



# **Verbesserung der Integrationschancen von Rehabilitandinnen und Rehabilitanden in Berufsförderungswerken**

**-Stand April 2008-**

1	Ausgangssituation .....	2
2	Eckpunkte eines nachfrageorientierten Übergangsmangements.....	3
3	Instrumente für die Verbesserung der Integrationschancen.....	4
4	Teilprojekt A: Kooperation mit Unternehmen und Arbeitsmarktanalyse .....	5
5	Teilprojekt B: Erprobung eines Fragebogens zur Einschätzung übergangsrelevanter Fähigkeiten und Einstellungen .....	7
6	Teilprojekt C: Evaluation JobTrain.....	9
7	Kooperationspartner .....	10
8	Projektförderung und Laufzeit .....	11
9	Ansprechpartner .....	11

## 1 Ausgangssituation

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

Die Herausforderungen, vor denen die berufliche Rehabilitation derzeit<sup>1</sup> steht, werden u.a. von folgenden Faktoren bestimmt:

- Der ursprüngliche Konsens aller sozial- und rehapolitisch verantwortlichen Akteure über die Ausgestaltung der beruflichen Rehabilitation ist brüchig geworden.
- Die Investition in das Humankapital der Versicherten ist aus Trägersicht nur dann gerechtfertigt, wenn dadurch eine nachhaltige Integration auf dem ersten Arbeitsmarkt zustande kommt.
- Die Verlagerung der Vermittlungsverantwortung von der Bundesagentur für Arbeit auf den einzelnen Leistungserbringer.
- Zeitaufwändige, zertifikatsorientierte Qualifizierungen werden zunehmend als Ultima Ratio-Lösung angesehen. Bevorzugt werden hingegen kürzere, betriebsnahe Qualifizierungs- und Integrationsmaßnahmen (dies gilt insbesondere für die SGB II und SGB III verantwortlichen Leistungsträger).
- In der neu justierten aktiven Arbeitsmarktpolitik spielt Qualifizierung als Instrument der Wiedereingliederung eine eher untergeordnete Rolle.
- Teilweise drastische Rückgänge der Anmeldezahlen bei einzelnen Berufsförderungswerken.

Die gegenwärtige Situation lässt sich dahingehend zusammenfassen, dass zunehmend ein nachfrageorientiertes Integrations- bzw. Übergangsmangement gefragt ist. Berufliche Bildung muss sich in diesem Prozess als funktional für die erfolgreiche Vermittlung erweisen. Basis des Übergangsmagements sind darüber hinaus vielfältige Akteursnetzungen und

---

<sup>1</sup> Die Projektkonzeption wurde in der ersten Hälfte 2006 entwickelt.

Lernortkooperationen. Insbesondere der Lernort Betrieb rückt stärker in den Fokus. Im Vordergrund steht die Orientierung an der individuellen Lebenslage der Betroffenen. Der Betroffenen soll nicht an vorhandene Angebotsstrukturen angepasst werden, sondern die Organisation BFW stellt einen Ressourcenpool dar, der individualisierte Reha-Verläufe ermöglicht. Ausgangsbasis des Rehabilitationsprozesses ist dabei die individuelle Integrationszielsetzung.

Das vorliegende Projekt setzt sich insbesondere mit der Frage auseinander, welche Instrumente ein nachfrageorientiertes Integrations- bzw. Übergangsmanagement unterstützen. Übergangsorientierte Instrumente werden erprobt sowie die konzeptionellen Eckpunkte von Übergangsmanagement im Kontext beruflicher Rehabilitation herausgearbeitet. Aufgegriffen werden dabei aktuelle Entwicklungen bei den kooperierenden Berufsförderungswerken.

## **2 Eckpunkte eines nachfrageorientierten Übergangsmanagements**

Übergangsmanagement hat sich insbesondere dort bewährt, wo sehr unterschiedliche Organisationen aufeinanderprallen. Der Übergang von der 9. in die 10. Klasse einer Hauptschule bedarf nicht des Übergangsmanagements, wohl aber der Übergang von der 10. Klasse in die Erstausbildung. In der Literatur wird insbesondere in Bezug auf den Übergang zwischen Schule und Berufsausbildung von Übergangsmanagement gesprochen (siehe z. B. Bertelsmann Stiftung 2007).

Im Gesundheitswesen wird mit Überleitungsmanagement Ähnliches intendiert. Geht es darum, eine möglichst nahtlose Gestaltung zwischen verschiedenen Versorgungsbereichen (z.B. Übergang stationäre Rehabilitation in ambulante Versorgung) zu organisieren, wird auf Überleitungsmanagement zurückgegriffen.

Im arbeitsmarktpolitischen Kontext hat das Konzept der Übergangsarbeitsmärkte als Institution des Risikomanagements (siehe hierzu Schmid 2002) eine gewisse Verwandtschaft zu dem im Vorhaben verfolgten Ansatz des Übergangsmanagements.

Im Unterschied zum Fallmanagement mit dem Fokus der Person hat Übergangsmanagement die Schnittstelle Reha-Einrichtung/Unternehmen im Blick. Im Sinne der ICF stehen Barrieren und Förderfaktoren der Umwelt im Mittelpunkt. Letztlich geht es darum, an der Schnittstelle Strukturen zu etablieren, die sich positiv auf die Integration in Arbeit auswirken.

Erfolgreiches Übergangsmanagement benötigt Personen mit einem Mindestmaß an Beschäftigungsfähigkeit, ist diese nicht gegeben, dann sind auch die Unterstützungsstrukturen an der Schnittstelle Reha-Einrichtung/Unternehmen nur begrenzt hilfreich. In diesem Zusammenhang kommt dem stärker personenzentrierten Fallmanagement die Aufgabe zu,

Übergangsmanagement mit dem Subsystem der Kompetenzentwicklung (Fokus: Lernen, Förderung der Beschäftigungsfähigkeit, Individualisierung) zu verknüpfen.

In Bezug auf das Management des Übergangs Rehabilitationseinrichtung/Unternehmen wird von folgenden Eckpunkten ausgegangen:

- Strukturen, die fließende bzw. nahtlose Übergänge zwischen überbetrieblicher Qualifizierung und Erwerbsarbeit ermöglichen, sind kaum vorhanden. Die berufliche Rehabilitation ist somit herausgefordert, selbst Übergangsstrukturen zwischen Rehabilitationseinrichtung und Unternehmen zu schaffen.
- Im Übergangsmanagement steht das Matching individueller Fähigkeiten und arbeitsplatzbezogener Anforderungen im Vordergrund. Übergangsmanagement hat hier die Funktion, diesem Prozess eine organisatorische Struktur zu geben.
- Die Anforderungsseite in Form eines potenziellen Arbeitsplatzes möglichst frühzeitig in den Maßnahmeverlauf zu integrieren, ist ein Nadelöhr des Prozesses. Damit wird die Akquise von und die Kooperation mit potenziellen Arbeitgebern zur Schlüsselaufgabe. Übergangsmanagement ist somit stärker „place and train“ als „train and place“ orientiert.
- Stärkung von Eigeninitiative und Selbstverantwortung auf Seiten der Rehabilitandinnen und Rehabilitanden sind zentrale Ziele des Übergangsmanagements. Intendiert wird eine ressourcenorientierte Aktivierung des Rehabilitanden. In diesem Sinne versteht sich Übergangsmanagement als Hilfe zur Selbsthilfe. Übergangsmanagement verbessert Integrationschancen, diese müssen von den Rehabilitanden jedoch auch aktiv aufgegriffen werden.

### 3 Instrumente für die Verbesserung der Integrationschancen

Folgende Instrumente und Verfahrensweisen zur Fundierung von Übergangsmanagement stehen im Zentrum des Vorhabens.

- **Kooperation:** Erhebung der Übergangsorientierung der Organisation Berufsförderungswerk sowie deren Kooperationspotenziale mit Unternehmen. Damit wird untersucht, wie stark die Strukturen und Prozesse auf der Ebene des Leistungserbringers den Übergang in Arbeit antizipieren (Förderfaktor Organisation).
- **Arbeitsmarktanalyse:** Analyse regionaler Arbeitsmarktentwicklungen, um die Nachfrageorientierung von Übergangsmanagement zu gewährleisten.

- **Assessment:** Erprobung eines Fragebogens zur Einschätzung übergangsrelevanter Fähigkeiten und Einstellungen der Rehabilitandinnen und Rehabilitanden (personenbezogene Förderfaktoren).
- **Coaching:** Evaluation von Coaching zur ressourcenorientierten Unterstützung der Stellensuche.

Für die Ausrichtung des Projektes ebenfalls von Bedeutung ist die Idee, in jedem Teilprojekt auch auf die Datenqualität bzw. die Qualität der Studiendesigns zu achten. Beabsichtigt ist damit, eine daten- bzw. indikatorengestützte Strukturierung des Handlungsfeldes Übergangmanagement zu ermöglichen. Insbesondere sollen durch die Erhebungen Interventionsperspektiven erschlossen werden (Motto: „Daten für Taten“).

#### **4 Teilprojekt A: Kooperation mit Unternehmen und Arbeitsmarktanalyse**

Die Intensivierung der Kooperation mit Unternehmen und die Implementierung entsprechender Strukturen zur Unterstützung von Unternehmenskooperationen ist ein wesentlicher Bestandteil von Übergangmanagement. Dies setzt auf Seiten der Organisation Berufsförderungswerke eine gewisse Offenheit für die Bedarfs- und Interessenslage von Unternehmen als potenzielle Arbeitgeber der Rehabilitanden voraus. Unternehmen werden von sich aus nicht unbedingt als erstes auf Berufsförderungswerke zugehen, dazu ist die „Welt der Rehabilitation“ zu weit entfernt von den primären Aufgaben eines Unternehmens, sich auf einem bestimmten Markt zu behaupten. Darüber hinaus bilden selbst die fachlichen Schnittstellen der Rehabilitation innerhalb der Unternehmen, zum Beispiel das Personalmanagement oder das betriebliche Gesundheitsmanagement, keine betrieblichen Kernprozesse ab. Dies bedeutet, dass Berufsförderungswerke letztlich gezwungen sind, den Unternehmen den Nutzen von Kooperationen (offensiv) „erklären“ zu müssen. Eine zentrale Frage lautet deshalb, welche Strukturen auf Seiten der Organisation Berufsförderungswerke unterstützen diesen Kommunikationsprozess mit Unternehmen.

Im Rahmen des Vorhabens ist hierzu eine Befragung der Berufsförderungswerke geplant, die jene übergangsorientierten Prozesse und Strukturen in den Blick nimmt. Darüber hinaus wird in diesem Zusammenhang ermittelt, welche Kooperationsformen die Zusammenarbeit mit Unternehmen aktuell prägen bzw. in Zukunft prägen sollten. Ziel der Befragung ist auch, eine Datenbasis für die Einschätzung der Potenziale der Arbeitsgemeinschaft der Berufsförderungswerke in Bezug auf Übergangmanagement zu erhalten.

Steht bereits vor Ende der Rehabilitation ein potenzieller Arbeitsplatz z.B. in Form einer Training-on-the-Job Gelegenheit zur Verfügung, kann der Übergang in Arbeit wesentlich präziser vorbereitet werden. Um dies zu erreichen ist es notwendig, dass möglichst früh im Rehabilitationsverlauf aktuelle Entwicklungen der Nachfrage nach Arbeitskräften bzw. nach bestimmten Qualifikationsprofilen berücksichtigt werden. Dies ist jedoch nur möglich, wenn die Potenziale und Trends des jeweiligen regionalen Arbeitsmarktes für qualifizierte Fachkräfte frühzeitig erkannt werden.

Ein Problem hierbei ist, dass es derzeit keinen „Basisdatensatz“ gibt, der eine konsistente Analyse des regionalen Arbeitsmarktes in Bezug auf Nachfrage und Qualifizierungsbedarfe ermöglicht. Relevante Arbeitsmarktinformationen für die berufliche Rehabilitation sind über eine Vielzahl unterschiedlichster Institutionen und Quellen verstreut. Um eine systematische Analyse regionaler Arbeitsmarktentwicklungen zu gewährleisten, ist somit eine Bündelung der verstreuten Informationen notwendig. Dieser Thematik widmet sich das Arbeitspaket regionale Arbeitsmarktanalyse.

Hierbei kann für NRW auf entsprechende Analysen aus dem Umfeld ESF geförderter Projekte aufgebaut werden. Die landeseigene Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.) hat zwischen 2000 und 2006 verschiedene branchenbezogene regionale Arbeitsmarktanalysen durchführen lassen und ein Rahmenkonzept zur Ermittlung regionaler Qualifizierungsbedarfe entwickelt (GIB 2002 und 1998<sup>2</sup>). Darüber hinaus hat der Regionalverband Ruhr (RVR) ein Lokales Informationssystem Arbeitsmarkt (LISA) aufgebaut (Regionalverband Ruhr 2006<sup>3</sup>). Über die Internetplattform des RVR steht außerdem ein umfangreiches Informationssystem zum Strukturwandel im Ruhrgebiet zur Verfügung. 2002 hat das Wissenschaftszentrum Berlin (WZB) für die Hartz Kommission eine Überblicksanalyse zur Ermittlung regionaler Qualifizierungsbedarfe vorgelegt. Ausgangspunkt dieser Analyse war die Frage, inwiefern regionale Analysen des Qualifizierungsbedarfs zu mehr Effizienz in der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik beitragen können (Hilbert u. Mytzek 2002<sup>4</sup>). Die Beispiele verdeutlichen, dass bereits vielfältige Informationen zur regionalen Arbeitsmarktanalyse vorliegen. Ein Schwerpunkt des Vorhabens wird deshalb die adressatenspezifische (BFW Focus Integration von Rehabilitanden), handlungsorientierte Aufbereitung der Informationen sein.

Viele Rehabilitanden finden bevorzugt einen Arbeitsplatz bei kleinen und mittleren Unternehmen. Auch hier stellt sich die Frage, mit welcher Systematik dieser Markt erschlossen

---

<sup>2</sup> Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (Hrsg.) (1998). Verfahren zur Ermittlung des regionalen Qualifizierungsbedarfs. Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (Hrsg.) (2002). Regionale arbeitsmarktpolitische Rahmenkonzeption und Strategien in der ESF-kofinanzierten Landesarbeitsmarktpolitik.

<sup>3</sup> Regionalverband Ruhr (Hrsg.) (2006). Struktur und Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Ruhrgebiet 1980 bis 2004.

<sup>4</sup> Hilbert, C., Mytzek, R. (2002). Strategische und methodische Ansatzpunkte zur Ermittlung des regionalen Qualifizierungsbedarfs. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung: Discussion Paper FS I 02-211.

werden kann. Es wird deshalb der Versuch unternommen, in Kooperation mit einer Arbeitgeberorganisation jene Unternehmen zu ermitteln, die aktuell Personal suchen, ihren Stellenbedarf jedoch noch nicht offiziell ausgeschrieben haben. Hintergrund ist die Klage von Arbeitgeberverbänden (BVMW 2006<sup>5</sup>), dass trotz der hohen Arbeitslosigkeit geeignete Fachkräfte nicht zu finden sind.

Bei der Erprobung der verschiedenen Strategien, Unternehmen mit Personalbedarf zu ermitteln, wird besonders beachtet, dass sich die Strategien auf andere Regionen übertragen lassen. Das heißt, es wird auf Arbeitsmarktdaten zurückgegriffen, die in jeder Region Deutschlands verfügbar sind und mit Arbeitgeberorganisationen kooperieren, die bundesweit tätig sind.

Die Arbeitspakete von Teilprojekt A sind: ARGE-weite Befragung zum Thema Übergangmanagement in der beruflichen Rehabilitation, regionale Arbeitsmarktanalyse im Umfeld des BFW-Dortmund, Kooperation mit einer Arbeitgeberorganisation.

## **5 Teilprojekt B: Erprobung eines Fragebogens zur Einschätzung übergangsrelevanter Fähigkeiten und Einstellungen**

Die Vorbereitung des Übergangs Abschluss der Rehabilitation/Aufnahme einer Beschäftigung stellt für den einzelnen Rehabilitanden eine besondere Herausforderung dar. Zum einen spielt in der Schlussphase einer Umschulung die Bewältigung der Abschlussprüfung eine zentrale Rolle. Darüber hinaus stellt sich die Frage, wie der Einstieg in eine umschulungsgerechte Tätigkeit organisiert werden kann.

Die Auseinandersetzung mit den Prüfungsanforderungen ist primär ein kognitives Problem, verbunden mit den emotionalen Anspannungen, die durch Prüfungssituationen generell ausgelöst werden. Diese Situation ist jedoch für die Mehrzahl der Rehabilitanden kontrollierbar und zu bewältigen. Die Erfahrungen zeigen, wer die Umschulung bis zur Prüfung durchhält, besteht in der Regel auch die Abschlussprüfung.

Mit dem Bestehen der Prüfung im Anschluss einer zweijährigen Umschulung haben die Rehabilitanden ihre grundsätzliche Leistungs- und Erwerbsfähigkeit unter Beweis gestellt. Der Übergang in Beschäftigung ist dennoch keine logische Zwangsläufigkeit der erfolgreichen Kammerprüfung.

Die Bewältigung der Übergangssituation erfordert ausgeprägte kommunikative Kompetenzen, Selbstbewusstsein, ein Wissen um die eigenen Stärken, Schwächen und Ziele, eine

---

<sup>5</sup> Siehe beispielhaft die Pressemitteilung des Bundesverbandes mittelständischer Wirtschaft, Landesverband Nordrhein-Westfalen vom 28.8.2006. NRW: Boom im Mittelstand – Geeignete Arbeitskräfte werden rar.

positive Bewertung der gesundheitlichen Situation, „Nehmerqualitäten“, wenn es darum geht mit Absagen umzugehen, Bereitschaft, eigeninitiativ tätig zu werden sowie die Fähigkeit, sich selbst motivieren zu können. Positiv wirkt sich häufig auch ein persönliches soziales Netzwerk aus, das Kontakte zu potenziellen Arbeitgebern ermöglicht. Diese beispielhafte Aufzählung verdeutlicht, dass in der Übergangssituation Fähigkeiten und Einstellungen eine Rolle spielen, die wesentlich über das Selbstkonzept des Rehabilitanden vermittelt werden.

Aufgrund von Rehabilitandenbefragungen, die das iqpr in der Vergangenheit durchgeführt hat, lohnt es sich, folgende Faktoren genauer zu untersuchen. Das Selbstkonzept in Bezug auf beruflich relevante Selbstwirksamkeits- und Kontrollüberzeugungen sowie die Bewertung des gesundheitlichen Wohlbefindens. Darüber hinaus spielt in vielen Fällen das persönliche soziale Netzwerk einer Person eine entscheidende Rolle für die Integration in Arbeit. In diesem Zusammenhang gilt es auch die Frage zu beantworten, wie motivationale Aspekte sinnvoll erfasst werden können. In Bezug auf den Faktor Schlüsselqualifikationen („Soft-Skills“) spielt die soziale Kompetenz eine wichtige Rolle.

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

Vor diesem Hintergrund werden im Teilprojekt B der Nachweis empirisch begründeter Interventionsdimensionen und die Entwicklung von Interventionen eng miteinander verknüpft.

Ziel des Teilprojektes B ist es deshalb, vorhandene Assessmentinstrumente zu sichten, um einen ökonomischen Fragebogen zur Bewertung übergangsrelevanter Fähigkeiten und Einstellungen zu erstellen. Dieser Fragebogen soll hinsichtlich seiner prognostischen Qualität empirisch überprüft und als Ausgangsbasis für die Ableitung von Interventionen erprobt werden.

Die Auswertung der Befragung orientiert sich dabei an folgenden Leitfragen:

- Welche Merkmalausprägungen sind charakteristisch für Rehabilitanden, die eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt finden? (Motto: „Von erfolgreichen Rehabilitanden lernen“)
- Hinsichtlich welcher Merkmale bzw. Faktoren unterscheiden sich die ausbildungsadäquat von den nicht ausbildungsadäquat beschäftigten Rehabilitanden?
- Lassen sich auch Unterschiede zwischen den Teilnehmern kaufmännischer und technischer Umschulungen hinsichtlich der Ausprägung einzelner übergangsrelevanter Merkmale bzw. Faktoren nachweisen?

Im Rahmen des Vorhabens werden eine Rehabilitandenbefragung mit zwei Erhebungszeitpunkten (Ende der Reha und ca. neun Monate nach Abschluss der Reha) und eine sich daran anschließende Intervention durchgeführt. Ergänzt wird die Rehabilitandenbefragung zum Ende der Reha durch eine Fremdbeurteilung der Ausbilder (Voraussetzung ist, die Rehabilitanden geben ihre Einwilligung für diese Beurteilung).

Die zentralen Arbeitspakete in Teilprojekt B sind: Fragebogenentwicklung für die Erhebungszeitpunkte T1 und T2, Durchführung Rehabilitandenbefragung T1, Fremdbeurteilung der Rehabilitanden durch Ausbilder, Dateneingabe und Auswertung beider Befragungen, Rehabilitandenbefragung T2, Dateneingabe und Auswertung T2, Entwicklung und Durchführung einer Intervention.

## **6 Teilprojekt C: Evaluation JobTrain**

Coaching hat sich als Beratungsinstrument insbesondere dort bewährt, wo Arbeitnehmer komplexe, emotional belastende und neue Aufgaben erledigen. Die Stellensuche nach Abschluss einer Rehabilitationsmaßnahme hat diese Merkmale. Eine Stelle zu finden, hängt sehr stark davon ab, wie der einzelne Rehabilitand seine Ausgangssituation definiert und inwieweit es ihm gelingt, seine persönlichen Ressourcen zu aktivieren. Viele Rehabilitanden erleben die Stellensuche auch als emotional belastend.

Coaching schafft Distanz zur Aufgabe und ermöglicht so, diese vielschichtiger wahrzunehmen. Es gerät dadurch nicht nur das Belastende der Aufgabe in den Blick, sondern auch die Chancen und individuellen Gestaltungsmöglichkeiten. Das erleichtert die Konstruktion von kreativen Lösungen. Coaching zielt damit auf eine ergebnisorientierte Aktivierung der persönlichen Ressourcen. Außerdem wird auch die emotionale Seite der Aufgabe reflektiert. Dies ist bei der Stellensuche besonders wichtig, um sich zum Beispiel von den Absagen auf Bewerbungen nicht entmutigen zu lassen. Auf der Basis eines im Coaching gestärkten Selbstkonzepts ist der Bewerber optimal, z.B. auf ein Vorstellungsgespräch, vorbereitet.

Das vom Berufsförderungswerk Hamburg entwickelte Nachsorgeprogramm JobTrain beinhaltet wesentliche Elemente von Coaching. Das Programm besteht aus ca. acht Sitzungen (pro Sitzung ca. fünf Std.), die sich über einen Zeitraum von vier bis sechs Monaten erstrecken. Als Nadelöhr einer erfolgreichen Integration in Arbeit wird die bereits erwähnte konsequente Umsetzung der vorhandenen Kompetenzen in zielorientierte Bewerbungsaktivitäten betrachtet. Das Programm beginnt mit einer Standortanalyse (bisherige Bewerbungsaktivitäten, Zielmarkt, Erkennen möglicher Nischen aufgrund der bisherigen Erwerbsbiographie). Auf dieser Basis wird ein persönlicher Aktionsplan entwickelt. Ein weiteres Element ist der Erfahrungsaustausch der Rehabilitanden untereinander (Moderation durch den Jobcoach).

Motivationspsychologisch lässt sich JobTrain als Unterstützungsressource interpretieren, die das Bewerbungshandeln, trotz verlockender Ablenkungen und Hürden (z.B. Rehabilitand erhält viele Absagen), über mehrere Monate auf einem hohen und zielorientierten Aktivitätsniveau hält. Methodisch wird dies dadurch erreicht, dass die Rehabilitanden beraten („gecoacht“) werden, ihre Bewerbungsaktivitäten ziel- und ressourcenorientiert zu planen und mit der nötigen Ausdauer umzusetzen. Außerdem erhalten die Teilnehmer kontinuierliches Feedback über ihre Aktivitäten.

In die Evaluation einbezogen werden alle Rehabilitanden, die auf JobTrain angesprochen werden. Diese werden zum Ende der Reha bzw. vor Beginn von Jobtrain ein erstes Mal befragt. Nach Abschluss von Jobtrain bzw. ca. neun Monate nach Ende der Rehabilitation werden alle Rehabilitanden ein zweites Mal befragt. Das JobTrain-Angebot wird an insgesamt vier Standorten evaluiert. Die Vergleichbarkeit der JobTrain Kurse an den vier Standorten (Treatmentintegrität) wird ebenfalls überprüft.

Die wichtigsten Arbeitspakete im Teilprojekt C sind: Entwicklung des Studiendesigns und der Erhebungsinstrumente, organisatorische Vorbereitung der Erhebungsphase, Datenerhebung vor Beginn von JobTrain und ca. neun Monate nach Abschluss der Reha, Dateneingabe, Überprüfung der Treatmentintegrität, statistische Auswertung der Befragungen, Präsentation und Diskussion der Ergebnisse.

## **7 Kooperationspartner**

Kooperationspartner im Rahmen von Teilprojekt A ist primär das Berufsförderungswerk Dortmund. Die Befragung zum Übergangsmanagement wendet sich an alle Berufsförderungswerke der ARGE.

An dem Teilprojekt B sind die Berufsförderungswerke Birkenfeld, Stralsund und Dortmund beteiligt.

An dem Teilprojekt C die Berufsförderungswerke Frankfurt/M, Hamburg, Heidelberg sowie Michaelshoven/Köln.

Das Vorhaben wird begleitet von einer Steuerungsgruppe der Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer der beteiligten Kooperationspartner und einem Vertreter des BMAS (Hr. Fischels).

In die Abstimmungsprozesse ist ebenfalls der ARGE Vorstand eingebunden sowie Fachgremien der ARGE, die sich mit der Integrationsthematik beschäftigen.

## **8 Projektförderung und Laufzeit**

Das Projekt wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert. Die Laufzeit beträgt drei Jahre (Anfang 2007 bis Ende 2009).

Ende 2009 werden die Ergebnisse des Vorhabens auf einer Fachtagung präsentiert. Im Frühjahr 2010 wird der Abschlussbericht veröffentlicht.

## **9 Ansprechpartner**

Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation GmbH

an der Deutschen Sporthochschule Köln

Christof Schmidt (Projektleitung)

Tel.: 0221/3597-570, Mail: [schmidt@iqpr.de](mailto:schmidt@iqpr.de)

Zum Projektteam gehören ausserdem Torsten Alles, Thorsten Flach und Christian Hetzel.

Köln, den 20. April 2008