägte Schlüsselqualifikationen
- Bemühungen des Vermittlungsservice im BFW
- Persönliche Kontakte zu möglichen Arbeitgebern
- Ein zufriedenes Privatleben
- Gute Bewerbungsmappe
- „Vitamin B“ (Beziehungen zu Arbeitgebern über Freunde, Bekannte etc.)
- Bemühungen des Vermittlers beim Arbeitsamt

Teil C: Persönliche Einstellung zu Bewerbungsthemen

Nachfolgend geht es um Ihre Ansichten und Meinungen zu verschiedenen Themen der Umschulung und des Bewerbens. Richtige oder falsche Antworten gibt es nicht. Eine Antwort ist zutreffend, wenn sie ausdrückt, wie Sie persönlich die Dinge sehen.

17. Mein Umschulungsberuf ...	Stimme voll zu ◀◀	Stimme eher zu ◀	Teils-Teils 	Stimme eher nicht zu ▶	Stimme überhaupt nicht zu ▶▶
... bietet mir eine gute berufliche Perspektive.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... bietet mir eine gute finanzielle Perspektive.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... bietet mir gesellschaftliche Anerkennung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... bietet mir Möglichkeiten, mich selbst zu verwirklichen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine beruflichen Ziele spornen mich an.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich möchte lieber in meinem alten Beruf arbeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alles in allem bin ich zufrieden mit der Wahl meines Umschulungsberufs.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18. Auswahl von möglichen Arbeitgebern	Stimme voll zu ◀◀	Stimme eher zu ◀	Teils-Teils 	Stimme eher nicht zu ▶	Stimme überhaupt nicht zu ▶▶
Ich würde auch bei einer Zeitarbeitsfirma arbeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich würde aus beruflichen Gründen umziehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin bereit, zugunsten meines beruflichen Engagements Einschränkungen meines Privatlebens hinzunehmen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich würde auch eine Stelle unterhalb des formalen Abschlusses annehmen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei Berufsbeginn würde ich finanzielle Abstriche in Kauf nehmen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich kann mir vorstellen, mich selbständig zu machen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich würde eine einfache Fahrzeit von mehr als 45 Minuten in Kauf nehmen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alles in allem bin ich flexibel und anpassungsfähig bei der Wahl des Arbeitgebers.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Teil D: Persönliche Eigenschaften

Nachfolgend geht es um persönliche Eigenschaften, die für Bewerbungen wichtig sind.

22.	Trifft völlig zu	Trifft übermäßig zu	Trifft mittel-mäßig zu	Trifft wenig zu	Trifft gar nicht zu
Mir ist wichtig, dass sich mein berufliches Entgelt direkt an meine Leistungen knüpft.	<input type="checkbox"/>				
Ich bin sehr aufgeregt, wenn ich vor einer größeren Gruppe reden muss.	<input type="checkbox"/>				
Ich bin ausgesprochen ehrgeizig.	<input type="checkbox"/>				
Auch nach sehr guten Leistungen bemühe ich mich, noch besser zu werden.	<input type="checkbox"/>				
Ich bin selbstbewusst.	<input type="checkbox"/>				
Vor Begegnungen mit wichtigen Personen habe ich mich gut im Griff.	<input type="checkbox"/>				
Ich stelle mich gern schwierigen Situationen, um festzustellen, wie gut ich bin.	<input type="checkbox"/>				

23.	Trifft völlig zu	Trifft übermäßig zu	Trifft mittel-mäßig zu	Trifft wenig zu	Trifft gar nicht zu
Ich bringe gerne Veränderungsvorschläge in die Arbeit mit ein.	<input type="checkbox"/>				
Wenn ich vor einer neuen Aufgabe stehe, fürchte ich oft, ihr nicht gewachsen zu sein.	<input type="checkbox"/>				
Ich schätze meine Fähigkeiten hoch ein.	<input type="checkbox"/>				
Wenn ich etwas erreichen will, kann ich Rückschläge überwinden, ohne dadurch mein Ziel aufzugeben.	<input type="checkbox"/>				
Wenn ich etwas will, kann ich mich im allgemeinen auch damit durchsetzen.	<input type="checkbox"/>				
Sollte ich später arbeitslos werden, bin ich überzeugt, durch meine Fähigkeiten schnell wieder eine Stelle zu bekommen.	<input type="checkbox"/>				

24. Wann haben Sie vor der Umschulung folgende Bewerbungsaktivitäten zuletzt durchgeführt?

- Mein letztes Vorstellungsgespräch: _____ (Jahreszahl).
- Die letzte schriftliche Bewerbung mit Anschreiben und Lebenslauf: _____ (Jahreszahl).

Teil E: Bewerbungsaktivitäten

Wann haben Sie folgende Bewerbungsaktivitäten für zukünftig mögliche Arbeitsstellen durchgeführt bzw. wollen Sie diese durchführen?

Bewerbungsaktivitäten für den Praktikumsplatz sind mit einzuschließen.

Geben Sie bitte auch die Anzahl der verschiedenen Arbeitgeber an!

25. Haben Sie schon ...		vor der Umschulung	im ersten Umschulungsjahr	1. Hälfte des zweiten Umschulungsjahres	2. Hälfte des zweiten Umschulungsjahres	Nach der Umschulung
... ihre Bewerbungsmappe zusammengestellt?	<input type="checkbox"/> ja, begonnen habe ich ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> nein, aber ...				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... Adressen und Informationen von möglichen Arbeitgebern gesammelt?	<input type="checkbox"/> ja, begonnen habe ich ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> nein, aber ...				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... persönlichen Kontakt mit möglichen Arbeitgebern aufgenommen?	<input type="checkbox"/> ja, der erste Kontakt war ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> nein, aber ...				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... Bewerbungsschreiben verschickt?	<input type="checkbox"/> ja, das erste Schreiben war ... insgesamt an ___ Arbeitgeber	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> nein, aber ...				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... Vorstellungsgespräche geführt?	<input type="checkbox"/> ja, das erste Gespräch war ... insgesamt mit ___ Arbeitgeber	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> nein					

26. Allgemein ...	Stimme voll zu ◀◀	Stimme eher zu ◀	Teils-Teils 	Stimme eher nicht zu ▶	Stimme überhaupt nicht zu ▶▶
Alles in allem bin ich zufrieden mit meinen bisherigen Bewerbungsaktivitäten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Im Vergleich zu den letzten 6 Monaten werde ich meine Bewerbungsaktivitäten in der verbleibenden Zeit der Umschulung steigern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Im Vergleich zu den letzten 6 Monaten werde ich meine Bewerbungsaktivitäten nach der Umschulung steigern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Teil F: Vermittlungs- und Integrationsangebote des BFW

Bewerbertraining

Das Bewerbertraining umfasst mehrere Elemente, in denen bestimmte Bewerbungsaktivitäten trainiert werden. Um diese Bewerbungselemente geht es im Folgenden.

27. Vor dem Bewerbertraining war es mir <u>wichtig</u> , dass ich durch die Teilnahme meine Kenntnisse ausbaue bezüglich ...	Stimme voll zu ◀◀	Stimme eher zu ◀	Teils-Teils 	Stimme eher nicht zu ▶	Stimme überhaupt nicht zu ▶▶
... Bewerbungsmappe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... Anschreiben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... Telefonieren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... Vorstellungsgespräche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... Stellensuche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

28. Alles in allem war ich <u>zufrieden</u> mit den bisherigen Elementen ...	Bisher noch nicht teilgenommen	Stimme voll zu ◀◀	Stimme eher zu ◀	Teils-Teils 	Stimme eher nicht zu ▶	Stimme überhaupt nicht zu ▶▶
... „Bewerbungsmappe anlegen“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... „Anschreiben erstellen“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... „Telefontraining absolvieren“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... „videogestütztes Vorstellungsgespräch simulieren“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... „Stellensuche planen und durchführen“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

29. Haben Sie Vorschläge und Anregungen, das Bewerbertraining zu verbessern (z.B. Themen, Häufigkeit, Form)?

Ja – und welche ? Nein

IFIP

IFIP bedeutet Individueller Förder- und Integrationsplan. Im Rahmen des IFIP bearbeiten Sie gemeinsam mit dem Reha-Team u.a. folgende Themen:

- Sie vereinbaren gemeinsam mit dem Reha-Team **Ziele** über Ihre Rehabilitation.
- Sie bekommen im Rahmen der **Feedback-Gespräche** vom Reha-Team regelmäßig Rückmeldung zu Themen, die mit Ihrer Umschulung und Integration zusammenhängen.
- Sie erarbeiten gemeinsam mit dem Reha-Team Ihr **Integrationskonzept**.

30. Vor den IFIP-Gesprächen war es mir <u>wichtig</u> ...	Stimme voll zu ◀◀	Stimme eher zu ◀	Teils-Teils 	Stimme eher nicht zu ▶	Stimme überhaupt nicht zu ▶▶
... Ziele mit dem Reha-Team zu vereinbaren,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... vom Reha-Team Rückmeldung zu bekommen,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... gemeinsam mit dem Reha-Team meine Integration zu planen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

31. Alles in allem war ich <u>zufrieden</u> mit ...	Stimme voll zu ◀◀	Stimme eher zu ◀	Teils-Teils 	Stimme eher nicht zu ▶	Stimme überhaupt nicht zu ▶▶
... der gemeinsamen Zielvereinbarung,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... den Feedback-Gesprächen,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... der Erstellung meines Integrationskonzeptes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

32. Haben Sie Vorschläge und Anregungen, die IFIP-Gespräche zu verbessern (z.B. Themen, Häufigkeit, Form)?

Ja – und welche ? Nein

Informationsveranstaltungen des Vermittlungsservice

Im Rahmen von Informationsveranstaltungen des Vermittlungsservice werden verschiedene Themen behandelt, darunter Zeitarbeit, Integrationsfachdienste und Angebote des Vermittlungsservice.

33. Vor der Teilnahme an den Info-Veranstaltungen war es mir <u>wichtig</u> , ...	Stimme voll zu ◀◀	Stimme eher zu ◀	Teils-Teils 	Stimme eher nicht zu ▶	Stimme überhaupt nicht zu ▶▶
... Infos über Zeitarbeit zu erhalten,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... Infos über Integrationsfachdienst zu erhalten,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... Infos über die Angebote des Vermittlungsservice zu erhalten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

34. Alles in allem war ich <u>zufrieden</u> mit den Veranstaltungen ...	Bisher noch nicht teilgenommen	Stimme voll zu ◀◀	Stimme eher zu ◀	Teils-Teils 	Stimme eher nicht zu ▶	Stimme überhaupt nicht zu ▶▶
... „Zeitarbeit“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... „Integrationsfachdienst“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... „Angebote des Vermittlungsservice“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

35. Haben Sie Vorschläge und Anregungen, die Info-Veranstaltungen zu verbessern (z.B. Themen, Häufigkeit, Form)?

Ja – und welche ? Nein

Das Praktikum

Im Praktikum haben Sie die Möglichkeit, das Gelernte in die Praxis umzusetzen und sich einem möglichen Arbeitgeber vorzustellen.

Versetzen Sie sich bitte in die Zeit vor dem Praktikum. 36. Vor dem Praktikum war es mir <u>wichtig</u> , dass das Reha-Team ...	Stimme voll zu ◀◀	Stimme eher zu ◀	Teils-Teils 	Stimme eher nicht zu ▶	Stimme überhaupt nicht zu ▶▶
... mich bei der Vorbereitung auf das Praktikum unterstützt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... während des Praktikums als Ansprechpartner zur Verfügung steht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... mit mir das Praktikum auswertet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

37. In der Vorbereitung auf das Praktikum ...	Stimme voll zu ◀◀	Stimme eher zu ◀	Teils-Teils 	Stimme eher nicht zu ▶	Stimme überhaupt nicht zu ▶▶
... sind mir Möglichkeiten und Chancen des Praktikums bewusst geworden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... konnte ich eine persönliche Suchstrategie entwickeln.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... war mir klar, was von mir als Praktikant erwartet wird.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alles in allem war ich zufrieden mit der Vorbereitung auf das Praktikum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

61. Haben Sie weitere Anregungen und Vorschläge, die Vermittlungs- und Integrationsangebote zu verbessern?

Ja – und welche ? Nein

62. Haben Sie schon eine feste Arbeitsplatzzusage für die Zeit nach der Umschulung?

Ja Nein

63. Die Ausbildung allgemein	Stimme voll zu	Stimme eher zu	Teils-Teils	Stimme eher nicht zu	Stimme überhaupt nicht zu
	«	◀		▶	»
Einen Großteil des Gelernten kann ich später im Berufsleben gebrauchen.	<input type="checkbox"/>				
Alles in allem bin ich zufrieden mit der bisherigen Ausbildung am Qualifizierungsort.	<input type="checkbox"/>				

64. Abschließend ...	Stimme voll zu	Stimme eher zu	Teils-Teils	Stimme eher nicht zu	Stimme überhaupt nicht zu
	«	◀		▶	»
Ich finde es gut, das Rehabilitanden befragt werden, wenn es um die Verbesserung von Angeboten geht.	<input type="checkbox"/>				
Ich fand den Fragebogen interessant.	<input type="checkbox"/>				

Vielen Dank für Ihre Zeit und Ihre Unterstützung!

Befragung der Absolventen der Maßnahme INFO-NETT

im BFW Hamburg

2003

Nachbefragung



Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation
an der Deutschen Sporthochschule (GmbH)

C. Schmidt, C. Hetzel
September 2003

Ziel der Befragung

Die Universität der Bundeswehr und das BFW Hamburg bieten die 12-monatige Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahme INFO-NETT an.

Mit der Befragung soll untersucht werden, ob und wo die Absolventen der INFO-NETT-Maßnahme eine Arbeitsstelle gefunden haben und wie Sie die Maßnahme rückblickend bewerten.

Die Befragung wird vom **IQPR Köln** durchgeführt. Auftraggeber ist das BFW Hamburg.

Was ist zu tun?

Die Fragen in diesem Fragebogen beziehen sich auf Fakten sowie auf Ihre Ansichten und Meinungen.

Lesen Sie jede Frage sorgfältig durch und antworten Sie dann zügig. Ihr erster Eindruck ist meist auch der treffende.

Lassen Sie nach Möglichkeit keine Frage aus, es sei denn, Sie haben zu dieser Frage wirklich keine Meinung.

Anonymität

Das IQPR trägt die volle datenschutzrechtliche Verantwortung. Alle Ihre Angaben werden streng vertraulich, entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen des Datenschutzes, behandelt. Das bedeutet; Alle erhobenen Daten werden nur in anonymisierter Form, d.h. ohne Namen und Adresse, und nur zusammengefasst mit den Angaben anderer befragten Personen ausgewertet. Die Ergebnisse lassen keine Rückschlüsse darauf zu, welche Person welche Angaben gemacht hat. Mit anderen Worten:

Der Datenschutz ist voll und ganz gewährleistet.

Wie ausfüllen?

- Kreuzen Sie bitte die jeweils zutreffenden Antwortmöglichkeiten in den dafür vorgesehenen Kästchen an
- Normalerweise ist für jede Frage nur eine Antwort möglich, also nur **ein** Kästchen anzukreuzen.
- Wenn mehrere Antworten auf eine Frage angekreuzt werden können, wird ausdrücklich darauf hingewiesen:
*Bitte kreuzen Sie **alles** an, was zutrifft!*
- In die großen Kästchen [] und auf gestrichelte Linien tragen Sie bitten jeweils die erfragten Zahlen oder Stichworte ein.
- Gelegentlich werden Sie aufgefordert, einen Teil der Fragen zu überspringen. Tun Sie dies bitte dann, wenn im Fragebogen auf folgende Weise darauf hingewiesen wird:

Beispiel:

Was trifft derzeit auf Sie zu?

erwerbstätig.....1 } *Bitte weiter mit Frage 12*
arbeitslos gemeldet2 } *Bitte weiter mit Frage 23*

Das Ausfüllen des Fragebogens dauert ungefähr 15 Minuten.

Vielen Dank für Ihre Zeit und Unterstützung!

Zu Beginn möchten wir Sie um einige allgemeine Angaben zu Ihrem **gesundheitlichen Befinden** und Ihrer Behinderung bitten. Diese Informationen helfen uns, die Antworten auf die folgenden Fragen später richtig einzuordnen.

1. Wie würden Sie Ihren derzeitigen Gesundheitszustand beschreiben?

- 1 sehr gut
- 2 überwiegend gut
- 3 überwiegend schlecht
- 4 sehr schlecht

2. Wie hat sich Ihr Gesundheitszustand **seit Beginn von INFO-NETT** verändert?

- 1 hat sich wesentlich gebessert
- 2 hat sich etwas verbessert
- 3 Ist in etwa gleich geblieben
- 4 hat sich etwas verschlechtert
- 5 hat sich wesentlich verschlechtert
- 6 mein Gesundheitszustand ist sehr unterschiedlich oder schwankend

3. Handelt es sich bei Ihrer Behinderung bzw. gesundheitlichen Einschränkung um ein/ eine ...? Kreuzen Sie bitte **alles** an, was zutrifft.

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 1 <input type="checkbox"/> körperliche Behinderung <input type="checkbox"/> Sehbehinderung <input type="checkbox"/> Hörbehinderung <input type="checkbox"/> Anfallsleiden, Epilepsie <input type="checkbox"/> geistige Behinderung <input type="checkbox"/> innere Erkrankung, Organschaden
(z.B. nach Krebserkrankung, Herz-Kreislauf-Schädigung, HIV, Diabetes u.a.) | <ul style="list-style-type: none"> 1 <input type="checkbox"/> psychische Probleme, psychische Erkrankung <input type="checkbox"/> psychische Behinderung <input type="checkbox"/> Lernbehinderung <input type="checkbox"/> Sprachbehinderung <input type="checkbox"/> Lähmung, zerebrale Störungen <input type="checkbox"/> andere Behinderung, und zwar |
|---|--|

4. Seit wann haben Sie diese Behinderung bzw. gesundheitliche Einschränkung?

Wenn die Behinderung über einen längeren Zeitraum entstanden ist, geben Sie bitte an, ab wann die Einschränkungen so stark waren, dass Sie nicht mehr den normalen Alltagsaktivitäten nachgehen konnten.

Behinderung / gesundheitliche Einschränkung ...

- 1 von Geburt an
- 2 begann **vor** Ende der Schulzeit
- 3 begann **nach** Ende der Schulzeit

5. Wie hoch ist der Grad der amtlich festgestellten Behinderung in Prozent?

Der Behinderungsgrad beträgt %

- 1 Trifft nicht zu, Behinderung ist amtlich nicht beantragt und festgestellt.

6. Wir haben hier ein paar Aussagen über Ihre beruflichen Perspektiven . Stimmen Sie diesen Aussagen voll und ganz zu oder stimmen Sie ihnen überhaupt nicht zu? Sie können Ihre Antwort abstufen.					
	stimme voll zu	stimme eher zu	teils-teils	stimme eher nicht zu	stimme überhaupt nicht zu
	1	2	3	4	5
Durch meine Behinderung habe ich schlechtere Chancen, eine Stelle zu finden als andere.	<input type="checkbox"/>				
Personalverantwortliche in Betrieben haben spürbare Vorbehalte und Vorurteile gegenüber behinderten Menschen.	<input type="checkbox"/>				
Behinderte Menschen können genau so viel leisten wie normale Arbeitnehmer.	<input type="checkbox"/>				
Arbeit hat für mich einen zentralen Stellenwert in meinem Leben.	<input type="checkbox"/>				
Behinderte Menschen werden von Betrieben nur dann eingestellt, wenn es für Betriebe finanzielle Vorteile bringt.	<input type="checkbox"/>				
Ich sehe keine Perspektive für meine berufliche Zukunft.	<input type="checkbox"/>				
Ich bin auf Eigeninitiative angewiesen, um überhaupt noch eine Chance auf dem Arbeitsmarkt zu haben.	<input type="checkbox"/>				

In den folgenden Fragen geht es um Ihren **beruflichen Werdegang**.

7. Welchen **höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss** haben Sie?

1. Hauptschule/ Volksschule
 2. Realschule/ Mittlere Reife
 3. Polytechnische Oberschule
 4. Fachhochschulreife
 5. Abitur/ allgemeine Hochschulreife
 6. anderen Schulabschluss, und zwar:
 7. keinen Schulabschluss

8. Welchen **beruflichen Ausbildungsabschluss** haben Sie? Kreuzen Sie bitte **alles** an, was zutrifft.

1. abgeschlossene **beruflich-betriebliche** Ausbildung, z.B. Lehre, Praktikum
 abgeschlossene **beruflich-schulische** Ausbildung, z.B. Berufsfachschule, Handelsschule
 abgeschlossene Ausbildung oder Fortbildung an einer Fachschule, Meister-/ Technikerschule, Berufs- oder Fachakademie
 abgeschlossenes Studium an einer Fachhochschule
 abgeschlossenes Studium an einer Hochschule, Universität
 Berufsausbildung mit Abitur
 Habe **keinen** beruflichen Ausbildungsabschluss

9. Wie viele Jahre sind Sie bisher erwerbstätig gewesen (ohne Ausbildungsjahre)?

Anzahl der Erwerbsjahre:

10. Waren Sie bis zum Beginn von INFO-NETT erwerbstätig oder arbeitslos?

- 1 erwerbstätig
- 2 arbeitslos über eine Dauer von Monaten
- 3 weder erwerbstätig noch arbeitslos

11. Was trifft derzeit auf Sie zu?

- erwerbstätig 1 } *Bitte weiter mit Frage 12*
- in ABM (Arbeitsbeschaffungsmaßnahme) 2 }
- in Ausbildung, Umschulung, Fortbildung 3 }
- in Erziehungsurlaub 4 }
- in Haushaltstätigkeit bzw. Kindererziehung beschäftigt 5 } *Bitte weiter mit Frage 28*
- seit mindestens 6 Wochen krank / hatte einen Unfall /
befinde mich in einer Rehabilitationsmaßnahme 6 }
- in Rente oder im Vorruhestand 7 }
- arbeitslos gemeldet 8 } *Bitte weiter mit Frage 23*

Die folgenden Fragen richten sich **nur an Erwerbstätige.**

12. Seit wann sind Sie bei Ihrem jetzigen Arbeitgeber beschäftigt?

seit Monaten

13. In welcher beruflichen Stellung sind Sie tätig?

- 1 Arbeiter
- 2 Angestellte / Angestellter
- 3 Beamtin / Beamter
- 4 Selbständige / Selbständiger
- 5 Mithelfende Angehörige / Mithelfender Angehöriger

14. Arbeiten Sie zur Zeit bei dem Arbeitgeber, bei dem Sie Ihr INFO-NETT-Praktikum gemacht haben?

- 1 ja
- 2 nein

15. Inwiefern waren die nachfolgenden Aspekte für Sie hilfreich, dass Sie nach dem Praktikum übernommen worden sind bzw. Ihre derzeitige Arbeitsstelle gefunden haben?

	sehr hilfreich 1	hilfreich 2	mittel- mäßig 3	wenig hilfreich 4	überhaupt nicht hilfreich 5
durch die in INFO-NETT erworbenen fachlichen Kenntnisse (z.B. Web-Site-Erstellung, Photoshop, Video)	<input type="checkbox"/>				
Dass ich mich besser verkaufen kann	<input type="checkbox"/>				
dass ich im Praktikum den Arbeitsalltag kennengelernt habe	<input type="checkbox"/>				
dass ich meine persönlichen Probleme in INFO-NETT aufarbeiten konnte	<input type="checkbox"/>				

16. In welcher Art von Unternehmen sind Sie derzeit beschäftigt?

In einem Unternehmen, und zwar

- 1 das zum Dienstleistungsgewerbe gehört
- 2 das zum produzierenden Gewerbe gehört
- 3 das zum Handwerk gehört

Im öffentlichen Dienst, und zwar

- 4 in einer Schule
- 5 in einer öffentlichen Verwaltung

- 6 In einer Zeitarbeitsfirma
- 7 In einer Beschäftigungsfirma / gemeinnützigen Beschäftigung
- 8 In einer Werkstatt für behinderte Menschen
- 9 in einem Verein oder Stiftung
- 10 In einem anderen Unternehmen, und zwar:

**17. Wie viele Personen sind insgesamt in diesem Unternehmen beschäftigt?
Wenn Sie es nicht genau wissen, genügt eine Schätzung.**

Anzahl Beschäftigte:

18. Haben Sie einen unbefristeten **Arbeitsvertrag oder ist die Beschäftigung zeitlich befristet?**

- 1 Unbefristet
- 2 Befristet
- 3 Trifft nicht zu, ich bin selbständig

19. Sind Sie zur Zeit Vollzeit beschäftigt?

- 1 ja
- 2 nein, und zwar Std./Woche

20. Wir haben hier ein paar Aussagen zur **gegenwärtigen Arbeitsstelle. Stimmen Sie diesen Aussagen voll und ganz zu oder stimmen Sie ihnen überhaupt nicht zu? Sie können Ihre Antwort abstufen.**

	stimme voll zu	stimme eher zu	teils- teils	stimme eher nicht zu	stimme überhaupt nicht zu
	1	2	3	4	5
Ich kann viel von den beruflichen Kenntnissen und Fertigkeiten, die ich bei INFO-NETT erworben habe, bei meiner jetzigen Beschäftigung nutzen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich glaube bei meinen Arbeitskollegen anerkannt zu sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
An meinem Arbeitsplatz werden meine persönlichen Belange berücksichtigt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich fühle mich den Tätigkeiten, die von mir gefordert werden, gewachsen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alles in allem bin ich mit meiner Arbeitsstelle zufrieden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

21. Wie wichtig sind folgende fachlichen Aspekte für Ihre gegenwärtige Arbeitsstelle?					
	sehr wichtig	wichtig	teils-teils	weniger wichtig	überhaupt nicht wichtig
	1	2	3	4	5
Umgang mit Video	<input type="checkbox"/>				
Umgang mit Audio	<input type="checkbox"/>				
Kompetenzen in der Bildbearbeitung	<input type="checkbox"/>				
Erstellung von Web-Sites	<input type="checkbox"/>				
Umgang mit Internettechnologie	<input type="checkbox"/>				
Umgang mit Netzkommunikation	<input type="checkbox"/>				
Umgang mit Datenbanken	<input type="checkbox"/>				
Umgang mit Multimediazubehör	<input type="checkbox"/>				
Kompetenzen in der Hardwaretechnik	<input type="checkbox"/>				
Kompetenzen in der Netzwerktechnik	<input type="checkbox"/>				
Kompetenzen in Betriebssystemen	<input type="checkbox"/>				
Kompetenzen in Animationsprogrammen	<input type="checkbox"/>				
Kompetenzen im Bereich E-Commerce	<input type="checkbox"/>				
Kompetenzen im Erstellen von Lernmaterial	<input type="checkbox"/>				
Kompetenzen in Präsentation	<input type="checkbox"/>				
Kompetenz in Beratung	<input type="checkbox"/>				
22. Wie wichtig sind folgende überfachlichen Aspekte für Ihre gegenwärtige Arbeitsstelle?					
	sehr wichtig	wichtig	teils-teils	weniger wichtig	überhaupt nicht wichtig
	1	2	3	4	5
Körperliche Belastbarkeit	<input type="checkbox"/>				
Probleme lösen, Neues ausprobieren	<input type="checkbox"/>				
Nach Anweisungen exakt arbeiten	<input type="checkbox"/>				
Selbständiges Arbeiten	<input type="checkbox"/>				
Verantwortung für Arbeitsaufgaben übernehmen	<input type="checkbox"/>				
Bereitschaft, neu zu lernen	<input type="checkbox"/>				
Mit Kunden umgehen	<input type="checkbox"/>				
Mit anderen gut zusammenarbeiten	<input type="checkbox"/>				
Fähigkeit zu planen und zu organisieren	<input type="checkbox"/>				
Sich klar und verständlich mündlich ausdrücken	<input type="checkbox"/>				
Klare schriftliche Ausdrucksweise	<input type="checkbox"/>				
Was ich in meinem früheren Beruf gelernt habe	<input type="checkbox"/>				

Die folgenden Fragen richten sich nur an Arbeitslose .					
23. Sind Sie direkt nach INFO-NETT arbeitslos geworden?					
1 <input type="checkbox"/> ja 2 <input type="checkbox"/> nein, erst <input style="width: 50px; border: 1px dashed black;" type="text"/> Monate später					
24. Wie schätzen Sie Ihre Chancen ein, dass Sie eine Stelle finden , in der Sie das bei INFO-NETT Gelernte einbringen können. Bitte kreuzen Sie das Ausmaß Ihrer Chancen auf einer Skala von „sehr gut“ bis „sehr schlecht“ an. Mit den Werten dazwischen können Sie den Grad der Chancen abstufen.					
1 <input type="checkbox"/> sehr gut 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> sehr schlecht					
25. Inwiefern haben sich Ihrer Meinung nach durch die nachfolgenden Angebote aus INFO-NETT Ihre Chancen erhöht, eine Stelle zu finden?					
Die Chancen für eine neue Stelle haben sich erhöht ...					
	sehr stark	stark	mittel- mäßig	wenig	überhaupt nicht
	1	2	3	4	5
durch die in INFO-NETT erworbenen fachlichen Kenntnisse (z.B. Web-Site-Erstellung, Photoshop, Video)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dass ich mich besser verkaufen kann	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
dass ich im Praktikum den Arbeitsalltag kennengelernt habe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
dass ich meine persönlichen Probleme in INFO-NETT aufarbeiten konnte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Wie intensiv suchen Sie derzeit nach einer neuen Stelle? Bitte kreuzen Sie die Intensität Ihrer Suche auf einer Skala von „gar nicht“ bis „sehr intensiv“ an. Mit den Werten dazwischen können Sie den Grad der Intensität abstufen.					
1 <input type="checkbox"/> gar nicht 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> sehr intensiv					
27. Stimmen Sie den nachfolgenden Aussagen voll und ganz zu oder stimmen Sie ihnen überhaupt nicht zu? Sie können Ihre Antwort abstufen.					
	stimme voll zu	stimme eher zu	teils- teils	stimme eher nicht zu	stimme überhaupt nicht zu
	1	2	3	4	5
Ich benötige weitere fachliche Qualifizierungen, um eine Chance auf dem Arbeitsmarkt zu haben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich benötige professionelle Unterstützung bei der Suche einer Arbeitsstelle.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wieder an alle.

 Die folgenden Fragen beziehen sich auf Ihre **Erfahrungen mit INFO-NETT**.

28. Wann haben Sie Ihr INFO-NETT-Praktikum beendet?

- 1 Mai 2002
 2 Oktober 2002
 3 Juni 2003
 4 Oktober 2003

29. Alles in allem, wie zufrieden waren Sie mit INFO-NETT?

	sehr zufrieden 1	zufrieden 2	mittel- mäßig 3	un- zufrieden 4	völlig unzufrieden 5
Ich war mit INFO-NETT ...	<input type="checkbox"/>				

30. Wir haben hier ein paar Aussagen zu INFO-NETT insgesamt. Stimmen Sie diesen Aussagen voll und ganz zu oder stimmen Sie ihnen überhaupt nicht zu? Sie können Ihre Antwort abstufen.

	stimme voll zu 1	stimme eher zu 2	teils- teils 3	stimme eher nicht zu 4	stimme überhaupt nicht zu 5
Durch die Maßnahme hat sich meine berufliche Leistungsfähigkeit verbessert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Durch die Maßnahme habe ich nicht viel Neues gelernt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Durch die Maßnahme haben sich meine Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich hatte das Gefühl, dort nur meine Zeit abzusitzen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Teilnahme an dieser Maßnahme hat positive Auswirkungen auf meinen beruflichen Werdegang.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Teilnahme an dieser Maßnahme hat mir für die weitere berufliche Zukunft Mut gemacht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Durch die Maßnahme haben sich die Aussichten auf einen höheren Verdienst verbessert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Teilnahme hat mir geholfen, mit meiner Behinderung besser zurecht zu kommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Durch die Weiterbildung haben sich meine Aufstiegs- und Entwicklungschancen verbessert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

31. Wie zufrieden waren Sie bei INFO-NETT mit folgenden Aspekten?						
	sehr zufrieden	zufrieden	mittel- mäßig	un- zufrieden	völlig unzufrieden	für mich nicht relevant
	1	2	3	4	5	0
was ich fachlich gelernt habe (z.B. Multimediaanwendungen, Internettechnologie, Hardware und Netze)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
was ich überfachlich gelernt habe (z.B. Bewerbungsverhalten, Umgang mit der Behinderung, Selbstmarketing)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
womit ich gelernt habe (z.B. Computer, Bücher, materielle Ausstattung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
wie der Lernstoff vermittelt wurde (praxisorientiert, abwechslungsreich, verständlich)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mit der Unterstützung bei der Praktikumssuche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mit den Coaching-Tagen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mit der Betreuung im Praktikum (z.B. Betreuung durch Frau Laudahn)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mit dem Verhältnis von Qualifizierung (4 Monate) zu Praktikum (8 Monate)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mit der Beratung bei persönlichen Problemen (z.B. Krankheit, Arbeitslosigkeit)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Sie wurden im BFW in verschiedenen Bereichen qualifiziert. Inwiefern stimmen Sie zu, dass Sie vor dem Hintergrund Ihrer derzeitigen Situation ausreichend qualifiziert sind?						
	stimme voll zu	stimme eher zu	teils- teils	stimme eher nicht zu	stimme überhaupt nicht zu	
	1	2	3	4	5	
Umgang mit Video	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Umgang mit Audio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Kompetenzen in der Bildbearbeitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Erstellung von Web-Sites	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Umgang mit Internettechnologie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Umgang mit Netzkommunikation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Umgang mit Datenbanken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Umgang mit Multimediazubehör	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Kompetenzen in der Hardwaretechnik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Kompetenzen in der Netzwerktechnik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Kompetenzen in Betriebssystemen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Kompetenzen in Animationsprogrammen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Kompetenzen im Bereich E-Commerce	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Kompetenzen im Erstellen von Lernmaterial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Kompetenzen in Präsentation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Kompetenz in Beratung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

33. Was wäre rückblickend in Ihren Augen bei der Qualifizierung **besser gewesen?**

	viel mehr 1	mehr 2	war genau richtig 3	weniger 4	viel weniger 5
Anzahl der inhaltlichen Themen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bearbeitungsgeschwindigkeit der einzelnen Themen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Übungszeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

34. Wir haben hier ein paar Aussagen zum **Praktikum. Stimmen Sie diesen Aussagen voll und ganz zu oder stimmen Sie ihnen überhaupt nicht zu? Sie können Ihre Antwort abstimmen.**

	stimme voll zu 1	stimme eher zu 2	teils- teils 3	stimme eher nicht zu 4	stimme überhaupt nicht zu 5
Ich hatte einen festen Ansprechpartner beim Praktikumsgeber.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mein Praktikumsgeber wies mir klare Aufgaben zu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es gab regelmäßige Besprechungen und Absprachen zwischen mir und meinem Praktikumsgeber.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich hatte für meine Arbeit die nötigen Räumlichkeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich glaube, dass mein Praktikumsgeber wusste, wo meine Stärken lagen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich fühlte mich im Unternehmen / Institution integriert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich konnte das anwenden, was ich bei INFO-NETT gelernt habe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Inhalte meiner Arbeit im Praktikum waren interessant.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe von INFO-NETT in fachlichen Fragen ausreichend Unterstützung während des Praktikums erhalten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich erhielt von INFO-NETT ausreichend Betreuung während des Praktikums.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

35. Wie stark war **zu Beginn von INFO-NETT Ihr Wunsch nach einer beruflichen Qualifizierungsmaßnahme?**

1 sehr stark
 2 stark
 3 mäßig
 4 gering
 5 nicht vorhanden

36. Während des Praktikums haben wir Ihnen einen Coachingtag angeboten. Wie häufig sollte in Ihren Augen dieser Tag stattfinden? Machen Sie bitte nur ein Kreuz.
1 <input type="checkbox"/> 1 Tag in der Woche 2 <input type="checkbox"/> 1 Tag in 2 Wochen 3 <input type="checkbox"/> 1 Tag im Monat 4 <input type="checkbox"/> sonstiges, und zwar:
37. Für INFO-NETT stehen insgesamt 12 Monate zur Verfügung. Welches Verhältnis von Qualifizierung zu Praktikum würden Sie bevorzugen? Machen Sie bitte nur ein Kreuz.
1 <input type="checkbox"/> 2 Monate Qualifizierung (Q) – 10 Monate Praktikum (P) 2 <input type="checkbox"/> 4 Q – 8 P 3 <input type="checkbox"/> 6 Q – 6 P 4 <input type="checkbox"/> 8 Q – 4 P 5 <input type="checkbox"/> 2 Q – 4 P – 2 Q – 4 P 6 <input type="checkbox"/> sonstiges, und zwar:
38. Sollte Ihrer Erfahrung nach an der Maßnahme INFO-NETT etwas geändert werden?

Zum Abschluss bitten wir Sie noch um einige Angaben zu Ihrer Person.
39. Welches Geschlecht haben Sie?
1 <input type="checkbox"/> männlich 2 <input type="checkbox"/> weiblich
40. Wie alt sind Sie?
<input type="text"/> Jahre
41. Wie ist die Form Ihres Zusammenlebens?
1 <input type="checkbox"/> alleinlebend 2 <input type="checkbox"/> mit Ehe- bzw. LebenspartnerIn zusammenlebend
42. Was ist Ihre Staatsangehörigkeit?
1 <input type="checkbox"/> deutsch 2 <input type="checkbox"/> andere, und zwar:
43. Wenn Sie einmal das Einkommen aller Haushaltsmitglieder zusammenzählen: Wie groß ist das Nettoeinkommen Ihres Haushalts in einem Monat ungefähr?
1 <input type="checkbox"/> unter 750 Euro 2 <input type="checkbox"/> 750 bis unter 1.000 Euro 3 <input type="checkbox"/> 1.000 bis unter 1.500 Euro 4 <input type="checkbox"/> 1.500 bis unter 2000 Euro 5 <input type="checkbox"/> 2.000 bis unter 2.500 Euro 6 <input type="checkbox"/> 2.500 bis unter 3.000 Euro 7 <input type="checkbox"/> 3.000 bis unter 3.500 Euro 8 <input type="checkbox"/> mehr als 3.500 Euro

Wir bedanken uns bei Ihnen sehr herzlich für das Ausfüllen des Fragebogens.

Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster (AVEM)

AVEM ist ein mehrdimensionales persönlichkeitsdiagnostisches Verfahren. Dieses dient der Erfassung relativ stabiler Verhaltens- und Erlebensmerkmale, die als persönliche Ressourcen in die Auseinandersetzung mit den beruflichen Anforderungen eingehen. In Ihrer Summe und ihrem Zueinander machen sie das "Arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster aus". Diese Merkmale sind einerseits durch bereits in den Beruf eingebrachte Persönlichkeitsbesonderheiten bedingt, andererseits sind sie durch die Berufsausbildung geformt. Von Ihnen hängt es im hohem Grade ab, wie die beruflichen Belastungen verarbeitet werden. Das Verfahren erlaubt somit Aussagen über gesundheitsförderliche bzw. gefährdende Verhaltens- und Erlebensmuster bei der Bewältigung von Arbeits- und Berufsanforderungen. Die Schlussfolgerungen aus den diagnostischen Ergebnissen laufen sowohl auf die Verhaltens- als auch die Verhältnisprävention hinaus. Das Verfahren dürfte damit für Arbeits- und Organisationspsychologen, Gesundheitspsychologen und Klinische Psychologen gleichermaßen von Interesse sein.

Subskalen

1. Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit (Stellenwert der Arbeit im persönlichen Leben)
2. Beruflicher Ehrgeiz (Streben nach beruflichem Aufstieg)
3. Verausgabebereitschaft (Bereitschaft, die persönliche Kraft für die Erfüllung der Arbeitsaufgabe einzusetzen)
4. Perfektionsstreben (Anspruch bezüglich Güte und Zuverlässigkeit der eigenen Arbeitsleistung)
5. Distanzierungsfähigkeit (Fähigkeit zur psychischen Erholung von der Arbeit)
6. Resignationstendenz bei Misserfolg (Neigung, sich mit Misserfolgen abzufinden und leicht aufzugeben)
7. Offensive Problembewältigung (Aktive und optimistische Haltung gegenüber Herausforderungen und auftretenden Problemen)
8. Innere Ruhe und Ausgeglichenheit (Erleben psychischer Stabilität und inneren Gleichgewichts)
9. Erfolgserleben im Beruf (Zufriedenheit mit dem beruflich Erreichten)
10. Lebenszufriedenheit (Zufriedenheit mit der gesamten, auch über die Arbeit hinausgehenden Lebenssituation)
11. Erleben sozialer Unterstützung (Vertrauen in die Unterstützung durch nahestehende Menschen, Gefühl der sozialen Geborgenheit)

Gesamtzahl der Items: 66

Theoretische Grundlagen

AVEM dient der Erfassung relativ stabiler Verhaltens- und Erlebensmerkmale, die als persönliche Ressourcen in die Auseinandersetzung mit den beruflichen Anforderungen eingehen. Diese Merkmale sind einerseits durch bereits in den Beruf eingebrachte Persönlichkeitsbesonderheiten bedingt, andererseits sind sie durch die Berufsausübung geformt. Von ihnen hängt es in hohem Grade ab, wie die beruflichen Belastungen verarbeitet werden, in welchem Maße sie zu positiven oder negativen Beanspruchungsfolgen führen. Aus diesem Grunde verstehen wir sie als Indikatoren für Gesundheit. Wir knüpfen mit dieser Auffassung an solchen gesundheitspsychologischen Konzepten an, die die Art und Weise, wie sich Menschen beanspruchenden Situationen stellen, zum entschiedenen Gesundheitskriterium machen. Hier sei auf die von Antonovsky (1979), Becker (1986), Udris (1990) u.a. vertretenen Ressourcen-Theorien, auf das Konzept des Kohärenzerlebens von Antonovsky (1987) oder auch auf das transaktionale Stress- und Coping-Konzept von Lazarus (Lazarus und Folkman, 1987) verwiesen.

Gütekriterien

Objektivität: Die Objektivität ist sowohl in der Durchführung wie auch in der Auswertung in hohem Maße gewährleistet.

Reliabilität: AVEM weist in allen 11 Skalen eine gute bis befriedigende Reliabilität auf (Cronbach's α zwischen 78 und 87; Split-half-Reliabilität zwischen 76 und 90, Stabilitätskoeffizienten nach einem Zeitraum von 3 Monaten zwischen .69 und .82). Unter Berücksichtigung der umfangreichen in die Reliabilitätsprüfung einbezogenen Stichproben ist damit gewährleistet, daß über den Gruppeneinsatz hinaus auch individualdiagnostische Aussagen zuverlässig getroffen werden können.

Validität: Die Validität wird durch Ergebnisse auf 3 Ebenen unterstrichen: Erstens ist eine klare, mit den Inhalten übereinstimmende Faktorenstruktur hervorzuheben. Zweitens konnten für die einzelnen Dimensionen enge Beziehungen zu verwandten Merkmalen anderer Verfahren bestätigt werden. Drittens ließen sich für die Typen aufgefundener Verhaltens- und Erlebensmuster, die die entscheidende Vergleichsbasis für die individuellen Ergebnisse bilden, die erwarteten Zusammenhänge mit anderen Merkmalsbereichen überzeugend ausweisen.

Anwendungsfelder

AVEM ist für den Einsatz im Rahmen arbeits- und gesundheitspsychologischer Fragestellungen gedacht. Das Verfahren erlaubt Aussagen über gesundheitsförderliche bzw. gefährdende Verhaltens- und Erlebensmuster bei der Bewältigung von Arbeits- und Berufsanforderungen. Die Schlussfolgerungen aus den diagnostischen Ergebnissen laufen sowohl auf die Verhaltens- als auch die Verhältnisprävention hinaus. Das Verfahren dürfte damit für Arbeits- und Organisationspsychologen, Gesundheitspsychologen und Klinische Psychologen gleichermaßen von Interesse sein.

AVEM wurde bisher mit Erfolg in verschiedenen Berufsgruppen eingesetzt, um Hinweise auf spezifische Beanspruchungsprobleme zu erhalten und Schlussfolgerungen für personen- und bedingungsbezogene Maßnahmen der Gesundheitsförderung abzuleiten. In größerem Umfang liegen Ergebnisse aus folgenden Berufsgruppen vor: Lehrerinnen und Lehrer, Erzieher, Ärzte, Pflegepersonal aus Krankenhäusern, Führungskräfte der öffentlichen Verwaltung, Unternehmensgründer, Angehörige der Berufsfeuerwehr der Polizei und des Strafvollzugs. Zum Teil sind aus diesen Bereichen auch Befunde zu Wiederholungsmessungen verfügbar. Sie unterstreichen die Brauchbarkeit des AVEM für die Erfassung von Beanspruchungsveränderungen.

Ein weiterer Schwerpunkt des bisherigen Einsatzes liegt im Bereich der Rehabilitation. Hier wird das Verfahren mit Erfolg zur Abklärung der Ursachen vorgefundener Beeinträchtigungen und zur Erfassung des Rehabilitationsverlaufs eingesetzt.

Bezug zur Normstichprobe

Die Normierung wurde in Deutschland und Österreich vorgenommen. Die bisher publizierten Normen beruhen auf einer Gesamtstichprobe von $N = 14725$. Es liegen länder- und berufsübergreifende Eichstichproben vor. Desweiteren ist eine Vielzahl von berufsspezifischen Eichstichproben verfügbar (siehe Berufsgruppen unter "Referenzen praktischer Anwendung").

Publikationen

Schaarschmidt, U., Fischer, A. W. (1996): AVEM - Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster. Frankfurt/M.: Harcourt Test Services.

Schaarschmidt, U., Fischer, A. W. (1997): AVEM - ein diagnostisches Instrument zur Differenzierung von Typen gesundheitsrelevanten Verhaltens und Erlebens gegenüber der Arbeit. Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie, 18, Heft 3, 151 – 163.

Schaarschmidt, U., Fischer, A. (1998): Diagnostik interindividueller Unterschiede in der psychischen Gesundheit von Lehrerinnen und Lehrern zum Zwecke einer differentiellen Gesundheitsförderung. In: E. Bamberg, A. Ducki, A.-M. Metz (Hrsg.), Handbuch Betriebliche Gesundheitsförderung Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.

Schaarschmidt, U., Kieschke, U., Fischer, A.W.: Beanspruchungsmuster im Lehrerberuf. *Psychologie in Erziehung und Unterricht*, 1999, S. 46, 244-268. Schaarschmidt, U., Fischer, A. W. (in Vorb.). *Bewältigungsmuster im Beruf*. Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht.

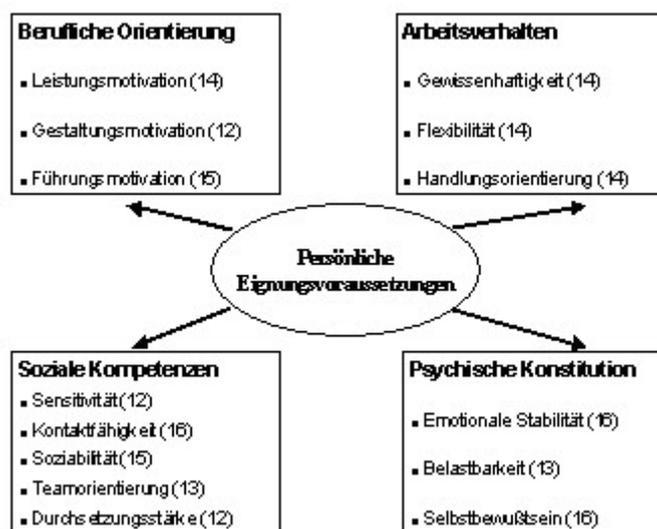
Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung BIP

Der Fragebogen kann Einsatz finden sowohl bei Fragen der Personalauswahl und -platzierung, als auch bei Entwicklungsmaßnahmen, Trainings, Coaching und zur Teamentwicklung. Die weitere Entwicklung des Verfahrens und dessen Derivate wie bspw. ein Fremdbildbogen, Anforderungsmodul zum BIP und ein Fragebogen zur Serviceorientierung werden fortlaufend von einem Projektteam an der Ruhr-Universität Bochum vorangetrieben. Das Verfahren wird derzeit in verschiedene Sprachen (zum Beispiel englisch, französisch, italienisch, ungarisch, tschechisch, arabisch) übersetzt und jeweils neu normiert.

Skalen

Überfachliche Kompetenzen sind eine bedeutsame Determinante für den beruflichen Erfolg. Das BIP setzt hier an und erfasst berufsrelevante Persönlichkeitsfacetten.

Gesamtzahl der Items: 210



Theoretische Grundlagen

Die Skalen des BIP sind anhand der deduktiven Testentwicklungsstrategie entstanden, da den Erfordernissen der diagnostischen Praxis entsprochen werden sollte. Die Entwicklung einer neuen Persönlichkeitstheorie war nicht angestrebt. Zugrunde liegen u.a. das Konstrukt der Leistungsmotivation und des Machtmotives von McClelland, die Konstrukte des Big-Five (Costa und McCrae) und die Handlungsorientierung nach Kuhl.

Gütekriterien

Objektivität: Das Verfahren ist objektiv und somit in der Durchführung und Auswertung vom Durchführenden unabhängig. Genaue Hinweise und Instruktionen zu den o.g. Aspekten des Fragebogens finden sich in der Handanweisung des BIP, ebenso zur Interpretation.

Reliabilität: Die Reliabilität des BIP wurde auf dreifache Weise erhoben: Über die Berechnung der internen Konsistenz (Cronbachs α zwischen .74-.91), Split Half (zwischen $r=.72-.91$) und der Retest Reliabilität, erhoben nach einem Zeitraum von 8-10 Wochen geprüft und nochmals nach 5-36 Monaten ($r > .70$). Die Werte bewegen sich auf einem Niveau, das für Persönlichkeitsverfahren angezeigt ist, teilweise auch höher, und können somit als zufriedenstellend betrachtet werden.

Validität: Die Kriteriumsvalidität wurde anhand von objektiven und subjektiven Maßen des beruflichen Erfolges wie - berufliches Entgelt (bereinigt um Alterseffekte, $r = .40$), - hierarchische Position ($r = .41$), - Einschätzung der eigenen Arbeitszufriedenheit ($r = .38$) und - des eigenen Berufserfolges ($r = .42$) berechnet - für die Zielgruppe der Hochschulabsolventen an Maßen des Studienverlaufes wie Gesamtdauer von außeruniversitären Praktika ($r = .48$) und gesellschaftlichem Engagement ($r = .56$). Zusammenhänge des BIP mit anderen Persönlich-

keitsverfahren wie mit dem Eysenck-Persönlichkeitsinventar (EPI), dem Neo-Fünf-Faktoren-Inventar (NEO-FFI) und dem 16-Persönlichkeits-Faktoren-Test (16 PF-R) konnten sehr zufriedenstellende Korrelationen für verwandte Konstrukte zwischen $r = .54-.84$ aufzeigen und somit substantielle Zusammenhänge nachgewiesen werden.

Bezug zur Normstichprobe

Die Normen erlauben eine Ergebnisdarstellung sowohl in 9-stufiger als auch in 10-stufiger Profildarstellung. Die Gesamtstichprobe, die 9303 Personen umfasst, basiert auf der Personengruppe von Hochschulabsolventen und berufstätigen Fach- und Führungskräften. Die Normen sind weiterhin differenziert nach:

- Geschlecht
- Alter
- Hierarchische Position
- Einsatzgebiet (Vertrieb, Technik/EDV...)
- Berufstätige Fach- und Führungskräfte gesamt und unterteilt nach Geschlecht
- Absolventen von Hoch- und Fachschulen gesamt
- Studienbereich.

Publikationen

Hossiep, R., Paschen, M., Mühlhaus, O. (2000). Persönlichkeitstests im Personalmanagement. Göttingen: Hogrefe/Verlag für Angewandte Psychologie.

Hossiep, R., Paschen, M. (2003) Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung BIP. Göttingen: Hogrefe.

Fragebogen zum Gesundheitszustand SF 36

Der SF-36 Gesundheitsfragebogen dient der krankheitsübergreifenden Erfassung des subjektiven Gesundheitszustandes in 8 Subskalen und 2 Summenskalen von Patienten verschiedener Populationen (ab 14 Jahren) und gesunden Personen in bezug auf psychische, körperliche und soziale Aspekte Subjektive Gesundheit/Lebensqualität.

Subskalen

Körperliche Funktionsfähigkeit (KöFu; 10 Items);
Körperliche Rollenfunktion (KöRo; 4 Items);
Körperliche Schmerzen (Schm; 2 Items);
Allgemeine Gesundheitswahrnehmung (AGes, 5 Items);
Vitalität (Vita; 4 Items);
Soziale Funktionsfähigkeit (SoFu; 2 Items);
Emotionale Rollenfunktion (EmRo; 3 Items);
Gesundheitsveränderung (rawhtran; 1 Item);
Zwei Summenskalen: körperliche und psychische Summenskala;

Gesamtzahl der Items: 36

Theoretische Grundlagen

Auf Basis der randomisierten Health Insurance Study ursprünglich in den USA entwickeltes Verfahren; empirisch basiert.

Erhebungsmethoden

Selbsteinschätzung; Fremdeinschätzung; Fragebogen; Interview; Frage- und Antwortformate / Beurteilungsskalen: verschieden Aufbau: Kurz- und Langform vorhanden mit Langform: 36 Items; Kurzform: 12 Items.

Gütekriterien

Objektivität: Auswertungs-, Durchführungs- und Interpretationsobjektivität ist gegeben. Reliabilität: Die interne Konsistenz (Cronbach's α) für die Skala körperliche Funktion beträgt sowohl bei gesunden wie auch bei kranken Personen zwischen .77 und .93, die der Skala körperliche Rollenfunktion zwischen .74 und .89, der Skala Schmerz zwischen .73 und .85, die der Skala allgemeine Gesundheitswahrnehmung zwischen .57 und .75, der Skala Vitalität zwischen .78 und .84, die der Skala soziale Funktion zwischen .64 und .88, der Skala emotionale Rollenfunktion zwischen .77 und .94 und die der Skala psychisches Wohlbefinden zwischen .78 und .88.

Validität: Die Bewertung der Ausfüllzeit und der Fragenformulierung in bezug auf Verständnis - auch für ältere oder polymorbide Patienten - und Relevanz wurde als positiv bewertet (Bullinger et al. 1998). Der Skalenfit, also der Anteil der Items, die mit ihrer eigenen Skala signifikant höher als mit den anderen Skalen korrelieren, beträgt für alle Skalen zwischen 70% (allgemeine Gesundheitswahrnehmung) und 100% (Bullinger et al 1995; Bullinger, Kirchberger, Ware, 1995). zum Seitenanfang Zielgruppe / Einsatzbereiche Zielgruppenalter: von 14 bis 99 Jahre.

Bezug zur Normstichprobe

1994 wurde im Rahmen einer Mehrthemenbefragung die Normierung des SF-36 in Deutschland (alte und neue Bundesländer) durchgeführt. Somit bestehen Referenzwerte klinischer Patientengruppen, die nach entsprechender Stratifizierung mit anderen Werten verglichen werden können. Die Grundgesamtheit dieser Referenzpopulation stellt eine repräsentative Abbildung der bundesdeutschen Bevölkerung in Privathaushalten ab 14 Jahren dar. Die Stichprobengröße beträgt für die alten Bundesländer $n=1932$ und für die neuen Bundesländer $n=982$. Die Daten dieser Referenzstichprobe stehen als Datensatz in elektronischer Form im Manual zu Verfügung - dort können auch die wesentlichen Stichprobenkennwerte

entweder selbst erzeugt oder entnommen werden. Der SF-36 wurde 1998 auch in den Bundesgesundheitsurvey des Robert-Koch-Institutes als Lebensqualitätsinstrument aufgenommen. Diese Daten stellen somit eine neue repräsentative Datenbasis für den SF-36/SF-12 dar. Nach Abschluss eines entsprechenden Nutzungsvertrages mit dem Robert-Koch-Institut, kann dieser Datensatz unter Angabe der Herkunft selbst weiter verwendet werden (Radoschewski et al., 1999).

Publikationen

Ware, J. E. und Sherbourne, C. D. (1992). The MOS 36-item Short-Form Health Survey (SF-36): I. Conceptual framework and item selection. *Medical Care*, 30, 473-483.

Aaronson, NK, Aquadro, C., Alonso, J. Et al. (1992). International Quality of Life Assessment (IQOLA) Project. *Quality of Life Research* 1, 349-351.

Bullinger, Monika (1995). German Translation and Psychometric Testing of the SF-36 Health Survey: Preliminary Results from the IQOLA Project. *Social Science und Medicine* , 41, 1359-1366.

Bullinger, M., Kirchberger, I., Ware, J. (1995). Der deutsche SF-36 Health Survey, Übersetzung und psychometrische Testung eines krankheitsübergreifenden Instrumentes zur Erfassung der gesundheitsbezogenen Lebensqualität. *Zeitschrift für Gesundheitswissenschaften*, 1, 21-36.

Bullinger, Monika (1997). Gesundheitsbezogene Lebensqualität und subjektive Gesundheit. *Zeitschrift für Psychotherapie, Psychosomatik und Medizinische Psychologie*, 47, 3/4, 41-65.

Bullinger, M., Kirchberger, I.(1998). Der SF-36 Fragebogen zum Gesundheitszustand-Handanweisung. Göttingen: Hogrefe.

Kirchberger, Inge (2000). Der SF-36-Fragebogen zum Gesundheitszustand: Anwendung, Auswertung und Interpretation. In U. Ravens-Sieberer und A. Cieza (Hrsg.). *Lebensqualität und Gesundheitsökonomie in der Medizin, Konzepte, Methoden, Anwendung*, (S. 73-85) Landsberg: ecomed.

Radoschewski, M., Bellach, B.M. (1999). Der SF-36 im Bundesgesundheitsurvey - Möglichkeiten und Anforderungen der Nutzung auf der Bevölkerungsebene. *Das Gesundheitswesen*, 61, (Sonderheft 2), 191-199. Zu den Gütekriterien:

Ware, J. E. (1996). The SF-36 Health Survey. In: Spilker, B. (ed.). *Quality of life and pharmacoeconomics in clinical trials* (pp. 337-346). Lippincott-Raven, Philadelphia.

Fragebogen zur Sozialen Unterstützung- F-SozU

Selbstbeurteilungsverfahren, mit dem drei Bereiche subjektiv wahrgenommener bzw. antizipierter Unterstützung aus dem sozialen Umfeld erfasst werden: Praktische Unterstützung, emotionale Unterstützung und soziale Integration. Die Langform mit 54 Items eignet sich zur getrennten Auswertung der drei Inhalte und erfasst zusätzlich soziale Belastungen. Beide Kurzformen (K-22 und K-14) eignen sich zur zuverlässigen Erfassung eines Gesamtwertes erlebter sozialer Unterstützung.

Skalen

Form 54:

Emotionale Unterstützung (16)

Praktische Unterstützung (9)

Soziale Integration (13)

Soziale Belastung (12)

Vertrauensperson (4)

Reziprozität (4)

Zufriedenheit mit soz. Unterstützung (5)

Gesamtzahl der Items: 3 Formen: 54, 22, 14

Theoretische Grundlagen:

rational, Itemselektion, faktorenanalytisch. Erhebungs- / Analysemethoden:

Fragebogen; Frage- und Antwortformate / Beurteilungsskalen: Aussagen, Grad der Zustimmung (5-stufig) Aufbau: Kurz- und Langform vorhanden mit 54, 22, 14 Items. ;

Gütekriterien

Objektivität: Durch standardisierte Auswertung gegeben.

Reliabilität: α : .81-.93; retest: .84.

Validität: Gut, Vielzahl von Studien.

Bezug zur Normstichprobe

repräsentativ

Publikationen

Zu den Gütekriterien:

Franke, GH. (1994). Testtheoretische Überprüfung des Fragebogens zur sozialen Unterstützung. Zeitschrift für Medizinische Psychologie, 4, 168-177.

Fydrich, T., Sommer, G. und Brähler, E. (2002). F-SozU - Fragebogen zur sozialen Unterstützung. In E. Brähler, J. Schumacher und B. Strauß (Hrsg.). Diagnostische Verfahren in der Psychotherapie (S. 150-153). Göttingen: Hogrefe.

Fydrich, T. und Sommer, G. (2003). Diagnostik sozialer Unterstützung. In M. Jerusalem und H. Weber (Hrsg.). Psychologische Gesundheitsförderung - Diagnostik und Prävention.

Fydrich, T., Sommer, G., Menzel, U. und Höll, B. (1987). Fragebogen zur sozialen Unterstützung (Kurzform; SOZU-K-22). Zeitschrift für Klinische Psychologie, 16, 434-436.

Fydrich, T., Geyer, M., Hessel, A., Sommer, G. und Brähler, E. (1999). Fragebogen zur sozialen Unterstützung (F-SozU): Normierung an einer repräsentativen Stichprobe. Diagnostica, 45, 212-216.

Sommer, G. und Fydrich, T. (1991). Entwicklung und Überprüfung eines Fragebogens zur sozialen Unterstützung. Diagnostica, 37, 160-178.