



Institut für
empirische
Soziologie
Nürnberg

4/2003

Qualitätsstandards für den Lernort

„Betriebliche Berufsausbildung und reha-spezifische Förderung durch einen Bildungsträger“

Ergebnisse einer Modellinitiative der
Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation
„REGionale NETzwerke zur beruflichen
Rehabilitation (lern-) behinderter Jugendlicher
(REGINE)“

Projektbearbeitung:
Dr. Hendrik Faßmann
Birgit Lechner
Renate Steger

unter Mitarbeit aller Projektbeteiligter

MATERIALIEN

**ISSN 1616-6884 (Print)
ISSN 1618-6540 (Internet)**

Zitierweise:

Faßmann, Hendrik ; Lechner, Birgit ; Steger, Renate (2003)
Qualitätsstandards für den Lernort „*Betriebliche Berufsausbildung und reha-spezifische Förderung durch einen Bildungsträger*“ - Ergebnisse einer Modellinitiative der *Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation* „REGionale NETzwerke zur beruflichen Rehabilitation (lern-) behinderter Jugendlicher (REGINE)“. Materialien aus dem Institut für empirische Soziologie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, 4/2003, Nürnberg: Institut für empirische Soziologie Nürnberg

Redaktion: Dr. Rainer Wasilewski Marienstraße 2 90402 Nürnberg

© Jeder Nachdruck, jede Vervielfältigung (gleich welcher Art)
und jede Abschrift – auch auszugsweise – bedürfen
der ausdrücklichen Genehmigung des
Instituts für empirische Soziologie
an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
Marienstraße 2 90402 Nürnberg
Telefon 0911 – 23 565 0, Fax 0911 – 23 565 50
<http://www.ifes.uni-erlangen.de>
e-mail: info@ifes.uni-erlangen.de

An der Entstehung der vorliegenden Qualitätsstandards haben mitgewirkt:

das Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung

Frau Eva Martina Ullrich

die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation

Herr Rolf-Jürgen Maier-Lenz, Herr Erich Lenk

die Bildungsträger an den Projektstandorten

Frau Heike Altstadt BBW Hamburg, *Frau Margit Armoneit* BZ Saalfeld, *Frau Anja Fiedelers* RE.init Recklinghausen, *Frau Regina Fuchs-Schurr* BAW Aalen, *Frau Monika Kaczerowski* RE.init Recklinghausen, *Herr Gerhard Köhler* Jugendberufshilfe Erfurt, *Frau Brigitte Kumbier-Jordan* IFAS Göttingen, *Frau Cornelia Kutz* CJD Dortmund, *Herr Ludger Neeland* RE.init. Recklinghausen, *Frau Arlett Opelt* FAW Altenburg, *Frau Claudia Otte* BWSA Magdeburg, *Frau Birgit Pohl* BZ Saalfeld, *Frau Marilinde Röhrig* BWSA Magdeburg, *Herr Oliver Schreiber* CJD Dortmund, *Frau Carola Schwenzer* FAW Altenburg, *Herr Thorsten Sperschneider* CJD Dortmund, *Frau Yvonne Spies-Kollmann* CJD Lünen, *Herr Joachim Steinhagen* BBW Hamburg, *Herr Peter Sülzle* CJD Dortmund, *Frau Ingrid Teufel* BBW Waiblingen, *Herr Jürgen Tress* BBW Waiblingen, *Frau Annette Weisener-Helebrant* BBW Waiblingen, *Frau Petra Wigger* IFAS Göttingen

die Arbeitsverwaltung

Herr Peter Gigla AA Recklinghausen, *Herr Klaus Göbel* AA Erfurt, *Herr Wolfgang Günther* AA Göttingen, *Herr Frank Hartmann* AA Göttingen, *Frau Kathrin Heimer* AA Altenburg, *Frau Rita Kellershoff* Hauptstelle der Bundesanstalt für Arbeit, *Frau Stephanie Koch* AA Magdeburg, *Herr Udo Martschin* AA Hamburg, *Frau Annegret Neumann* AA Dortmund, *Herr Michael Pinetzki* AA Hamburg, *Herr Uto Rößler* AA Altenburg, *Frau Roswitha Sommerfeld* AA Jena, *Herr Joachim Zak* AA Waiblingen

**das Institut für empirische Soziologie
an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (IfeS)**

*Herr Dr. Hendrik Faßmann, Frau Birgit Lechner, Frau Sandra Reiprich, Frau Renate Steger
sowie Frau Christiane Papenroth, Frau Christina Tischer und Herr Ralf Zimmermann*

**Wir danken allen Projektbeteiligten recht herzlich für
die engagierte und vertrauensvolle Mitarbeit!**

Inhalt

	Seite
Abkürzungsverzeichnis	4
Vorbemerkung	5
1 Der Lernort „Betriebliche Berufsausbildung und reha-spezifische Förderung durch einen Bildungsträger“	7
1.1 Anliegen und zentrale Merkmale des Konzepts	7
1.2 Die drei Phasen des Rehabilitationskonzepts	10
2 Die Entwicklung der Qualitätsstandards	12
2.1 Ziele der erarbeiteten Qualitätsstandards	13
2.2 Aufbau und Struktur der Qualitätsstandards	14
2.2.1 Strukturqualität	15
2.2.2 Prozeßqualität	15
2.2.3 Ergebnisqualität	17
2.3 Vorgehen bei der Erarbeitung der Qualitätsstandards	24
3 Qualitätsstandards	26
3.1 Strukturqualität	26
3.1.1 Strukturbereich 1: Erforderliche materielle Rahmenbedingungen zur Umsetzung der Arbeitsstandards	26
3.1.2 Strukturbereich 2: Erforderliche qualitative und quantitative personelle Ausstattung zur Umsetzung der Arbeitsstandards	27
3.1.3 Strukturbereich 3: Erforderliche organisatorische Rahmenbedingungen zur Umsetzung der Arbeitsstandards	28
3.2 Prozeßqualität in den drei Phasen der Maßnahme „Betriebliche Berufsausbildung und reha-spezifische Förderung durch einen Bildungsträger“	30
3.2.1 Die Vorbereitungsphase	30
3.2.2 Die Ausbildungsphase	45
3.2.3 Die Phase nach Abschluß der Ausbildung	61
3.3 Ergebnisqualität	65
Literaturverzeichnis	67

Abkürzungsverzeichnis

AA	Arbeitsamt
abH	ausbildungsbegleitende Hilfen
BAG	Bundesarbeitsgemeinschaft
BAR	<i>Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation</i>
BAW	Berufsausbildungswerk
BBE	Lehrgang zur Verbesserung beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen
BBW	Berufsbildungswerk
BiBB	<i>Bundesinstitut für Berufsbildung</i>
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BFW	Berufsförderungswerk
BT	Bildungsträger
BüE	Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen
BV	Berufsvorbereitung
BvB	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme
BVJ	Berufsvorbereitungsjahr
BWSA	<i>Bildungswerk der Wirtschaft Sachsen-Anhalt e.V.</i>
BZ	Bildungszentrum
CJD	<i>Christliches Jugenddorfwerk</i>
DIK	Diagnostische Kriterien - Katalog berufsbezogener Personenmerkmale für Diagnostik, Assessment, Profiling
FAW	Fortbildungsakademie der Wirtschaft
FL	Förderlehrgang
hamet	Handwerklich-motorischer Eignungstest
HwO	Handwerksordnung
IFAS	<i>Institut für angewandte Sozialfragen</i>
IFD	Integrationsfachdienst
IHK	<i>Industrie- und Handelskammer</i>
ifeS	<i>Institut für empirische Soziologie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg</i>
i.V.m.	in Verbindung mit
Jg.	Jahrgang
Job-AQTIV-Gesetz	Gesetz zur Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente (a ktivieren, q ualifizieren, t rainieren, i nvestieren, v ermitteln)
MuQ	Modulsystem zum umfassenden Qualitätsmanagement in Integrationsfachdiensten
N	Anzahl der Grundgesamtheit
n	Anzahl der gültigen Fälle
REGINE	Regionale Netzwerke zur beruflichen Rehabilitation (lern-) behinderter Jugendlicher
RE.init	<i>Recklinghäuser Arbeitsförderungsinitiative e.V.</i>
SGB	Sozialgesetzbuch
SIS	Stellen-Informationen-Service
tip	tip-Lehrgang (t rainieren, i nformieren, p robieren)

Vorbemerkung

Die vorliegenden Qualitätsstandards wurden im Rahmen der formativen Evaluation des von der *Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation* initiierten Modellprojekts „REGIONALE NETZWERKE zur beruflichen Rehabilitation (lern-) behinderter Jugendlicher (REGINE)“ erarbeitet. Dieses Projekt dient der Konzeptpräzisierung und Erprobung der wohnortnah angelegten Berufsförderungsmaßnahme „Betriebliche Berufsausbildung und reha-spezifische Förderung durch einen Bildungsträger“ und wird vom *Institut für empirische Soziologie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg* wissenschaftlich begleitet. Die Standards sollen einer prägnanten Beschreibung des Konzepts und des damit verbundenen Leistungsspektrums dienen.

Aus Gründen der Vergleichbarkeit wurden im Rahmen des Modellprojekts nur von Lernbehinderungen betroffene Jugendliche berücksichtigt, die eine Vollausbildung in einem Ausbildungsbetrieb nach §§ 25 BBiG / HwO absolvieren. Die Begrenzung auf diese Zielgruppe war dadurch begründet, daß sie die größte Gruppe darstellt, für die diese Form der Berufsförderung in Betracht kommt. Die vorliegenden Arbeitsstandards sind deshalb in besonderer Weise auf diese Jugendlichen zugeschnitten. Unabhängig von dieser Eingrenzung im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung steht die Maßnahme „Betriebliche Berufsausbildung und reha-spezifische Förderung durch einen Bildungsträger“ in gleicher Weise Jugendlichen mit anderen Behinderungen offen. Dies gilt auch dann, wenn diese an einer Ausbildung nach §§ 48 BBiG / 42b HwO teilnehmen. Es kann davon ausgegangen werden, daß die vorliegenden Qualitätsstandards auch auf die Rehabilitation dieser Personengruppen anwendbar sind.

Die Qualitätsstandards entstanden in enger Kooperation des Begleitforschungsteams mit den Projektbeteiligten, dem *Bundesministerium für Gesundheit und soziale Sicherung*, der *Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation*, der *Bundesanstalt für Arbeit*, insbesondere aber den eingebundenen Bildungsträgern und Reha-BeraterInnen der regionalen Arbeitsämter. Durch die Mitarbeit der AkteurInnen vor Ort war es möglich, die konkreten Erfahrun-

gen an den unterschiedlichen Standorten mit in die Qualitätskriterien einfließen zu lassen. Wir möchten uns an dieser Stelle nochmals bei allen Beteiligten für ihre engagierte Mitarbeit und den konstruktiven Arbeitsstil bedanken, der die im folgenden dargestellten Ergebnisse ermöglicht hat.

Nürnberg, im Juni 2003

Dr. Hendrik Faßmann

Birgit Lechner

Renate Steger

1 Der Lernort „Betriebliche Berufsausbildung und reha-spezifische Förderung durch einen Bildungsträger“

1.1 Anliegen und zentrale Merkmale des Konzepts

Nach dem bundesdeutschen Arbeitsförderungsrecht richten sich Art und Umfang berufsfördernder Maßnahmen für Behinderte nach dem individuellen Förderbedarf. Demnach ist jeweils die für den Einzelfall am besten geeignete Leistung oder Kombination von Leistungen unter Berücksichtigung der in *Abbildung 1* aufgeführten Kriterien zu wählen. Vor diesem Hintergrund entwickelte die *Bundesanstalt für Arbeit* das in *Abbildung 2* dargestellte gestufte Lernortkonzept.¹ Dabei sollen nach Möglichkeit wohnortnahe Ausbildungsangebote genutzt werden, wenn zu erwarten ist, daß hier die im Einzelfall erforderliche Betreuung sichergestellt ist.² Jugendliche, die wegen Art und Schwere der Behinderung *besonderer* Hilfe bedürfen, die über die Angebote des Benachteiligtenprogrammes hinausgehen, wurden in der Vergangenheit im allgemeinen vorwiegend in überbetrieblichen Einrichtungen gefördert.

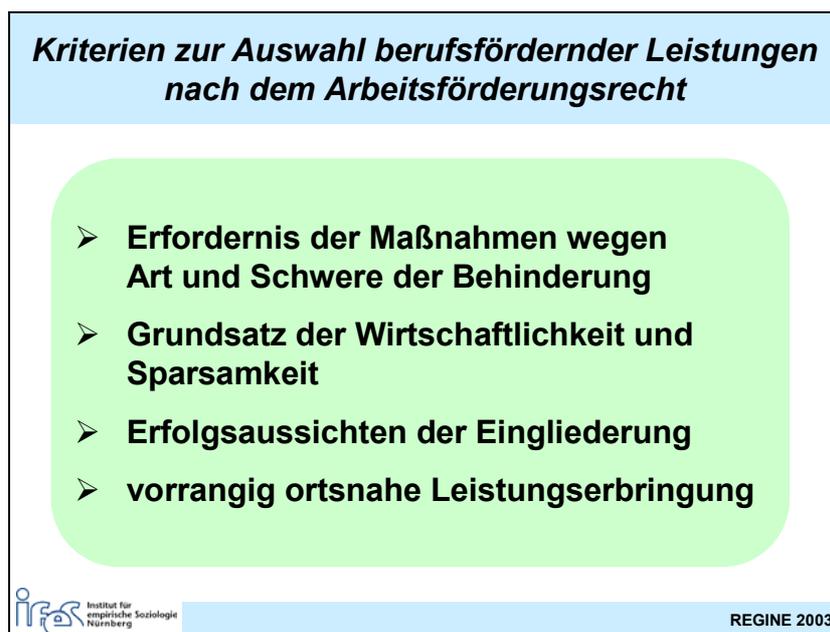


Abbildung 1

Das Lernortkonzept der *Bundesanstalt für Arbeit* wurde im Januar 1998 durch den *Erlaß Ic5-6530A/5390/71097* ergänzt, um auch eine betriebliche *Erstausbildung* Behinderter, die nicht auf überbetriebliche Einrichtungen angewiesen sind, für die allgemeine Leistungen jedoch nicht ausreichen, im Rahmen der besonderen Leistungen fördern zu können und somit

¹ Vgl. *Bundesanstalt für Arbeit* 1996: 7f; Schäfer 2000: 237

² Vgl. *Bundesanstalt für Arbeit* 1996: 9; Schäfer 1999: 329f

eine wohnortnahe berufliche Rehabilitation unter günstigeren Bedingungen als bisher zu ermöglichen. Dazu sollen vorhandene wohnortnahe Ausbildungsangebote im dualen Ausbildungssystem genutzt werden, d.h. die Jugendlichen werden in Betrieb und (Regel-) Berufsschule ausgebildet. Parallel hierzu erhalten sie durch Bildungsträger vor Ort intensive Unterstützung.

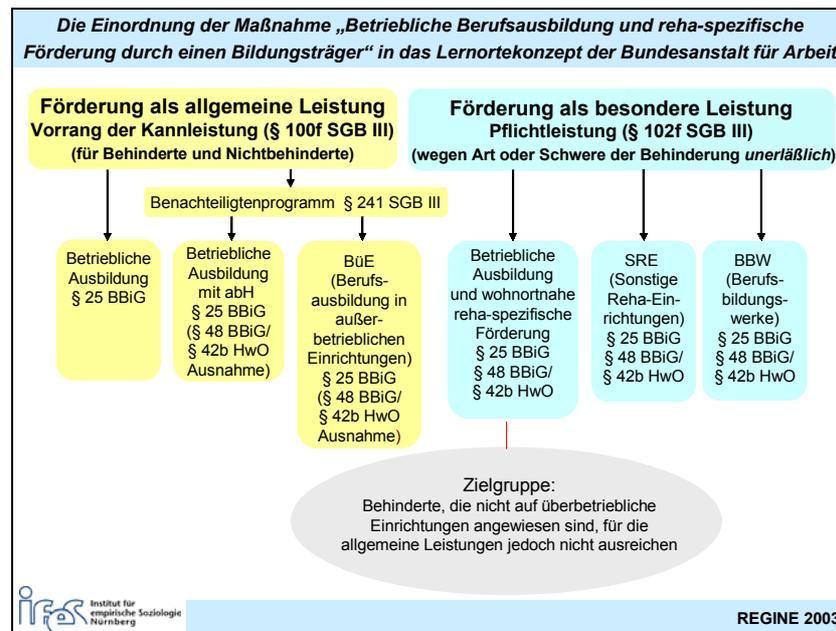


Abbildung 2

Damit wird angestrebt, die Eingliederungschancen behinderter Jugendlicher in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erhöhen. Es wird angenommen, daß Personen, die betrieblich ausgebildet wurden und dabei ihre Belastbarkeit unter Beweis stellen konnten, besonders gute Chancen zur Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb („Klebeffekt“) und zur Eingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, insbesondere im Bereich klein- und mittelständischer Betriebe, haben.

Das Konzept der Maßnahme „Betriebliche Berufsausbildung und reha-spezifische Förderung durch einen Bildungsträger“ ist durch die folgenden Merkmale gekennzeichnet (siehe dazu auch *Abbildung 3*).

- Es ist keine stationäre Unterbringung (z.B. im Internat eines *BBW*) möglich.
- Die Berufsausbildung erfolgt nicht in einer überbetrieblichen Einrichtung (z.B. *BBW*, *BüE*), sondern in einem „normalen“ Betrieb am (offenen) Arbeitsmarkt.
- Zwischen den Jugendlichen und den Ausbildungsbetrieben (und nicht zwischen Jugendlichen und Bildungsträgern) wird ein Ausbildungsvertrag geschlossen.

- Die Unterrichtung findet in der Regelberufsschule statt, wobei nicht ausgeschlossen ist, daß hier besondere Vereinbarungen oder Arrangements (z.B. spezielle Klassen, besondere Betreuung) getroffen werden, um den Behinderten gerecht zu werden.
- Stütz- und Förderunterricht, Unterstützung bei der Prüfungsvorbereitung, sozialpädagogische Hilfen sowie Übergangshilfen nach Abschluß der Ausbildung werden wohnortnah, nach Möglichkeit zugehend (z.B. im Kontext mit Betrieb und / oder Berufsschule) organisiert und durchgeführt.
- Angebote von medizinischen und psychologischen Diensten werden, so weit erforderlich, nicht vom Bildungsträger bereitgestellt, sondern unter Nutzung des wohnortnah vorhandenen institutionalisierten Versorgungsnetzes in Anspruch genommen.
- Dem Rehabilitationsteam des Bildungsträgers obliegt es, im Rahmen von behinderungsbezogener Problemabklärung, Förderplanung und Förderplanfortschreibung Problemlösungen zu erarbeiten und umzusetzen, die explizit auf den Aufbau und die Nutzung vorhandener regionaler Netzwerke einschließlich der vorhandenen professionellen Dienste rekurrieren. Selbstverständlich geschieht dies im Dialog mit dem / der RehabilitandIn, aber auch mit den anderen Beteiligten (z.B. aus Betrieb, Schule, Familie). Das Team soll sein Engagement deshalb vor allem auch um Aktivitäten wie Besuche am Arbeitsplatz, Hausbesuche oder institutionelle Zusammenarbeit mit anderen Beteiligten erweitern.

Ziel und Charakteristik der Maßnahme „Betriebliche Berufsausbildung und reha-spezifische Förderung durch einen Bildungsträger“

Ziel: Wohnortnahe Rehabilitation (lern-)behinderter Jugendlicher

Charakteristik der Maßnahmen

- praktische Ausbildung im Betrieb
- theoretische Ausbildung in (Regel-)Berufsschule
- Stütz- und Förderunterricht im erforderlichen Umfang
- sozialpädagogische Betreuung
- ortsnahe Reha-Leistungen im sozialen Umfeld des Jugendlichen (z.B. medizinische, psychologische Betreuung, Hilfen zur selbständigen Lebensführung und Freizeitgestaltung)
- reha-spezifische Koordination und Förderung der Aktivitäten durch Bildungsträger (einschließlich Betreuung und Beratung aller am Reha-Prozeß Beteiligten)

Maxime: So normal wie möglich – so speziell wie erforderlich!


REGINE 2003

Abbildung 3

1.2 Die drei Phasen des Rehabilitationskonzepts

Den Bildungsträgern, die mit der Förderung der RehabilitandInnen betraut sind, kommen im Zusammenhang mit der Maßnahme „Betriebliche Berufsausbildung und reha-spezifische Förderung durch einen Bildungsträger“ im wesentlichen die nachfolgend dargestellten organisatorischen, beratenden, unterstützenden und koordinierenden Aufgaben zu (siehe *Abbildung 4*):



Abbildung 4

Die *Vorbereitungsphase* stellt deshalb einen wichtigen Bestandteil des Maßnahme-Konzepts dar, da sie nicht nur die Akquise von Ausbildungsplätzen beinhaltet, sondern in dieser Zeit auch wichtige Weichenstellungen für die Ausbildung selbst vorgenommen werden.

Die Förderung in der *Phase der betrieblichen Ausbildung* umfaßt Stütz- und Förderunterricht, erforderliche sozialpädagogische Leistungen für den Jugendlichen sowie den Aufbau und die Pflege eines rehabilitandenzentrierten Netzwerkes. Letzteres hat die Funktion, die Jugendlichen unter möglichst normalen Bedingungen wohnortnah auszubilden und gleichzeitig dafür Sorge zu tragen, daß sie alle erforderlichen Leistungen für eine erfolgreiche Ausbildung durch optimale Abstimmung der an Ausbildung beteiligten AkteurlInnen erhalten.

Die *Phase nach Abschluß der Ausbildung* (Nachbetreuungsphase) dient – so weit erforderlich - einer möglichst dauerhaften Integration der Jugendlichen in den ersten Arbeitsmarkt

nach Abschluß der Ausbildung. Sie ist in der Regel auf einen Zeitraum von maximal sechs Monaten begrenzt.

Vor dem Hintergrund der vielfältigen Aufgaben der Bildungsträger wird deutlich, daß die Maßnahme „Betriebliche Berufsausbildung und reha-spezifische Förderung durch einen Bildungsträger“ weit mehr beinhaltet als das, was in der Regel im Rahmen ausbildungsbegleitender Hilfen (abH nach § 241 Abs. 1 SGB III) geleistet werden kann. Letztere sehen zur Sicherung des Erfolges einer betrieblichen Ausbildung Stützunterricht und sozialpädagogische Begleitung vor, die auf Antrag des Ausbildungsbetriebes oder Maßnahmeträgers bereits zu Beginn und auch für die gesamte Zeit der Ausbildung (als allgemeine Leistungen zur beruflichen Eingliederung) in Anspruch genommen werden können (bewilligt in der Regel für ein Jahr). Erfahrungsgemäß reduziert sich das Leistungsangebot im Rahmen ausbildungsbegleitender Hilfen allerdings in der Regel auf Nachhilfeunterricht in Krisensituationen, also insbesondere bei drohendem Ausbildungsabbruch sowie auf die Zeit unmittelbar vor der Abschlußprüfung.

2 Die Entwicklung der Qualitätsstandards

Die in *Abschnitt 3* aufgelisteten Qualitätskriterien präzisieren das Gesamtkonzept der Maßnahme „Betriebliche Ausbildung und reha-spezifische Förderung durch einen Bildungsträger“ und stellen den Leistungsumfang, der in diesem Zusammenhang von den beteiligten Fachkräften und Institutionen zu erbringen ist, detailliert dar.

Die Entwicklung der Qualitätsstandards orientierte sich in methodischer Hinsicht an den Ergebnissen eines Modellprojekts zur Einführung eines Qualitätsmanagementsystems in Integrationsfachdiensten, die *Bungard, Supe* und *Willems* im Jahre 2000 mit dem „Modulsystem Umfassendes Qualitätsmanagement – MuQ“ vorgelegt hatten.

Ausgangspunkt war die Einschätzung, daß Kriterien für eine differenzierte Beurteilung der Qualität der verschiedenen Unterstützungsangebote erforderlich sind und daß eine ausschließliche Orientierung an Betreuungs- und Vermittlungszahlen nicht ausreichen kann.³ Allerdings sollten bei der Entwicklung und Anwendung solcher Beurteilungsgrundlagen dabei nicht primär betriebswirtschaftliche Modelle und Gütekriterien auf den Bereich der Rehabilitation Behinderter übertragen sondern versucht werden, die Fachkenntnis der an der Maßnahme beteiligten Akteure sowie spezifische Ziele und Paradigma der Rehabilitation einzubringen.⁴

Vor diesem Hintergrund ging es darum, Standards für Bedingungen und Vorgehensweisen festzulegen, anhand derer sich die Qualität der Maßnahme „Betriebliche Ausbildung und reha-spezifische Förderung durch einen Bildungsträger“ und ihrer Ergebnisse überprüfen läßt.

Die vorliegenden Qualitätsstandards beschränken sich nicht nur auf „*Arbeitsstandards*“ zur detaillierten Beschreibung von Leistungen und Vorgehensweisen, sondern beinhalten auch Vorgaben für die dazu erforderlichen Rahmenbedingungen sowie Kriterien zur Überprüfung der Ergebnisqualität der Maßnahme.

³ *Bungard / Supe / Willems* 2000: 2f

⁴ *Bungard / Supe / Willems* 2000: 31f

2.1 Ziele der erarbeiteten Qualitätsstandards

Die vorliegenden Qualitätsstandards sollen im wesentlichen folgende Funktionen erfüllen (siehe dazu auch *Abbildung 5*):

- Einrichtungsübergreifend ein allgemeines ambulantes bzw. teilstationäres Rehabilitationskonzept im Hinblick auf Umfang und Qualität zu definieren, um die Vergleichbarkeit zwischen Angeboten unterschiedlicher Rehabilitationseinrichtungen zu ermöglichen.
- Grundlage für die Verhandlungen zwischen Bildungsträgern und Reha-BeraterInnen bei der Festlegung von Umfang und Qualität der im Rahmen der Maßnahme zu erbringenden Leistungen.
- Sicherstellung einer gemeinsamen inhaltlichen Basis für den fachlichen Austausch zwischen Bildungsträgern und regionalen Arbeitsämtern.
- Start- und Arbeitshilfe bei der Implementierung entsprechender Maßnahmen.
- Unterstützung bei der Einarbeitung und fortlaufenden Qualifizierung neuer MitarbeiterInnen.
- Einführung eines maßnahmeadäquaten Qualitätsmanagements.
- Grundlage für eine transparente Darstellung der Leistungen nach außen.
- Professionalisierung von Arbeitsprozessen und Verbesserung von Leistungsergebnissen.

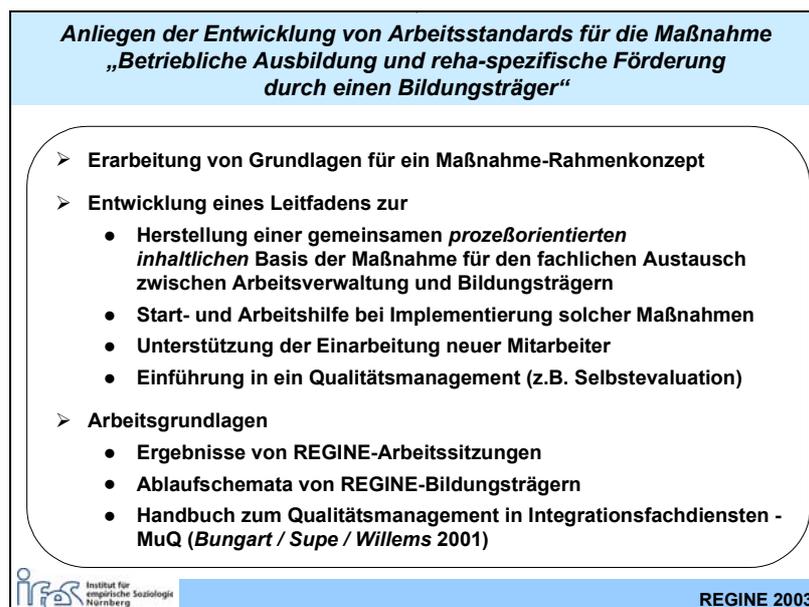


Abbildung 5

Die Qualitätsstandards bieten einen Leitfaden für die Umsetzung des Konzepts für die Maßnahme "Betriebliche Ausbildung und reha-spezifische Förderung durch einen Bildungsträger". Sie sind allerdings in der Praxis u.U. an die Gegebenheiten und Bedürfnisse der jeweiligen Einrichtung anzupassen.⁵

2.2 Aufbau und Struktur der Qualitätsstandards

Die Konzeption der Qualitätsstandards orientiert sich an dem heute für Qualitätsbeurteilung gängigen Paradigma von *Donabedian* in der von *Badura* ergänzten Form⁶, das vorsieht, die Qualität von Dienstleistungen an der Qualität der *Inputs*, der *Struktur*, des *Prozesses* sowie der *Ergebnisse* (kurzfristige *Outputs* und nachhaltige *Outcomes*) zu messen. Dabei wird angenommen, daß eine fundamentale funktionale Beziehung zwischen diesen Elementen besteht: Demnach beeinflusst die Inputqualität die Strukturqualität, diese die Prozeßqualität und diese wiederum die Ergebnisqualität.

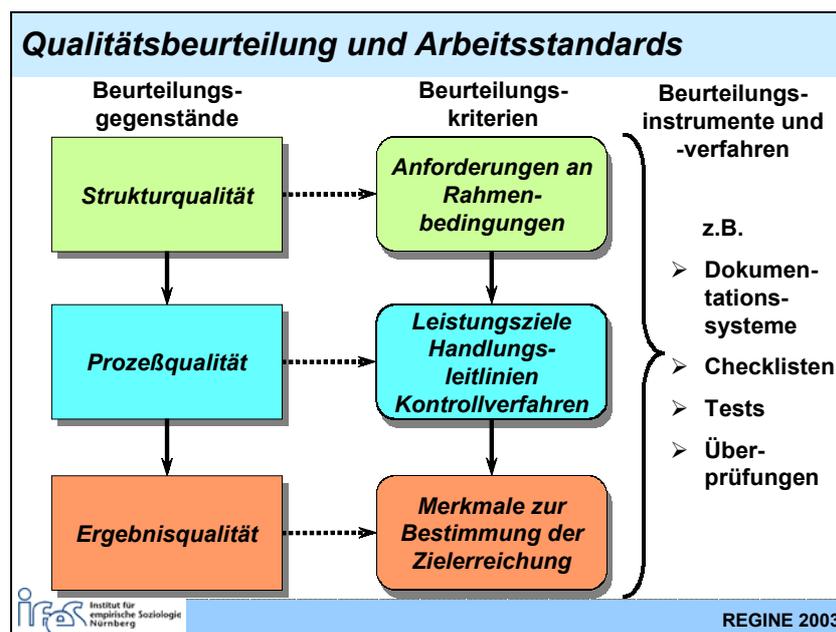


Abbildung 6

Diesem Modell entspricht auch die Grundstruktur der vorliegenden Qualitätsstandards (siehe *Abbildung 6*). Allerdings bleiben hier Aspekte der Inputqualität unberücksichtigt, da diese im wesentlichen von normativen, politischen oder gesamtwirtschaftlichen Vorgaben bestimmt

⁵ Bungart / Supe / Willems 2000: 3

⁶ Vgl. *Donabedian* 1966: 167ff; *Donabedian* 1982: 70ff; *Badura* 1999

werden, die von den unmittelbar in die Maßnahme eingebundenen Akteuren in den meisten Fällen kaum zu beeinflussen sind.⁷

2.2.1 Strukturqualität

Die Entwicklung von Kriterien für Strukturqualität orientierte sich in Anlehnung an das „Modulsystem Umfassendes Qualitätsmanagement – MuQ“ für Integrationsfachdienste⁸ an der übergeordneten Leitfrage „Welche Rahmenbedingungen sind zur Erbringung der Dienstleistungen für die Maßnahme "Betriebliche Ausbildung und reha-spezifische Förderung durch einen Bildungsträger" notwendig?“. Zur Konkretisierung waren dann weitere Leitfragen zu stellen:

- Welche *materielle Ausstattung* ist zur Umsetzung des Maßnahmekonzepts erforderlich?
- Welche *personelle Ausstattung* ist erforderlich?
- Welche *organisatorischen Rahmenbedingungen* sind erforderlich?

Aus der Beantwortung dieser Leitfragen ergaben sich dann für jeden dieser drei Bereiche spezifische Maßnahmemerkmale, die erfüllt sein müssen, um auch die geforderte Prozeßqualität sicherstellen zu können.

2.2.2 Prozeßqualität

Zur Bestimmung und Sicherstellung der Prozeßqualität wurden „Arbeitsstandards“ entwickelt: Sie beinhalten „eine detaillierte Beschreibung der Leistungen und Vorgehensweisen, sowie von Verfahren zu Überprüfung ihrer Qualität.“⁹ Die Entwicklung der betreffenden Kriterien orientierte sich zunächst an den drei Phasen, die für die Maßnahme "Betriebliche Ausbildung und reha-spezifische Förderung durch einen Bildungsträger" kennzeichnend sind:

- Vorbereitungsphase
- Phase der betrieblichen Ausbildung
- Phase nach Abschluß der Ausbildung

⁷ Siehe dazu auch: Bungart / Supe / Willems 2000: 42ff

⁸ Bungart / Supe / Willems 2000: 66ff

⁹ Bungart / Supe / Willems 2000: 2

Im Anschluß daran wurde jede Phase in einzelne *Arbeitsfelder* aufgeteilt, für die jeweils *Leistungsziele* festzulegen waren, die konkrete zukünftige Zustände oder Ereignisse beschreiben, die durch Handeln erreicht werden sollen.¹⁰ Mit der Formulierung von *Handlungsleitlinien* wurde dann festgelegt, wie die Leistungsziele effektiv bzw. effizient erreicht werden können.¹¹ Die folgende *Abbildung 7* veranschaulicht die Beziehung zwischen Arbeitsstandards, Leistungszielen und Handlungsleitlinien in den einzelnen Arbeitsfeldern.

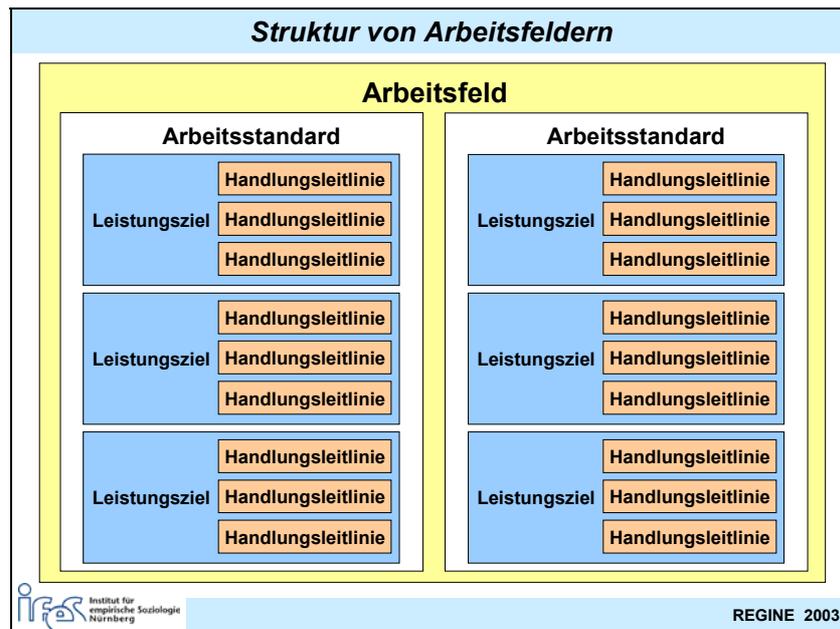


Abbildung 7

Vervollständigt werden Arbeitsstandards an und für sich durch Verfahren, die sich dazu eignen zu überprüfen, inwieweit die einzelnen Leistungsziele erreicht werden konnten.¹² Im Rahmen unseres Modellprojekts war es aus zeitlichen Gründen allerdings nicht möglich, solche Verfahren zu entwickeln und mit den Projektbeteiligten abzustimmen. *Abbildung 8* bietet einen zusammenfassenden Überblick über die Komponenten der Arbeitsstandards und der zugehörigen Leitfragen. Durch Zuordnung der Komponenten zu der Abfolge, die jedem bewußten und zielgerichteten Handeln zugrunde liegt, nämlich 1. *Orientieren und Planen*, 2. *Entscheiden und Durchführen* sowie 3. *Kontrolle und Auswerten*, wird der handlungstheoretische Bezug der Standards erkennbar.¹³

¹⁰ Vgl. Graf 1996: 40; vgl. Bungard / Supe / Willems 2000: 48ff

¹¹ Siehe dazu Bungard / Supe / Willems 2000: 53ff

¹² Siehe dazu Bungard / Supe / Willems 2000: 56ff

¹³ Siehe dazu Bungard / Supe / Willems 2000: 47

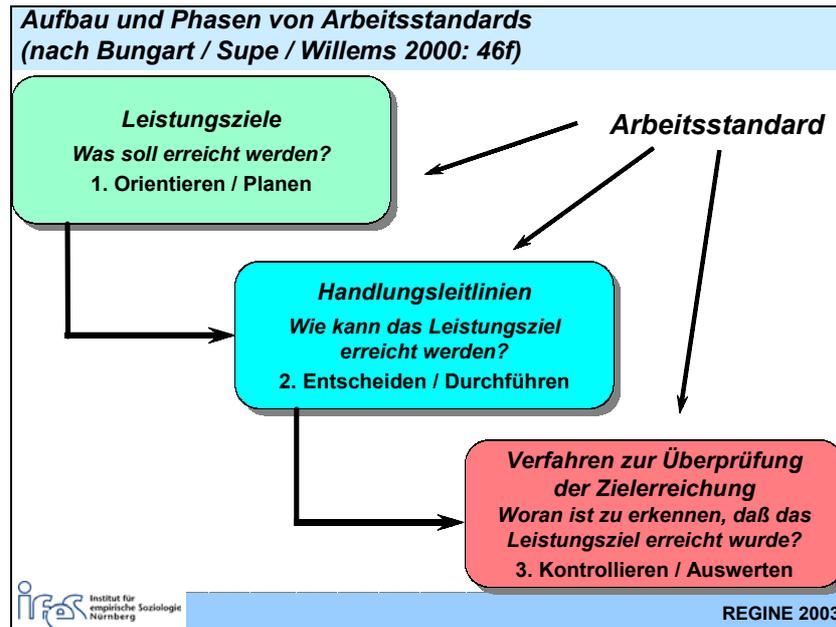


Abbildung 8

2.2.3 Ergebnisqualität

„Die Erfolgsermittlung ist das zentrale Anliegen jeder Evaluation von Programmen oder Maßnahmen und wird seit Jahren intensiv bearbeitet und diskutiert, ohne daß bisher unstrittige theoretische Konzepte und für die jeweiligen Aufgaben und Zwecke standardisierte oder wenigstens routinemäßig einsetzbare Methoden verfügbar wären.“¹⁴ Die Aussage von Plath bringt die aktuelle Situation treffend auf den Punkt. Auf der Basis der in der Literatur vorgeschlagenen Methoden und Definitionen¹⁵ werden im folgenden die Begriffe Erfolg und Abbruch für das Modellprojekt definiert.

Grundlage für eine operationale Definition von Erfolg sind die den Maßnahmen zugrundeliegenden Ziele und das ihnen übergeordnete Leitbild. Das am 1.7.2001 in Kraft getretene SGB IX formuliert als Leitbild der Rehabilitation „die Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe (behinderter oder von Behinderung bedrohter Menschen) in der Gesellschaft zu fördern, Benachteiligungen zu vermeiden oder ihnen entgegenzuwirken“ (§ 1 SGB IX). Damit

¹⁴ Plath / Blaschke 1999: 61

¹⁵ Vgl. hierzu z.B. Blaschke / Plath / Nagel 1997: 324, Feß 1995:29, Plath / Blaschke 1999: 61f, Kromrey 2001: 116f, Wittmann 1994: 81, Deutsche Gesellschaft für Suchtforschung und Suchttherapie 1985: 12ff. Die unterschiedlichen Definitionsvorschläge weisen auf die Notwendigkeit einer Berücksichtigung unterschiedlicher Erfolgsdimensionen hin. Dies hat zur Folge, daß die Variable Erfolg nicht dichotom, sondern mit mehreren Ausprägungen angelegt werden sollte. Dabei geht es nicht nur um graduelle Unterschiede zur Differenzierung zwischen einem umfassenden und einem bedingten Erfolg, sondern auch um die Berücksichtigung unter-

wird die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zum Oberbegriff.¹⁶ Die in § 33 SGB IX geregelte Teilhabe am Arbeitsleben ist somit als eine Konkretisierung der Teilhabe am Leben in der Gesellschaft für den Bereich der Erwerbstätigkeit zu sehen. „Die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sind bei behinderten oder von einer Behinderung bedrohten Menschen ... darauf gerichtet, ihre Erwerbsfähigkeit entsprechend ihren Neigungen und ihrer Leistungsfähigkeit zu erhalten, zu verbessern, herzustellen oder wieder herzustellen und ihre Teilhabe am Arbeitsleben möglichst auf Dauer zu sichern (§§ 4 Abs. 1 Nr. 3 und Abs. 1 SGB IX i.V.m. § 97 Abs. 1 SGB III)“.¹⁷ Nach dieser Maxime sind neben der Berücksichtigung von Leistungsfähigkeit und individueller Neigung Erwerb, Erhaltung und Sicherung einer dauerhaften Teilhabe am Arbeitsleben die wesentlichen Beurteilungskriterien für den Erfolg von Berufsförderung.

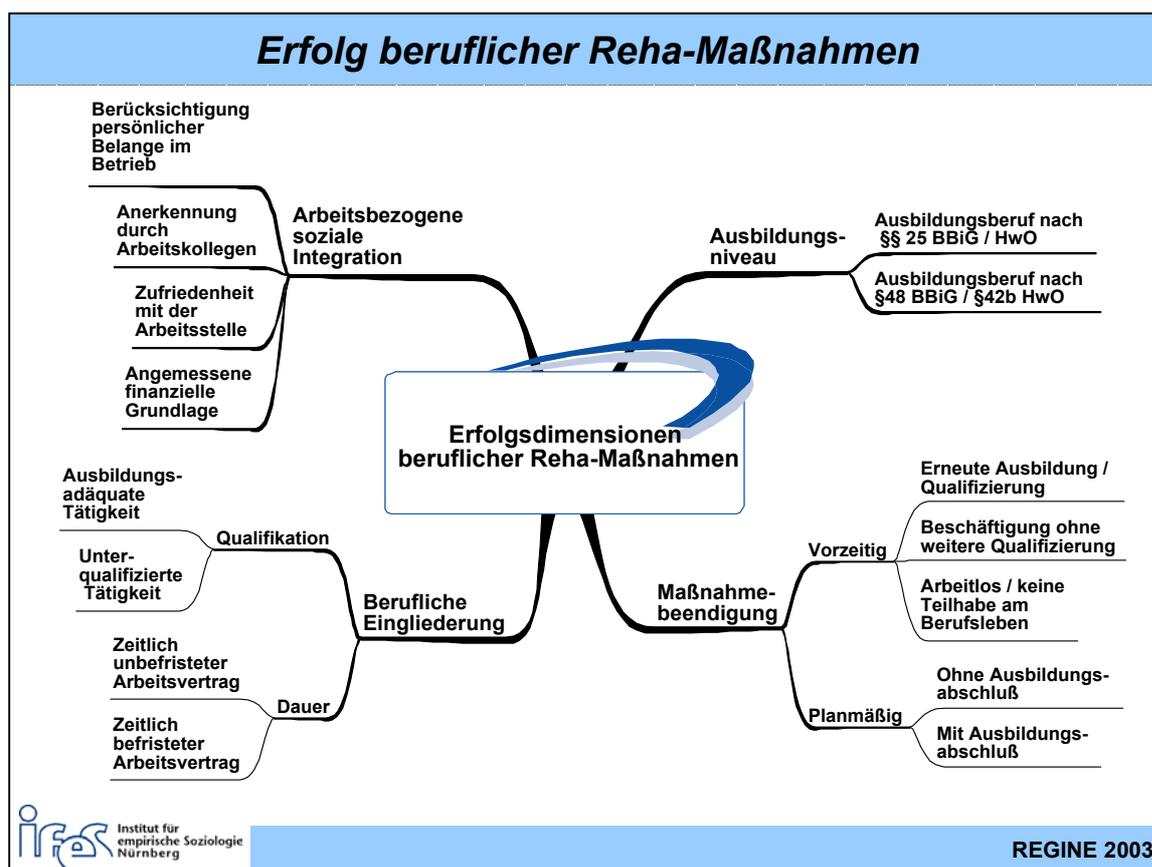


Abbildung 9

Bei diesen Begriffen handelt es sich um theoretische Konstrukte, die der Operationalisierung bedürfen, um feststellen zu können, ob die postulierten Ziele erreicht wurden. Die Abbil-

schiedlicher Interessen wie z.B. jene von direkt betroffenen Personen und indirekt betroffenen Einrichtungen und Institutionen.

¹⁶ Zur Bedeutung der daraus resultierenden Verbesserung der rechtlichen Stellung von Personen mit Behinderungen vgl. *Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation* 2001: 5ff, *Rabenstein* 2001: 338f

¹⁷ *Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation* 2001: 35

dung 9 bietet einen Überblick über die dabei zu berücksichtigenden Erfolgsdimensionen, auf die im folgenden näher eingegangen wird.

Aus der Forderung des Gesetzgebers, eine dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben zu sichern, kann der Anspruch auf eine möglichst umfassende berufliche Qualifikation abgeleitet werden, da in der Regel mit der fachlichen Qualifikation die beruflichen Einsatzmöglichkeiten steigen und dadurch das Risiko sinkt, von Arbeitslosigkeit betroffen und vom Arbeitsmarkt verdrängt zu werden. Für Jugendliche mit Lernbehinderungen kann der erfolgreiche Abschluß eines Ausbildungsberufs als wesentliche Voraussetzung für eine dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben betrachtet werden. Eine umfassende Zielerreichung ist bei einer sich daran anschließenden ausbildungsadäquaten Beschäftigung gegeben. Zur Berücksichtigung von Umfang und Dauerhaftigkeit der beruflichen Teilhabe schlagen *Plath* und *Blaschke*¹⁸ folgende Merkmale vor, die zusätzlich berücksichtigt werden sollten:

- mindestens einmal erwerbstätig gewesen
- zum Zeitpunkt der Erhebung erwerbstätig
- Vollzeitstelle
- Dauerarbeitsstelle.

In einer empirischen Studie stellen sie fest, daß von jenen RehabilitandInnen, die nach Abschluß einer Berufsausbildung überhaupt in Arbeit befindlich waren (81 % der männlichen und 67 % der weiblichen Ausgebildeten), erheblich weniger eine Dauerarbeitsstelle innehatten (65 % der männlichen und 47 % der weiblichen Ausgebildeten).¹⁹

Die ebenfalls zu berücksichtigende Frage der arbeitsbezogenen sozialen Integration ist nur teilweise durch objektiv meßbare Außenkriterien feststellbar, sie umfaßt darüber hinaus Kriterien wie die Berücksichtigung persönlicher Belange im Betrieb, Anerkennung durch die Arbeitskollegen, Zufriedenheit mit der Arbeitsstelle und eine angemessene finanzielle Grundlage.²⁰

Grundsätzlich ist eine Teilhabe am Erwerbsleben auch ohne qualifizierte Ausbildung möglich. Sie ist jedoch als Ergebnis von Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation nur dann als Erfolg zu werten, wenn entweder Leistungsvermögen oder Neigung der behinderten bzw. von Behinderung bedrohten Person einer Ausbildung entgegensteht. Auch in diesem Fall er-

¹⁸ *Plath / Blaschke* 1999: 63f

¹⁹ *Plath / Blaschke* 1999: 64

²⁰ Vgl. *Plath / Blaschke* 1999: 63

scheint eine Differenzierung nach dauerhafter oder (zunächst) nur zeitlich befristeter Integration sinnvoll.

Neben den beiden Kriterien „*erfolgreiche Abschlußprüfung*“ und „*berufliche Eingliederung nach Abschluß der Maßnahme*“ stellt die Abbruchquote eine wichtige Kenngröße zur Beurteilung des Erfolgs einer Maßnahme dar.²¹ Die Gleichsetzung von Maßnahmeabbruch und Scheitern einer beruflichen Integration ist allerdings nur dann zulässig, wenn unter Abbruch verstanden wird, daß eine begonnene Maßnahme vorzeitig beendet wird ohne daß sich daran andere Maßnahmen anschließen, die ebenfalls dem Ziel einer beruflichen Integration dienen. Ohne Berücksichtigung sich daran anschließender Aktivitäten würden z.B. auch sogenannte Abbrüche „nach oben“ (d.h. eine Maßnahme wird zugunsten einer höher qualifizierenden Aktivität abgebrochen) und „horizontale Abbrüche“ (es erfolgt ein Wechsel auf gleichem Niveau) in die Abbrecherquote mit eingehen.²² Eine solche Definition erscheint wenig sinnvoll, da in diesen Fällen eine positive bzw. „neutrale“²³ Entwicklung mit einem negativ belasteten Begriff belegt werden würde.²⁴ Plath schlägt deshalb folgende Definition vor: „Als ‚echte‘ oder ‚definitive Abbrecher‘ sollen jene Personen gelten, die eine erstmals begonnene Berufsausbildung vorzeitig beenden und die innerhalb einer gewissen Zeit (hier genau 2 Jahre), die nötig sein kann, um wiederum unter Einschaltung von Probestadien zu einer Revisi- on der Entscheidung zu kommen, nicht erneut eine Ausbildung beginnen“.²⁵ Bei dieser Definition ist evident, daß die Abbrecherquote eines Jahrgangs frühestens zwei Jahre nach dem planmäßigen Ausbildungsende ermittelt werden kann, d.h. bei einer dreijährigen Berufsausbildung fünf Jahre nach Ausbildungsbeginn.

Die Höhe der Abbrecherquote ist jedoch nicht nur davon abhängig, was unter einem Abbruch verstanden werden soll, sie ist auch in Zusammenhang damit zu sehen, ab welchem Zeitpunkt ein(e) RehabilitandIn der Grundgesamtheit der RehabilitandInnen zugerechnet wird. So argumentierten ExpertInnen aus Berufsbildungswerken, man dürfe als Grundgesamtheit

²¹ Vgl. hierzu Faßmann 1997: 350, Feß 1995: 29, Zängle / Trampusch 1997: 307ff. Zängle und Trampusch (1997: 310) verweisen in Zusammenhang mit Abbruch auch darauf, daß "ein Maßnahmeabbruch ... im Einzelfall durchaus der Integration dienlich sein (kann)".

²² Zum Begriff des „horizontalen Abbruchs“ und des „Abbruchs nach oben“ vgl. Feß 1995 sowie Faßmann 1997: 350

²³ Als "neutral" ist diese Entwicklung im Sinne der erreichbaren Qualifikationsniveaus zu verstehen. Diese eindimensionale Betrachtungsweise wird jedoch in keiner Weise der Beurteilung des Einzelfalls gerecht. Hier kann ein horizontaler Wechsel ebenso gut eine positive Entwicklung darstellen - der/die RehabilitandIn hat nach einer Orientierungsphase den geeigneten Beruf gefunden - wie eine negative - der/die RehabilitandIn flüchtet, z.B. aufgrund von Schwierigkeiten, von einer in die "nächstbeste" andere Ausbildung.

²⁴ Vgl. hierzu Vock (2000: 7), der auf die negative Konnotation des Begriffs "Abbruch" hinweist und stattdessen den wertneutraleren der vorzeitigen Beendigung verwendet, der auch durch den - positiv zu bewertenden - Fall des Umstiegs in einen qualifizierteren Beruf bedingt sein kann.

²⁵ Blaschke / Plath / Nagel 1997: 324

nicht alle zur Ausbildung angemeldeten RehabilitandInnen berücksichtigen sondern nur jene, die die Ausbildung tatsächlich beginnen.²⁶ Andere AutorInnen betrachten dagegen als Grundgesamtheit nur jene Auszubildenden, die bereits erfolgreich die Probezeit absolviert haben.²⁷

Nach *Blaschke, Plath* und *Nagel* gelten RehabilitandInnen mit vorzeitiger Maßnahmebeendigung nicht als AbbrecherInnen, wenn sie innerhalb eines bestimmten Zeitraums erneut eine Ausbildung beginnen.²⁸ Dem entsprechend wird bei TeilnehmerInnen an der Maßnahme "Betriebliche Ausbildung und reha-spezifische Förderung durch einen Bildungsträger" zu differenzieren sein zwischen Jugendlichen, die im Anschluß an eine vorzeitige Maßnahmebeendigung eine andere Ausbildung beginnen und solchen, die dies nicht tun. Jugendliche, die anschließend eine Ausbildung in einem Berufsbildungswerk, einer sonstigen Reha-Einrichtung oder in einer anderen überbetrieblichen Einrichtung absolvieren, gelten ebenso wie Jugendliche, die von einem Beruf nach §§ 25 BBiG / HwO in einen Beruf nach § 48 BBiG / § 42b HwO wechseln, als MaßnahmewechslerInnen und nicht als AbbrecherInnen. Beurteilt man diese Fälle einer vorzeitigen Maßnahmebeendigung nach dem Kriterium „Niveau der beruflichen Qualifizierung“, so stellen sie alle eine niedrigere Qualifizierungsstufe und damit einen Abstieg dar. Bei dieser Betrachtungsweise bleiben jedoch objektive und subjektive Be- bzw. Überlastung der Jugendlichen unberücksichtigt. Die im Rahmen des REGINE-Modellprojekts befragten Bildungsträger beurteilten Wechsel der Jugendlichen von einem Beruf nach §§ 25 BBiG / HwO zu einem Sonderberuf nach § 48 BBiG / § 42b HwO insofern als positiv, als dadurch ein drohender Ausbildungsabbruch vermieden werden konnte. Hinzu kam, daß nach Einschätzung der Bildungsträger die Jugendlichen auch insofern von diesem Wechsel profitierten, als damit - bedingt durch reduzierte theoretische Anforderungen - Erfolgserlebnisse auf der schulischen Ebene einhergingen. Durch den Wechsel konnte ein nahtloser Übergang und damit die Vermeidung von Brüchen erreicht werden. In einigen Fällen war die „neue“ Ausbildung sogar im bisherigen Ausbildungsbetrieb möglich. Insbesondere diese Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Ausbildungen und Lernorten beurteilten die Bildungsträger als Vorteil Maßnahme "Betriebliche Ausbildung und reha-spezifische Förderung durch einen Bildungsträger" gegenüber anderen Formen der Berufsförderung. In einem Fall, in dem eine Fortsetzung der Ausbildung nicht möglich erschien, wurde der Jugendliche vom Ausbildungsbetrieb als Hilfskraft übernommen. Dies kann zwar nicht als Maßnahmeerfolg gewertet werden, dennoch wurde der Jugendliche auf diese Weise wohnortnah in das

²⁶ Vgl. *Faßmann / Funk* 1997: 350

²⁷ Vgl. hierzu o.V. 1999: 3269

²⁸ *Blaschke / Plath / Nagel* 1997: 324

Erwerbsleben integriert. Hier wirkte sich der als Argument für betriebliche Ausbildungen genannte „Klebeeffekt“ trotz eines Scheiterns der Ausbildung für den Jugendlichen positiv aus.

Als Gründe für den Wechsel von der Maßnahme "Betriebliche Ausbildung und rehaspezifische Förderung durch einen Bildungsträger" in eine berufsvorbereitende Maßnahme kommen neben Fehleinschätzungen bei der Entscheidung über den Lernort, Entwicklungskrisen des Jugendlichen sowie unvorhersehbare Ereignisse mit Auswirkungen auf Leistungsvermögen und -bereitschaft in Betracht. Vock weist darauf hin, daß „die Entwicklungsphase zwischen Kindheit und Erwachsensein als besonders konflikträchtig begriffen wird. ... Dieser Übergangsprozess in die Erwachsenenwelt verläuft häufig turbulent und selten geradlinig und problemlos. Es liegt nahe, daß diese Turbulenzen beim Eintritt in eine neue Rollenwelt genügend Konfliktpotential bergen, um die erfolgreiche Bewältigung einer Berufsausbildung zu gefährden“.²⁹ Das Scheitern einer begonnenen Ausbildung kann durchaus Ratlosigkeit und Orientierungslosigkeit zur Folge haben und deshalb eine Berufsfindung erforderlich machen. Dies dürfte insbesondere dann gelten, wenn der Ausbildungsabbruch „als weiterer Baustein in der Kette der bereits erlebten Mißerfolge und Deklassierungen erfahren wird“.³⁰ Der Rückschluß von einer bestimmten Abfolge von Fördermaßnahmen auf eine angemessene bzw. fehlerhafte Entscheidungspraxis wäre nur unter der Voraussetzung statischer oder zumindest standardisierter Ausgangsbedingungen zulässig, nicht jedoch bei Berücksichtigung eines prozeßhaften Geschehens, das sich - bedingt durch die besondere Lebensphase von Jugendlichen - durch Leistungsschwankungen und Umorientierungen auszeichnet, die nicht selten aus außerberuflichen Veränderungen resultieren.³¹

Blaschke, Plath und Nagel weisen darauf hin, daß die Auswertung von Abbruchquoten erst nach Ausbildungsabschluß sinnvoll ist.³² Berechnungen zu noch nicht abgeschlossenen Jahrgängen durchzuführen, sei ebensowenig sinnvoll, wie Messungen zu festen Zeitpunkten für Personen mit unterschiedlichem Maßnahmebeginn vorzunehmen, da dies einen Ver-

²⁹ Vock 2000: 44f

³⁰ Vock 2000a: 14

³¹ *Plath und Blaschke* (1999: 61) weisen darauf hin, daß "ein Erfolg von Maßnahmen nur dann festgestellt werden kann, wenn Wirkungen signifikant nachgewiesen und die Wirkungen eben genau diesen Maßnahmen hinreichend sicher zugerechnet werden können". Umgekehrt kann von einer Fehlentscheidung nur dann gesprochen werden, wenn Entwicklungen, die zum Scheitern der Ausbildung geführt haben, zum Zeitpunkt der Entscheidung bereits absehbar waren. Dies ist jedoch häufig nicht der Fall. Die Frage von Fehlentscheidungen ist letztlich von der Bereitschaft zu optimistischen Prognosen mit entsprechender Risikobereitschaft oder einer eher konservativen Auffassung abhängig. Im ersten Fall erhalten auch Jugendliche die Chance zur Teilnahme, deren Erfolgsaussichten noch unklar sind, mit der Gefahr relativ hoher Abbruchquoten, im zweiten Fall dürfte die Abbruchquote geringer sein um den Preis, daß schwächere Jugendliche, die bei entsprechender Förderung aber durchaus eine realistische Erfolgchance gehabt hätten, ausgeschlossen werden.

³² Vgl. *Blaschke / Plath / Nagel* 1997: 324f

gleich von Entwicklungen unterschiedlicher Dauer bedeuten würde.³³ Bei vorzeitiger Beendigung von Maßnahmen wäre es zwar theoretisch möglich, Abbruchquoten pro Ausbildungsjahr zu vergleichen, dies hätte jedoch den Nachteil geringer Fallzahlen mit der Folge, daß bei Unterschieden zwischen zwei Jahrgängen nicht entscheidbar ist, ob es sich um ein Zufallsprodukt oder um statistisch signifikante Unterschiede handelt.³⁴

Im folgenden wird unterschieden zwischen „echten“ Abbrüchen und vorzeitigen Maßnahmebeendigungen, an die sich eine weitere Aktivität zur Teilhabe am Berufsleben anschließt. Letztere werden nicht als „Abbrüche“ sondern - in Abhängigkeit von der daran anschließenden Tätigkeit - als Förderung der Berufsreife, Integration ins Erwerbsleben ohne Ausbildung oder als Lernortwechsel bezeichnet (siehe *Abbildung 10*).

Der erfolgreiche Abschluß der Ausbildung ist mit bestandener Abschlußprüfung erreicht. RehabilitandInnen, die zunächst an der Abschlußprüfung scheitern, sie jedoch bei einer Wiederholung bestehen, werden ebenso den erfolgreichen AbsolventInnen zugerechnet wie Jugendliche, die bereits beim ersten Anlauf die Prüfung bestehen. Bei TeilnehmerInnen, die sich nach erfolgreichem Abschluß einer zweijährigen Ausbildung zu einem Durchstieg in eine dreijährige Ausbildung entscheiden, wird bereits dann von einem Erfolg gesprochen, wenn die zweijährige Ausbildung erfolgreich abgeschlossen wurde.

Die berufliche Integration nach Ausbildungsabschluß wird zunächst ausschließlich am objektiv nachprüfbareren Kriterium einer (ausbildungsadäquaten) Beschäftigung nach der Ausbildung gemessen. Eine differenziertere Analyse ist auf der Grundlage von Nachbefragungen (z.B. ein Jahr nach Ausbildungsende) möglich.

Die folgende *Abbildung 10* bietet einen Überblick über die gebildeten Erfolgskategorien, denen die MaßnahmeteilnehmerInnen zugeordnet werden sollten.

³³ Vgl. *Deutsche Gesellschaft für Suchtforschung* 1985: 19

³⁴ Signifikanztests setzen eine Mindestanzahl von Probanden voraus. So dürfen bei Anwendung des Chi²-Tests nur maximal 20% der Zellen einer Kreuztabelle einen (erwarteten) Zellenwert ausweisen, der kleiner als 5 ist (vgl. hierzu z.B. *Wittenberg* 1991: 157). Selbst bei größeren Fallzahlen berichten *Blaschke, Plath und Nagel*, daß "der geringe statistische Erklärungsbeitrag, auf den wir wiederholt hingewiesen haben, ... zu der Vermutung Anlaß geben (könnte), es handle sich ... beim Abbruchgeschehen weitgehend um ein Zufallsgeschehen" (*Blaschke / Plath / Nagel* 1997: 337). Diesem - auf rein statistischer Basis gewonnenem - Ergebnis, stehen jedoch die empirischen Ergebnisse aus empirischen Studien und Expertengesprächen entgegen, die belegen, daß ein Großteil der Abbrüche bereits lange vor Maßnahmebeendigung vorhersehbar zu sein scheinen (vgl. *Faßmann / Funk* 1997: 350).

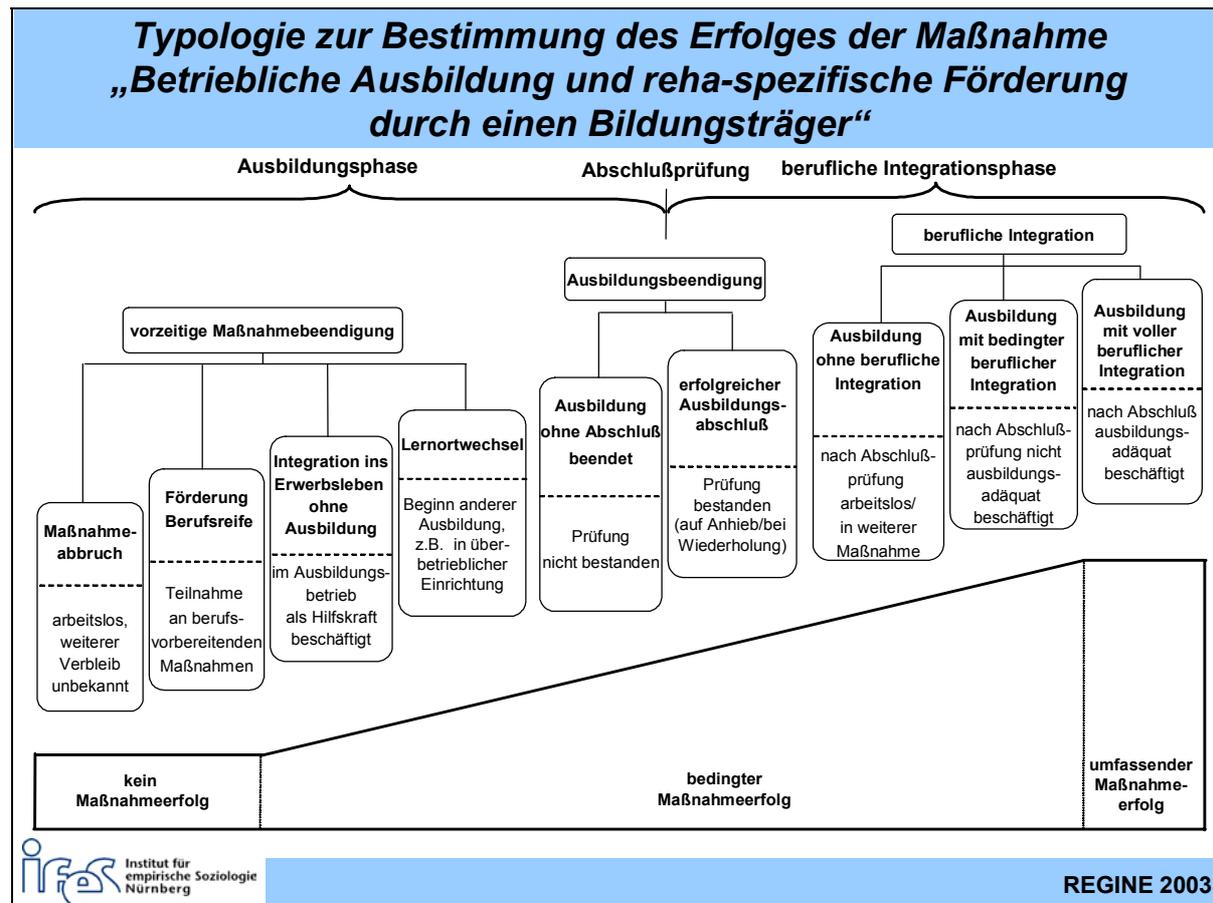


Abbildung 10

2.3 Vorgehen bei der Erarbeitung der Qualitätsstandards

Ein wesentliches Anliegen bei der Entwicklung der Qualitätsstandards bestand darin, neben den empirischen Ergebnissen des Modellprojekts auch die Praxiserfahrung und das Fachwissen der am Projekt beteiligten Bildungsträger und Reha-BeraterInnen mit einfließen zu lassen. Um dies zu erreichen, wurde folgendes Vorgehen gewählt:

- Die wissenschaftliche Begleitung legte auf der Grundlage von Literaturstudium, internen Materialien und Arbeitsstandards der Bildungsträger sowie Auswertungen der laufenden Maßnahmedokumentation die einzelnen Arbeitsbereiche der jeweiligen Projektphase fest.
- Im Anschluß daran erarbeiteten die Bildungsträger hierzu im Rahmen einer gemeinsamen Sitzung Kriterien für Strukturqualität, Leistungsziele, Handlungsleitlinien.
- Nach einer redaktionellen Überarbeitung durch die Begleitforschung wurden diese Ergebnisse auf weiteren Arbeitssitzungen mit allen ProjektpartnerInnen (Bildungsträ-

ger, Reha-BeraterInnen, Projektinitiatoren, wissenschaftliche Begleitung) in Kleingruppen kritisch-konstruktiv diskutiert und – so weit erforderlich modifiziert. In einem weiteren Arbeitsschritt verabschiedete das Plenum schließlich eine gemeinsame Fassung, die von allen Projektakteuren mitgetragen wurde.

Die vorliegende Publikation enthält in den *Abschnitten 3.1* und *3.2* die so entstandenen Kriterien für Struktur- und Prozeßqualität. Die in *Abschnitt 3.3* wiedergegebenen Standards zur Überprüfung der Ergebnisqualität beruhen auf Überlegungen des Begleitforschungsteams, wie sie in *Abschnitt 2.2.3* dargelegt wurden.

3 Qualitätsstandards

3.1 Strukturqualität

Die im folgenden dargestellten Kriterien für Strukturqualität sind teilweise sehr allgemein formuliert. Dies ist durch die Notwendigkeit begründet, standort- und einrichtungsspezifische Besonderheiten angemessen berücksichtigen zu können.

3.1.1 Strukturbereich 1: Erforderliche materielle Rahmenbedingungen zur Umsetzung der Arbeitsstandards

Strukturbereich 1: Erforderliche materielle Rahmenbedingungen zur Umsetzung der Arbeitsstandards	
Kategorie	Strukturmerkmale
A. Räume und Raumausstattung	100. Unterrichtsräume, möglichst nahe am Wohnort bzw. am Arbeitsort oder der Berufsschule der RehabilitandInnen (eigene Räume oder Mitbenutzung mehrfach genutzter Räume des Bildungsträgers)
	101. Ausreichend Büroräume
	102. E-Mail (mindestens eine E-Mail Adresse pro Team)
	103. Bei Bedarf: Nutzung von Räumen von NetzwerkpartnerInnen (z.B. im Ausbildungsbetrieb, der Förderschule, der Berufsschule, der Volkshochschule, in der Wohnung des / der RehabilitandIn)
B. Arbeitsmaterialien (Bezugsgröße: 18 RehabilitandInnen)	100. PC / Laptop mit Internetzugang
	101. Handies
	102. Diagnostikinstrumente (z.B. Anforderungs- / Eignungsprofile, Gesprächsleitfaden, Tests, Assessmentunterlagen, Tests und Auswertungsanleitungen – standardisiert oder teilstandardisiert)
	103. Unterrichtsmaterialien (z.B. PC, Internetanschluss, Lernsoftware, Overheadprojektor, Video, Unterlagen zur Prüfungsvorbereitung)
	104. Materialien für Freizeitaktivitäten
	105. Bei Bedarf: Kooperation mit NetzwerkpartnerInnen zur Nutzung spezieller Diagnostikinstrumente / Unterrichtsmaterialien / Maschinen etc.
106. Zur Sicherstellung der erforderlichen Mobilität: Dienstfahrzeuge und / oder Fahrkarte für öffentliche Verkehrsmittel bereitstellen (evtl. zusätzlich: Vereinbarung über Nutzung privater Fahrzeuge der MitarbeiterInnen gegen Kostenerstattung)	

3.1.2 Strukturbereich 2: Erforderliche qualitative und quantitative personelle Ausstattung zur Umsetzung der Arbeitsstandards

Strukturbereich 2: Erforderliche qualitative und quantitative personelle Ausstattung zur Umsetzung der Arbeitsstandards	
Kategorie	Strukturmerkmale
A. Personalschlüssel (Bezugsgröße: 18 RehabilitandInnen)	<p>100. Mindestanforderung: 2 Vollzeitstellen mit folgender Aufteilung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2/3 Stützunterricht, Sozialpädagogik / Netzwerkaktivitäten • 1/3 für Akquise, Projektkoordination, Fachpraxis, Integrationsförderung, Fachdienste (z.B. psychologischer Dienst), Öffentlichkeitsarbeit und Verwaltung <p>Die erforderliche standortspezifische personelle Ausstattung ist in Abhängigkeit davon festzulegen, ob es sich um einen urbanen Raum oder eine Region mit vorwiegend ländlichem Einzugsgebiet handelt. Außerdem ist bei der Personalbemessung der Umfang des Berufsspektrums zu berücksichtigen. In der Regel besteht in ländlichen Regionen und bei einer großen Streuung der Ausbildungsberufe ein höherer Personalbedarf. Dies ist bedingt durch</p> <ul style="list-style-type: none"> • höheren Anteil von Fahrt- / Wegekosten • mehr Einzelunterricht wegen unterschiedlicher berufsspezifischer Lerninhalte, die der Zusammenfassung zu Kleingruppen entgegenstehen • mehr Einzelunterricht, da die Zusammenfassung der RehabilitandInnen zu Kleingruppen häufig an geografischen Distanzen scheitert
B. Erforderliche Qualifikation der MitarbeiterInnen	<p>100. MitarbeiterInnen sollten nach Möglichkeit über Doppelqualifikation verfügen (z.B. berufspraktische und / oder sozialpädagogische Qualifikation und / oder Lehrbefähigung - nicht für alle MitarbeiterInnen erforderlich, jedoch für möglichst viele MitarbeiterInnen wünschenswert)</p> <p>101. MitarbeiterInnen sollten regelmäßig an Fortbildungen teilnehmen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sicherung der Überprüfung des Fortbildungsbedarfs durch regelmäßige MitarbeiterInnengespräche (ein- bis zweimal jährlich) • Mindeststandard für Fortbildung pro Jahr und MitarbeiterIn: 4 Tage

Kategorie	Strukturmerkmale
B. Erforderliche Qualifikation der MitarbeiterInnen (Fortsetzung)	102. Die Fortbildungen sollten schwerpunktmäßig folgende Bereiche betreffen <ul style="list-style-type: none"> • sozialpädagogische Methoden und Arbeitsformen (z.B. Gesprächsführung, Konfliktinterventionen) • Diagnose unterschiedlicher Arten von Verhaltensauffälligkeiten und geeignete Interventionen (z.B. Tests, Therapiemöglichkeiten, Anlaufstellen, Spezialeinrichtungen) • berufspädagogische Methodik / Didaktik • sonderpädagogische Methoden und Entwicklungen (z.B. spezielle behindertenspezifische Unterrichtsmethoden, Lernhilfen) • rehabilitationsspezifische Entwicklungen (z.B. Förderrecht, Institutionen, Hilfen) • berufsspezifische Fachkenntnisse
	103. Sicherung eines Multiplikatoreffekts von Fortbildungen einzelner MitarbeiterInnen durch <ul style="list-style-type: none"> • allgemeinen Zugang zu Fortbildungsunterlagen bzw. • Information aller interessierten MitarbeiterInnen durch FortbildungsteilnehmerIn
	104. Möglichkeit der Inanspruchnahme von Supervision durch die MitarbeiterInnen (Einzel- / Teamsupervision, regelmäßig oder sporadisch bei Bedarf)

3.1.3 Strukturbereich 3: Erforderliche organisatorische Rahmenbedingungen zur Umsetzung der Arbeitsstandards

Strukturbereich 3: Erforderliche organisatorische Rahmenbedingungen zur Umsetzung der Arbeitsstandards	
Kategorie	Strukturmerkmale
	100. Form der Betreuung der RehabilitandInnen: vorwiegend ganzheitliche Betreuung, d.h. sozialpädagogische Hilfen sowie Stütz- und Förderunterricht werden von demselben / derselben BetreuerIn erbracht Ausnahme: externe, fachspezifisch eingesetzte PädagogInnen bieten ausschließlich fachkundlichen Förderunterricht an; enge Kooperation mit BezugsbetreuerIn ist unerlässlich (Förderplangespräch)

Kategorie	Strukturmerkmale
	101. Klare Regelung von Zuständigkeiten und Entscheidungskompetenzen von <ul style="list-style-type: none"> • Führungskräften (Projektleitung, Einrichtungsleitung) • MitarbeiterInnen • Teams
	102. Klare Definition von Teamstrukturen und Funktionen <ul style="list-style-type: none"> • Zusammensetzung von Teams (z.B. interne und externe MitarbeiterInnen des Bildungsträgers für die Maßnahme "Betriebliche Berufsausbildung und reha-spezifische Förderung durch einen Bildungsträger", sonstige NetzwerkpartnerInnen) • Aufgaben und Entscheidungskompetenzen • Frequenz von und Anlässe für Teamsitzungen
	103. Enge Kooperation der MitarbeiterInnen des Teams mit sonstigen NetzwerkpartnerInnen (z.B. Integrationsamt, BerufsschullehrerInnen, AusbildungsberaterInnen)
	104. Regelmäßige MitarbeiterInnengespräche ein- bis zweimal jährlich

3.2 Prozeßqualität in den drei Phasen der Maßnahme "Betriebliche Berufsausbildung und reha-spezifische Förderung durch einen Bildungsträger"

3.2.1 Die Vorbereitungsphase

Arbeitsfeld 1: Auswahl von TeilnehmerInnen für die Maßnahme "Betriebliche Berufsausbildung und reha-spezifische Förderung durch einen Bildungsträger" und Kooperation mit abgebenden Stellen	
Leistungsziele: Was soll erreicht Werden?	Handlungsleitlinien Wie kann das Leistungsziel erreicht werden?
A. Frühzeitige (Vor-) Auswahl von TeilnehmerInnen	Individuelle Ebene (bezogen auf eine/n bestimmte/n RehabilitandIn)
	100. Arbeitsamt trifft möglichst früh Vorauswahl von potentiellen TeilnehmerInnen an der Maßnahme (optimaler Zeitpunkt: nach den Sommerferien des Vorjahres; sie sollte möglichst bis Februar des Ausbildungsjahres abgeschlossen sein)
	101. Arbeitsamt informiert Bildungsträger bereits über potentielle TeilnehmerInnen (optimaler Zeitpunkt: nach den Sommerferien des Vorjahres; sie sollte möglichst bis Februar des Ausbildungsjahres abgeschlossen sein)
	102. Bildungsträger setzt sich umgehend mit potentiellen TeilnehmerInnen zwecks Terminvereinbarung in Verbindung
	103. Einbindung der Bildungsträger in Entscheidungsprozeß über Lernort "Betriebliche Berufsausbildung und reha-spezifische Förderung durch einen Bildungsträger" durch Arbeitsamt bei <ul style="list-style-type: none"> • Eignungsabklärung Ausbildungsberuf • Einschätzung Fähigkeiten • Beurteilung Vermittlungschancen

Leistungsziele: Was soll erreicht Werden?	Handlungsleitlinien Wie kann das Leistungsziel erreicht werden?
A. Frühzeitige (Vor-) Auswahl von TeilnehmerInnen (Fortsetzung)	Institutionelle Ebene (bezogen auf teilnehmerInnenübergreifende Aktivitäten)
	200. Vorstellung der Maßnahme "Betriebliche Berufsausbildung und reha-spezifische Förderung durch einen Bildungsträger" bei abgebenden Stellen <ul style="list-style-type: none"> • durch Reha-BeraterInnen, evtl. in Kooperation mit Bildungsträgern • durch Bildungsträger, z.B. im Rahmen von Tagen der offenen Tür etc. Als abgebende Stellen sind insbesondere zu berücksichtigen: <ul style="list-style-type: none"> • Förderschulen • Hauptschulen • Berufsschulen, die ein berufsvorbereitendes Jahr anbieten (BVJ) • Träger von berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB) • Träger von Förderlehrgängen • Träger von Lehrgängen zur Verbesserung beruflicher Bildungs- u. Eingliederungschancen (BBE)
	201. Rechtzeitige Informationsvermittlung: <ul style="list-style-type: none"> • möglichst frühzeitige Kontaktaufnahme mit Haupt- und Förderschulen (Sekundarstufe) • möglichst frühzeitige Kooperation mit Einrichtungen zur Förderung der Berufsreife (BvB, BBE, BVJ, Förderlehrgänge), z.B. Praktika
202. Bei Bedarf Kontaktaufnahme / -pflege Arbeitsamt / Bildungsträger mit potentiellen abgebenden Stellen <ul style="list-style-type: none"> • Vorstellungsbuch • telefonischer Kontakt • Austausch von Informationsmaterial • Erfahrungsaustausch über allgemeine Themen der Behindertenpädagogik, Hilfebedarf, etc. 	

Leistungsziele: <i>Was soll erreicht werden?</i>	Handlungsleitlinien <i>Wie kann das Leistungsziel erreicht werden?</i>
B. (Vor-)Auswahl geeigneter TeilnehmerInnen durch Reha-BeraterInnen	Individuelle Ebene (bezogen auf eine/n bestimmte/n RehabilitandIn)
	100. Einzelgespräche mit RehabilitandInnen
	101. Gespräch mit abgebender Schule
	102. Gespräch mit BvB-Einrichtungen
	103. Gespräch mit Eltern / Angehörigen der RehabilitandInnen
	104. Anspruchsvoraussetzungen für besondere Reha-Leistungen prüfen
	105. Sammlung relevanter Informationen, wie z.B. <ul style="list-style-type: none"> • Gutachten • Zeugnisse • Testergebnisse
	106. Motivation, Fähigkeitsprofil der Jugendlichen ermitteln
	107. Prüfung und Beurteilung von Berufsreife und Eignung für konkreten Ausbildungsberuf
	108. Bei Bedarf: Maßnahmen zur Berufsfindung, Arbeitserprobung veranlassen
109. Übergabe von relevanten Unterlagen an Bildungsträger (Präzisierung durch Reha-BeraterInnen / Bildungsträger)	
C. (Vor-)Auswahl geeigneter TeilnehmerInnen durch Bildungsträger	Individuelle Ebene (bezogen auf eine/n bestimmte/n RehabilitandIn)
	100. Auswertung der übermittelten Unterlagen (Arbeitsamt, abgebende Schule, Praktika etc.) hinsichtlich <ul style="list-style-type: none"> • Aussagefähigkeit • Vollständigkeit • Aktualität
	101. Bei Bedarf: <ul style="list-style-type: none"> • Anforderung zusätzlicher Informationen (z.B. Testergebnisse, Gutachten) • Erhebung zusätzlicher Informationen (z.B. Durchführung von Tests, Erprobung praktischer Fähigkeiten) <ul style="list-style-type: none"> ▪ in eigener Einrichtung ▪ extern (Praktika, sonstige Maßnahmen)
	102. Erstgespräch mit potentiellen TeilnehmerInnen zur Klärung <ul style="list-style-type: none"> • gegenseitiger Erwartungen • realistischer Formen der Kooperation
	103. Kennenlernen des sozialen Umfeldes des / der potentiellen TeilnehmerIn (Probleme, Ressourcen, Potentiale)

Leistungsziele: Was soll erreicht werden?	Handlungsleitlinien Wie kann das Leistungsziel erreicht werden?
C. (Vor-)Auswahl geeigneter TeilnehmerInnen durch Bildungsträger (Fortsetzung)	104. Bei Feststellung, Jugendliche/r ist nicht für die Maßnahme geeignet: <ul style="list-style-type: none"> • Mitteilung des Ergebnisses an Reha-BeraterInnen • Begründung mangelnder Eignung / Vermittelbarkeit • Soweit möglich: Stellungnahme, welche anderen Lernorte für den / die Jugendliche/n geeignet sein könnten
D. Abklärung der Eignung der Jugendlichen für konkrete/n Ausbildungsberuf / Ausbildungsstelle durch Bildungsträger	Individuelle Ebene (bezogen auf eine/n bestimmte/n RehabilitandIn)
	100. In Einzelgesprächen mit Jugendlichen Abklärung von <ul style="list-style-type: none"> • Motivation für Ausbildungsberuf • Informationen über Ausbildungsberuf • Vorstellungen, realistische Einschätzung des Berufs
	101. Zur Eignungsabklärung Auswertung vorhandener Unterlagen wie z.B. <ul style="list-style-type: none"> • ärztliche Gutachten • psychologische Gutachten • Einschätzung abgebender Schulen und Einrichtungen • Eignungstests • Zeugnisse
	102. Bei Bedarf in Absprache mit Reha-BeraterIn / abgebender Stelle: Durchführung bzw. Veranlassung von <ul style="list-style-type: none"> • Eignungstests • Praktika • Arbeitserprobung zum Abgleich von Anforderungs-/ Leistungsprofil (Notwendigkeit / praktische Durchführung im Einzelfall mit Reha-BeraterIn und abgebenden Stellen klären)
103. Entscheidung über geeigneten Ausbildungsberuf treffen unter Berücksichtigung von <ul style="list-style-type: none"> • Motivation / Eignung des / der Jugendlichen • Fördermöglichkeiten / Förderbedarf • Ausbildungsmöglichkeiten in der Region 	

Leistungsziele: Was soll erreicht werden?	Handlungsleitlinien Wie kann das Leistungsziel erreicht werden?
D. Abklärung der Eignung der Jugendlichen für konkrete/n Ausbildungsberuf / Ausbildungsstelle durch Bildungsträger (Fortsetzung)	Institutionelle Ebene (bezogen auf teilnehmerInnenübergreifende Aktivitäten)
	200. Falls erforderlich: geeignete Instrumente zur Eignungsdiagnostik <ul style="list-style-type: none"> • entwickeln • erproben • einsetzen
	201. Kooperation mit Diensten / Einrichtungen zur <ul style="list-style-type: none"> • Durchführung geeigneter Untersuchungen / Testverfahren • Abklärung praktischer Fähigkeiten und Fertigkeiten
E. Wohnortnahe Ausbildung und Förderung sicherstellen	Individuelle Ebene (bezogen auf eine/n bestimmte/n RehabilitandIn)
	100. Prüfung, ob in der Region geeignete Ausbildungsstellen existieren
	101. Prüfung, wie eine wohnortnahe Förderung des / der Jugendlichen sichergestellt werden kann <ul style="list-style-type: none"> • Unterricht am Wohnort des / der Jugendlichen durch Bildungsträger • Delegation an wohnortnahe Einrichtung / Förderpersonal vor Ort • Unterricht in Räumen des Ausbildungsbetriebs • Unterricht in Räumen der Berufsschule • Erreichbarkeit des Förderunterrichts mit öffentlichen Verkehrsmitteln, Fahrrad, Mofa, Mitfahrgelegenheit etc.
	Institutionelle Ebene (bezogen auf teilnehmerInnenübergreifende Aktivitäten)
	200. Kooperationsvereinbarungen mit anderen Bildungsträgern in der Region
	201. Aufbau zusätzlicher Standorte, Anmietung von Räumen
	202. Vereinbarungen über Nutzung von Räumen für Förderunterricht <ul style="list-style-type: none"> • mit Betrieb • mit Berufsschule • mit anderen wohnortnahen Einrichtungen und Personen • Förderpersonal am Wohnort der Jugendlichen gewinnen

Leistungsziele: Was soll erreicht werden?	Handlungsleitlinien Wie kann das Leistungsziel erreicht werden?
F. Initiierung, Pflege der Zusammenarbeit zwischen: <ul style="list-style-type: none"> • Reha-BeraterIn / Bildungsträgern • anderen NetzwerkpartnerInnen (abgebenden Schulen, BvB-Einrichtungen, externen Stellen und Personen) 	Individuelle Ebene (bezogen auf eine/n bestimmte/n RehabilitandIn)
	100. Abklärung von Kompetenzen im Verhältnis zwischen den NetzwerkpartnerInnen (siehe dazu auch F. 201) <ul style="list-style-type: none"> • wer macht was? • wer wird von wem informiert? • wer trifft welche Entscheidungen? • wer ist wofür verantwortlich?
	101. Kontakte zu bestimmten Zeiten / bei bestimmten Ereignissen vereinbaren
	102. Sicherung von kontinuierlichem Informationsaustausch
	103. Absprachen / gemeinsame Planung von Praktika während Vorfeldmaßnahmen
	104. Zusammenarbeit bei Auswertung von Praktikumsergebnissen
	105. Informations- / Erfahrungsaustausch über <ul style="list-style-type: none"> • Berufsreife • Leistungsprofil • Arbeitshaltung • soziales Umfeld des / der Jugendlichen
	Institutionelle Ebene (bezogen auf teilnehmerInnenübergreifende Aktivitäten)
	200. Öffentlichkeitsarbeit <ul style="list-style-type: none"> • Informationsveranstaltungen • Maßnahme "Betriebliche Berufsausbildung und rehaspezifische Förderung durch einen Bildungsträger" in Erinnerung bringen

Leistungsziele: Was soll erreicht werden?	Handlungsleitlinien Wie kann das Leistungsziel erreicht werden?
F. Initiierung, Pflege der Zusammenarbeit zwischen: <ul style="list-style-type: none"> • Reha-BeraterIn / Bildungsträgern • anderen NetzwerkpartnerInnen (abgebenden Schulen, BvB-Einrichtungen, externen Stellen und Personen) (Fortsetzung) 	201. Persönliche Kontaktaufnahme mit <ul style="list-style-type: none"> • abgebenden Stellen, insbes. VertreterInnen / Lehrkräften von <ul style="list-style-type: none"> ▪ Förderschulen ▪ Integrationsklassen ▪ Hauptschulen ▪ Förderlehrgängen ▪ BBE-Lehrgängen ▪ Berufsschulen / anderen Einrichtungen, die an einem BVJ oder QUAS mitwirken. Neben Lehrpersonal sollten auch über- und innerbetriebliche Stellen berücksichtigt werden • VertreterInnen von <ul style="list-style-type: none"> ▪ (potentiellen) Ausbildungsbetrieben ▪ Kammern ▪ sonstigen Berufsorganisationen ▪ öffentlichen Einrichtungen / Institutionen ▪ privaten Hilfsorganisationen ▪ sonstigen NetzwerkpartnerInnen
	202. Beziehungspflege, Netzworkebildung durch <ul style="list-style-type: none"> • Übergabe und Erläuterung von Präsentationsmaterial der Bildungsträger (Flyer, Visitenkarte, Konzept der Maßnahme "Betriebliche Berufsausbildung und reha-spezifische Förderung durch einen Bildungsträger" u.ä.) • AdressatInnengerechte Öffentlichkeitsarbeit <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pressearbeit ▪ Tag der Offenen Tür ▪ Durchführung von Informationsveranstaltungen ▪ Flyer ▪ Informationen über Arbeit des Teams und seine Erfolge an potentielle ArbeitgeberInnen versenden • Vorstellung des Konzepts der Maßnahme im Rahmen von Veranstaltungen der Kammern, ArbeitgeberInnenverbände usw. • informelle Kontaktpflege (z.B. Weihnachtsgrüße etc.)
	203. Initiierung von und Mitarbeit in Arbeitskreisen
	204. Vereinbarungen über Informationsaustausch mit Netzwerkpartnern <ul style="list-style-type: none"> • Form der Dokumentation • Weitergabe von Gutachten und Zeugnissen • Modalitäten zur Wahrung des Datenschutzes • Formen der Kooperation

Arbeitsfeld 2: Betriebs-, Praktikums- und Ausbildungsplatzakquise	
Leistungsziele: Was soll erreicht werden?	Handlungsleitlinien Wie kann das Leistungsziel erreicht werden?
A. Geeignete Betriebe ermitteln	Individuelle Ebene (bezogen auf eine/n bestimmte/n RehabilitandIn)
	100. Auswahl geeigneter Ausbildungsbetriebe unter Berücksichtigung des Fähigkeitsprofils des / der Auszubildenden in Kooperation mit der Reha- / Berufsberatung <ul style="list-style-type: none"> • Beurteilung von ausbildungsberechtigten Betrieben nach Kriterien von Punkt A. 202 • Erstellen einer Liste von für den / die Auszubildende/n geeigneten Betrieben
	Institutionelle Ebene (bezogen auf teilnehmerInnenübergreifende Aktivitäten)
	200. Liste potentiell geeigneter Betriebe erstellen Informationsquellen <ul style="list-style-type: none"> • Reha-BeraterIn, Ausbildungsvermittlung der Berufsberatung • Kammern, IHK, Innungen • Berufsverbände • Branchenbuch • SIS des Arbeitsamtes im Arbeitsamt oder im Internet • Internet: Private Stellenbörsen, Stellenausschreibungen auf Web-Seiten von größeren Firmen • Stellenanzeigen in Tageszeitungen • informelle Kontakte der MitarbeiterInnen des Bildungsträgers • Auszubildende und deren Eltern • Trägerorganisation des Maßnahme-Teams • Bereits bestehende Kontakte des Teams bzw. seiner Trägerorganisation
	201. Informationssammlung über potentielle ArbeitgeberInnen sammeln und aufbereiten (z.B. in einer Datenbank) Informationsquellen <ul style="list-style-type: none"> • Berichte in der Tagespresse (Wirtschaftsteil, Lokalteil, Stellenmarkt); daraus auch Infos über Firmenentwicklungen sowie Angebote wie Tag der Offenen Tür usw. entnehmen • Firmenbesichtigungen • Internet: Homepages, Webseiten, Präsentationen der Betriebe

Leistungsziele: Was soll erreicht werden?	Handlungsleitlinien Wie kann das Leistungsziel erreicht werden?
A. Geeignete Betriebe ermitteln (Fortsetzung)	201. Informationsquellen (Fortsetzung) <ul style="list-style-type: none"> • Besuch regionaler Messen: Gespräch mit FirmenvertreterInnen suchen • Presse der IHK / Handwerkskammer nutzen • Infos über AnsprechpartnerIn im Arbeitsamt einholen: Gibt es Erfahrungen mit der Firma?
	202. Eignungsprüfung des Betriebes anhand von Kriterien wie <ul style="list-style-type: none"> • Ausbildungsberechtigung • Ausbildungserfahrung • feste/n AnsprechpartnerIn für Ausbildungsbelange • Anbindung des Betriebes an öffentlichen Personennahverkehr • Größe des Betriebes / Anzahl der Beschäftigten • Dauer des Bestehens des Betriebes • wirtschaftliche Situation des Betriebes / Auftragslage / Beschäftigungssituation / Personalabbau • Arbeitszeiten (gleichbleibend, flexibel, Schichtdienst, Wochenendarbeit) • Beschäftigungsformen der Betriebe (unbefristete bzw. befristete Verträge) • Anzahl der Ausbildungsplätze • Übernahmequote von ausgebildeten MitarbeiterInnen
B. Praktikums- / Ausbildungsplätze ermitteln	Individuelle Ebene (bezogen auf eine/n bestimmte/n RehabilitandIn)
	100. Leistungsprofil der Auszubildenden verdeutlichen <ul style="list-style-type: none"> • Stärken und Schwächen des / der Auszubildenden genau beschreiben (Motivation, Zuverlässigkeit, Sorgfalt, Engagement, Pünktlichkeit usw.) • Beleg von Stärken / Schwächen des / der Auszubildenden z.B. durch Verweis auf <ul style="list-style-type: none"> ▪ Zeugnisse ▪ Testergebnisse ▪ Praktikumsresultate • Vorlage von aussagefähigen Bewerbungsunterlagen

Leistungsziele: Was soll erreicht werden?	Handlungsleitlinien Wie kann das Leistungsziel erreicht werden?
B. Praktikums- / Ausbildungsplätze ermitteln (Fortsetzung)	101. Information der Betriebe über finanzielle Förderungsmöglichkeiten im speziellen Fall <ul style="list-style-type: none"> • Herstellen von Kontakten zum Arbeitsamt • Klärung individueller Fördermöglichkeiten in Abstimmung mit dem Arbeitsamt
	102. Kriterien zur Auswahl eines geeigneten Praktikums- / Ausbildungsplatzes <ul style="list-style-type: none"> • Betrieb erfüllt die Bedingungen von BBiG / HwO und Jugendarbeitsschutzgesetz • feste/r AnsprechpartnerIn für Auszubildende und Bildungsträger ist vorhanden • überschaubare Strukturen im Betrieb / in der Abteilung sind gegeben • Arbeitszeiten müssen von dem / der Auszubildenden eingehalten werden können bzw. zumutbar sein • Zugang von MitarbeiterInnen des Bildungsträgers zu dem / der Auszubildenden im Betrieb gewährleistet • Fähigkeiten des / der Auszubildenden müssen zu den Anforderungen passen • Praktikumsplatz bietet Aussichten auf Übernahme in ein Ausbildungsverhältnis
	Institutionelle Ebene (bezogen auf teilnehmerInnenübergreifende Aktivitäten)
	200. Direkten Kontakt zum Entscheidungsträger im (in) Betrieb(en) herstellen <ul style="list-style-type: none"> • telefonisch • E-Mailing • Anschreiben
	201. Erfahrungshintergrund der Betriebe bzgl. der Beschäftigung / Ausbildung Behinderter erfassen <ul style="list-style-type: none"> • Erfragen und Ernstnehmen von Bedenken • angemessener Umgang mit Einwänden • positive Erfahrungen für weiteren Gesprächsverlauf nutzen
202. Präsentationsmaterial der Bildungsträger (persönlich) übergeben und erläutern (Flyer, Visitenkarte, Konzept der Maßnahme "Betriebliche Berufsausbildung und reha-spezifische Förderung durch einen Bildungsträger" u.ä.)	

Leistungsziele: Was soll erreicht werden?	Handlungsleitlinien Wie kann das Leistungsziel erreicht werden?
B. Praktikums- / Ausbildungsplätze ermitteln (Fortsetzung)	203. Dienstleistungspaket des Teams ausführlich darstellen, z.B. <ul style="list-style-type: none"> • Abklärung und Abgleich von Anforderungen am Ausbildungsplatz und Fähigkeiten der Auszubildenden • Vorauswahl der BewerberInnen / Präsentation der „passenden“ BewerberIn • Beratung und Unterstützung des Betriebes während der Ausbildung (Krisenintervention, Berufsschule, Erledigen von Formalitäten, z.B. Prüfungserleichterungen etc.) • Unterstützung des / der Auszubildenden beim Führen des Berichtsheftes • Information / Vermittlung von Fördermitteln • Serviceleistungen des Teams sind für den Betrieb kostenlos
	204. Betrieb auf Möglichkeit eines Praktikums zur Erprobung der Leistungsfähigkeit des / der RehabilitandIn hinweisen
	205. Informationen beim Arbeitsamt (Reha-BeraterIn) über Fördermöglichkeiten einholen
C. Unterstützung des Betriebes bei der betrieblichen Integration der PraktikantInnen / Auszubildenden	Individuelle Ebene (bezogen auf eine/n bestimmte/n RehabilitandIn)
	100. Unterstützung des Betriebes bei <ul style="list-style-type: none"> • Vorbereitung und Abschluß des Ausbildungsvertrages • Erledigung der Formalitäten zum Eintrag des Vertrages in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bei der zuständigen Kammer • Anmeldung in der Berufsschule • Beantragung von Fördermitteln (Ausbildungszuschuß)
	Institutionelle Ebene (bezogen auf teilnehmerInnenübergreifende Aktivitäten)
	200. Kontakt mit AnsprechpartnerInnen bei Kammern herstellen und pflegen

Leistungsziele: Was soll erreicht werden?	Handlungsleitlinien Wie kann das Leistungsziel erreicht werden?
D. Verhältnis von Betrieb, Auszubildenden und Bildungsträger optimal gestalten	Individuelle Ebene (bezogen auf eine/n bestimmte/n RehabilitandIn)
	100. Vereinbarung über Rechte und Pflichten der Beteiligten sowie die Art der Zusammenarbeit schließen <ul style="list-style-type: none"> • Versicherungsrechtlichen Status der PraktikantInnen klären und den ArbeitgeberInnen darstellen • AnsprechpartnerInnen bestimmen • Häufigkeit und (mögliche) Anlässe der Kontakte klären • Möglichkeiten des Zugangs von MitarbeiterInnen des Bildungsträgers zu PraktikantIn / Auszubildende/n klären
	101. Nach Absprache mit dem / der Auszubildenden Kontakt zu ArbeitgeberIn / Betrieb aufrechterhalten
	Institutionelle Ebene (bezogen auf teilnehmerInnenübergreifende Aktivitäten)
E. Pflege von Kontakten zu Betrieben	200. Formulare für Kooperationsvereinbarungen mit dem / der Auszubildenden und Betrieb vorbereiten
	201. Listen / Kartei mit AnsprechpartnerInnen in den Betrieben führen
	Institutionelle Ebene (bezogen auf teilnehmerInnenübergreifende Aktivitäten)
	200. Gute Erreichbarkeit des Teams gewährleisten (Telefon, E-Mail)
	201. Betriebskontakte / -besuche nutzen, um weitere geeignete Praktikums- / Ausbildungsplätze ausfindig zu machen
	202. ArbeitgeberInnen nicht mit neuen BewerberInnen bedrängen, aber ArbeitgeberInnen ggf. passende Auszubildende präsentieren
	203. Kontakt nicht nur auf Integrationsebene halten, sondern auch informelle Kontaktpflege (z.B. Weihnachtsgrüße etc.)
204. Durch professionelle Arbeit mit KlientInnen eigenes Image verbessern und so das Vertrauen der Betriebe in die Leistungsfähigkeit des Teams stärken	
205. AdressatInnengerechte Öffentlichkeitsarbeit in Absprache mit dem Arbeitsamt <ul style="list-style-type: none"> • Pressearbeit • Tag der Offenen Tür • Durchführung von Informationsveranstaltungen • Flyer • Informationen über Arbeit des Maßnahme-Teams und seine Erfolge an potentielle ArbeitgeberInnen versenden • Vorstellung des Konzepts der Maßnahme "Betriebliche Berufsausbildung und reha-spezifische Förderung durch einen Bildungsträger" im Rahmen von Veranstaltungen der Kammern, Arbeitgeberverbände usw. 	

Arbeitsfeld 3: Förderung und Unterstützung von RehabilitandIn und NetzwerkpartnerInnen im Vorfeld der Ausbildung	
Leistungsziele: Was soll erreicht werden?	Handlungsleitlinien Wie kann das Leistungsziel erreicht werden?
A. Individuelle Vorbereitung / Unterstützung der Auszubildenden bzgl. Bewerbung	Individuelle Ebene (bezogen auf eine/n bestimmte/n RehabilitandIn)
	100. Unterstützung bei der Bewerbung <ul style="list-style-type: none"> • Eigeninitiative des / der Jugendlichen fördern (z.B. auf Fachliteratur und Adressen im Internet verweisen, auf Übernahme der Bewerbungskosten durch das Arbeitsamt hinweisen) • Hinweise zur Zusammenstellung der Bewerbungsunterlagen geben • Bewerbungsunterlagen kontrollieren und ggf. ergänzen
	101. Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch <ul style="list-style-type: none"> • Bewerbungstraining einzeln bzw. in der Gruppe • Beratung der Jugendlichen hinsichtlich <ul style="list-style-type: none"> ▪ des äußeren Erscheinungsbildes ▪ des persönlichen Auftretens ▪ Pünktlichkeit / Einhaltung getroffener Vereinbarungen
	102. Begleitung zum bzw. Unterstützung beim Vorstellungsgespräch <ul style="list-style-type: none"> • emotionale Unterstützung des / der Jugendlichen • Betrieb Unterstützung durch Bildungsträger deutlich machen
B. Soziale Integration der Auszubildenden in den Betrieb unterstützen	Individuelle Ebene (bezogen auf eine/n bestimmte/n RehabilitandIn)
	100. Den / die Jugendliche/n durch individuelle Trainingsmaßnahmen für die Anforderungen der Ausbildung sensibilisieren <ul style="list-style-type: none"> • Förderung sozialer Kompetenzen <ul style="list-style-type: none"> ▪ Anforderungen der Ausbildungsstelle hinsichtlich Kommunikationsfähigkeit und Verhalten werden mit den vorhandenen Fähigkeiten des / der Jugendlichen verglichen ▪ ggf. werden Maßnahmen zur Aktivierung und Weiterentwicklung sozialer Kompetenzen durchgeführt
	101. Sensibilisierung des betrieblichen Umfeldes für behinderungsspezifische Probleme des / der Jugendlichen
	102. Betrieb Hilfen bei auftretenden Problemen mit dem / der Auszubildenden anbieten

Leistungsziele: Was soll erreicht werden?	Handlungsleitlinien Wie kann das Leistungsziel erreicht werden?
B. Soziale Integration der Auszubildenden in den Betrieb unterstützen (Fortsetzung)	<p>Institutionelle Ebene (bezogen auf teilnehmerInnenübergreifende Aktivitäten)</p> <p>200. Kartei mit Ausbildungsbetrieben und AnsprechpartnerInnen erstellen</p> <p>201. Konzeptentwicklung zum Training sozialer Kompetenzen</p> <p>Individuelle Ebene (bezogen auf eine/n bestimmte/n RehabilitandIn)</p>
C. Unterstützung bei der schulischen Integration der Auszubildenden	<p>100. Frühzeitige Anmeldung des / der Auszubildenden in der Berufsschule</p> <p>101. Auf besondere Lernbedingungen für den / die Auszubildende/n hinwirken</p> <p>102. Kooperationsmodalitäten mit KlassenlehrerIn bzw. FachlehrerIn vereinbaren</p> <p>103. Sensibilisierung des schulischen Umfeldes für behinderungsspezifische Probleme des / der Jugendlichen</p> <p>Institutionelle Ebene (bezogen auf teilnehmerInnenübergreifende Aktivitäten)</p> <p>200. Frühzeitige Kontaktaufnahme zur Berufsschule</p> <ul style="list-style-type: none"> • Präsentationsmaterial der Bildungsträger (persönlich) übergeben und erläutern • Leistungen des Teams darstellen <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aufarbeiten schulischer Defizite der Auszubildenden im Rahmen des Stütz- und Förderunterrichts ▪ Unterstützung bei der Aufarbeitung sozialer oder psychischer Probleme der TeilnehmerInnen ▪ Beratung der Lehrkräfte zu behinderungsspezifischen Problemen ▪ AnsprechpartnerInnen für Lehrkräfte bei Problemen der bzw. mit den Auszubildenden benennen • auf besondere Probleme der TeilnehmerInnen hinweisen • die Grundlage für eine konstruktive Zusammenarbeit zwischen Berufsschule und Bildungsträger schaffen <p>201. Information zu Angeboten über Fortbildungsveranstaltungen zum Thema „Behindertenpädagogik“</p> <p>202. Regelmäßigen Erfahrungsaustausch initiieren / institutionalisieren (z.B. durch Bildung von Arbeitskreisen)</p>

Leistungsziele: Was soll erreicht werden?	Handlungsleitlinien Wie kann das Leistungsziel erreicht werden?
D. Gestaltung einer professionellen Beziehung zu den Auszubildenden	Individuelle Ebene (bezogen auf eine/n bestimmte/n RehabilitandIn)
	100. MitarbeiterInnen des Bildungsträgers klären mit den RehabilitandInnen die unterschiedlichen Rollen <ul style="list-style-type: none"> • die MitarbeiterInnen stellen sich mit ihrer Profession den RehabilitandInnen vor • die RehabilitandInnen werden über die Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten im Rahmen des Maßnahme-Angebotes aufgeklärt
	101. Klären der wechselseitigen Rechte und Pflichten des Bildungsträgers und der RehabilitandInnen <ul style="list-style-type: none"> • Bildungsträger <ul style="list-style-type: none"> ▪ Unterstützung und Beratung der RehabilitandInnen bei der betrieblichen Ausbildung ▪ Einhalten von Terminen und Vereinbarungen ▪ Einhalten der Datenschutzregelungen • RehabilitandIn <ul style="list-style-type: none"> ▪ aktive Wahrnehmung der ausbildungsunterstützenden Angebote des Bildungsträgers ▪ Einhalten von Terminen und Vereinbarungen ▪ Einverständnis damit, daß der Bildungsträger im Rahmen seiner Arbeit notwendige Informationen von der Berufsschule, vom Betrieb u.a. einholt und auswertet
	102. Rechte und Pflichten des Bildungsträgers und der RehabilitandInnen in Kooperationsvereinbarung festhalten
	Institutionelle Ebene (bezogen auf teilnehmerInnenübergreifende Aktivitäten)
	200. Fortlaufende Dokumentation des Rehabilitationsprozesses
201. Musterkooperationsvereinbarung zwischen Bildungsträger und RehabilitandInnen vorbereiten	

3.2.2 Die Ausbildungsphase

Arbeitsfeld 1: Leistungsziele und Handlungsleitlinien zu Kompetenzfeststellung und Förderplanung	
Leistungsziele: Was soll erreicht werden?	Handlungsleitlinien Wie kann das Leistungsziel erreicht werden?
A. Feststellung von Stärken und Schwächen des / der Jugendlichen im Hinblick auf den gewählten Ausbildungsberuf	Individuelle Ebene (bezogen auf eine/n bestimmte/n RehabilitandIn)
	<p>100. Fähigkeitsprofil abklären, im Hinblick auf</p> <ul style="list-style-type: none"> • kognitive Merkmale <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitsplanung ▪ Auffassung ▪ Aufmerksamkeit ▪ Konzentration ▪ Lernen / Merken ▪ Problemlösen ▪ Umstellung ▪ Vorstellung • soziale Merkmale <ul style="list-style-type: none"> ▪ Durchsetzung ▪ Kontaktfähigkeit ▪ Kritikfähigkeit ▪ Kritisierbarkeit ▪ Teamarbeit • Arbeitsausführung <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitstempo ▪ Ausdauer ▪ kritische Kontrolle ▪ Leistungsmotivation ▪ Mißerfolgstoleranz ▪ Ordnungsbereitschaft ▪ Pünktlichkeit ▪ Selbständigkeit ▪ Sorgfalt ▪ Verantwortung • psychomotorische Merkmale <ul style="list-style-type: none"> ▪ Antrieb ▪ Feinmotorik ▪ Reaktionsgeschwindigkeit

Leistungsziele: Was soll erreicht werden?	Handlungsleitlinien Wie kann das Leistungsziel erreicht werden?
A. Feststellung von Stärken und Schwächen des / der Jugendlichen im Hinblick auf den gewählten Ausbildungsberuf (Fortsetzung)	<p>100. (Fortsetzung) Fähigkeitsprofil abklären, im Hinblick auf</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kulturtechniken / Kommunikation <ul style="list-style-type: none"> ▪ Lesen ▪ Rechnen ▪ Schreiben ▪ Sprechen • lebenspraktische Fähigkeiten <ul style="list-style-type: none"> ▪ Auftreten / Umgangsformen ▪ persönliche Hygiene ▪ gesundheitsbewußtes Verhalten / Risikoverhalten ▪ Bewältigung des Alltags ▪ Umgang mit Geld ▪ Freizeitgestaltung • gesundheitliche Einschränkungen bei der Ausbildung • Vermögen des / der RehabilitandIn zuzuhören <ul style="list-style-type: none"> ▪ organische Fähigkeit zu hören ▪ als soziales Merkmal (vgl. Kommunikationsfähigkeit)
	<p>101. Einschätzung von Auswirkungen des sozialen und biographischen Hintergrundes des / der RehabilitandIn auf den Ausbildungsverlauf</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einstellung zum Beruf <ul style="list-style-type: none"> ▪ Verlauf der Berufswahl ▪ Interesse am Beruf ▪ Arbeitserfahrungen (insb. im Ausbildungsberuf, z.B. durch Praktika) ▪ Einstellung wichtiger Bezugspersonen zum Beruf • Lernerfahrungen <ul style="list-style-type: none"> ▪ schulische Lernerfahrungen ▪ Lernvoraussetzungen zu Hause ▪ Einstellung wichtiger Bezugspersonen zum Lernen • soziales Umfeld <ul style="list-style-type: none"> ▪ Freundeskreis ▪ Beziehung zu den Eltern • Besonderheiten des familiären Hintergrundes <ul style="list-style-type: none"> ▪ förderliche Besonderheiten ▪ hinderliche Besonderheiten

Leistungsziele: Was soll erreicht werden?	Handlungsleitlinien Wie kann das Leistungsziel erreicht werden?
A. Feststellung von Stärken und Schwächen des / der Jugendlichen im Hinblick auf den gewählten Ausbildungsberuf (Fortsetzung)	102. Abklärung des Fähigkeitsprofils durch <ul style="list-style-type: none"> • persönliche Gespräche mit dem / der RehabilitandIn <ul style="list-style-type: none"> ▪ Einschätzung des / der RehabilitandIn durch den Bildungsträger ▪ Feststellen der Selbsteinschätzung des / der RehabilitandIn • Gespräche mit anderen NetzwerkpartnerInnen, z.B. Eltern, früheren LehrerInnen, RehaberaterInnen etc. • Auswertung, Ergänzung, Überprüfung von Informationen aus der Vorphase (vgl. A bis D aus dem Arbeitsfeld 1 „Auswahl von TeilnehmerInnen und Kooperation mit abgebenden Stellen“ der Vorphase) • falls erforderlich, Durchführung von Tests (z.B. hamet 2) • falls erforderlich, Durchführung nicht standardisierter hauseigener Verfahren, z.B. Projektarbeiten, Spiele
	Institutionelle Ebene (bezogen auf teilnehmerInnenübergreifende Aktivitäten)
	200. Organisatorischen Rahmen der Kompetenzfeststellung festlegen <ul style="list-style-type: none"> • TeilnehmerInnenkreis (RehabilitandInnen, Angehörige des Bildungsträgers, ggf. weitere Personen) • Abstimmung über Kompetenzfeststellungsergebnisse im Team
	201. Kompetenzfeststellung durch <ul style="list-style-type: none"> • Einzelgespräche • Gruppengespräche • Tests (z.B. hamet) • Projektwoche zum Einstieg
	202. Art und Umfang der Dokumentation festlegen <ul style="list-style-type: none"> • in standardisierter Form (z.B. Formulare) • EDV-gestützt (z.B. DIK) • in teilstandardisierter bzw. offener Form
	203. Umgang mit rehabilitandInnenbezogenen Informationen <ul style="list-style-type: none"> • interner Zugang zu Daten / Informationen • externe Weitergabe von Informationen (Wer? Was? Wann?) • Datenschutz / Schweigepflicht
204. Durchführung von Gemeinschaftsveranstaltungen, Gruppenaktivitäten zum Kennenlernen der Jugendlichen	

Leistungsziele: Was soll erreicht werden?	Handlungsleitlinien Wie kann das Leistungsziel erreicht werden?
B. Feststellung des Förderbedarfs und Förderplanung	Individuelle Ebene (bezogen auf eine/n bestimmte/n RehabilitandIn)
	100. Bestandsaufnahme mit allen Beteiligten abstimmen (Was kann und will der / die RehabilitandIn? Was für Erfahrungen und Möglichkeiten bringt er / sie mit?)
	101. Förderplangespräche mit RehabilitandInnen, BerufsschulvertreterInnen und VertreterInnen aus den Betrieben, insbesondere im Hinblick auf <ul style="list-style-type: none"> • Förderschwerpunkte • Verantwortlichkeiten (Aufgabenverteilung, Entscheidungskompetenzen, erforderliche Absprachen / Informationsweitergabe) • Zeitrahmen • Umfang der geplanten Fördermaßnahmen (in Stunden pro Woche)
	102. Förderplanung mit Angaben über <ul style="list-style-type: none"> • Förderschwerpunkte <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fachtheorie ▪ Fachpraxis ▪ Kulturtechniken ▪ soziale Fähigkeiten / Schlüsselqualifikationen ▪ Stärkung der Persönlichkeit / Aufbau von realistischem Selbstbewußtsein ▪ Lerntechniken / -methoden ▪ lebenspraktische Fähigkeiten • Form der Förderung <ul style="list-style-type: none"> ▪ Einzel- / Gruppenunterricht ▪ Einzel- / Gruppengespräch ▪ soziales Lernen in Gruppen • Förderpersonal / erforderliche Qualifikation <ul style="list-style-type: none"> ▪ Personal des Bildungsträgers ▪ externes Personal (siehe Leistungsziel C) • Förderumfang <ul style="list-style-type: none"> ▪ Stundenzahl pro Woche ▪ Gesamtzeitraum der Förderung • Organisation <ul style="list-style-type: none"> ▪ Beginn und geplante Dauer der Förderung ▪ Sicherstellen von wohnortnaher Betreuung (z.B. auch in Wohnung, Betrieb, Schule des / der RehabilitandIn)

Leistungsziele: Was soll erreicht werden?	Handlungsleitlinien Wie kann das Leistungsziel erreicht werden?
B. Feststellung des Förderbedarfs und Förderplanung (Fortsetzung)	<p>103. Überprüfung des Erfolgs der Fördermaßnahmen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Termin der Überprüfung • Prüfinstanz: Bildungsträger, Berufsschule, Betrieb, sonstige NetzwerkpartnerInnen • Form der Überprüfung (Test, Schulnoten, Einschätzung etc.) <p>Institutionelle Ebene (bezogen auf teilnehmerInnenübergreifende Aktivitäten)</p> <p>200. Entscheidung über wohnortnahe Betreuung durch</p> <ul style="list-style-type: none"> • zugehende Betreuung • Einkauf von externen Leistungen • Einrichten von Filialen
C. Erschließung von Ressourcen aus dem Netzwerk	<p>Individuelle Ebene (bezogen auf eine/n bestimmte/n RehabilitandIn)</p> <p>100. Austausch mit NetzwerkakteurInnen vereinbaren</p> <ul style="list-style-type: none"> • AkteurInnen <ul style="list-style-type: none"> ▪ RehaberaterIn ▪ Betrieb ▪ Berufsschule ▪ ggf. Familie / sonstige Bezugspersonen ▪ sonstige NetzwerkpartnerInnen • Termine: <ul style="list-style-type: none"> ▪ regelmäßig ▪ bei Bedarf und zwar bei <ul style="list-style-type: none"> ➤ besonderen Vorkommnissen ➤ Hinweisen auf Krisen ➤ Fragen, Problemen, Klärungsbedarf ➤ erwünschter Unterstützung • Erreichbarkeit sicherstellen (Telefonnummern, E-Mail-adressen, Sprechzeiten, Vertretungsregelungen) <p>101. Einschätzung der NetzwerkakteurInnen hinsichtlich Förderbedarf einholen</p> <p>102. Abstimmung von Förderzielen aller am Ausbildungsprozeß Beteiligten</p>

Leistungsziele: Was soll erreicht werden?	Handlungsleitlinien Wie kann das Leistungsziel erreicht werden?
C. Erschließung von Ressourcen aus dem Netzwerk (Fortsetzung)	103. Klärung, welche NetzwerkpartnerInnen bereit sind, zur Förderung des / der Auszubildenden weitere Hilfen anzubieten <ul style="list-style-type: none"> • RehaberaterIn • Betrieb • Berufsschule • sonstige NetzwerkpartnerInnen • vom Bildungsträger beauftragte externe Personen / Institutionen
	104. Inhalte der Förderung durch NetzwerkpartnerInnen festlegen
	105. Form der Förderung durch NetzwerkpartnerInnen festlegen <ul style="list-style-type: none"> • Überprüfung von Kenntnissen und Fertigkeiten • zusätzlicher Förderunterricht • zusätzliche Förderung der praktischen Ausbildung • Persönlichkeitsentwicklung • Gruppen- / Einzelförderung
	106. Dauer der Förderung durch NetzwerkpartnerInnen klären
	107. Abstimmungsbedarf zwischen Bildungsträger, Schule, Betrieb bei der Durchführung (Räume, Zeiten, inhaltliche Abstimmung etc.) klären
	Institutionelle Ebene (bezogen auf teilnehmerInnenübergreifende Aktivitäten)
	200. Öffentlichkeitsarbeit zur Gewinnung zusätzlicher NetzwerkpartnerInnen
	201. Initiierung von Arbeitsgemeinschaften zu Information / Erfahrungsaustausch über Förderung lernbehinderter Jugendlicher
	202. Mitwirkung in Fachgremien (z.B. Kammern, Behindertenverbände)
	203. Erreichbarkeit sicherstellen <ul style="list-style-type: none"> • Möglichkeiten der Kontaktaufnahme (Telefonnummern, E-Mail-adressen, Sprechzeiten) • Anrufbeantworter (bei Nichterreichbarkeit Rückruf innerhalb von 24 Stunden) • Vertretungsregelungen

Arbeitsfeld 2: Leistungsziele und Handlungsleitlinien zu Maßnahmedurchführung, Förderplankontrolle und Förderplananpassung	
Leistungsziele: Was soll erreicht werden?	Handlungsleitlinien Wie kann das Leistungsziel erreicht werden?
A. Vertrauens-verhältnis	Individuelle Ebene (bezogen auf eine/n bestimmte/n RehabilitandIn)
	100. Gespräche <ul style="list-style-type: none"> • Aufklärung über gegenseitige Rechte und Pflichten • verbindliche Vereinbarungen treffen und Einhaltung einfordern • Transparenz schaffen (den / die Jugendliche/n über Absprachen mit Dritten informieren) • Absprachen einhalten (Umgang mit vertraulichen Informationen, Zusagen, etc.) • Vermeidung widersprüchlicher Informationen durch unterschiedliche BetreuerInnen / FachlehrerInnen (gegenseitige Abstimmung)
	101. Dem / der RehabilitandIn die Bezugspersonen des Bildungsträgers vorstellen
	Institutionelle Ebene (bezogen auf teilnehmerInnenübergreifende Aktivitäten)
	200. Bezugsbetreuung, also ein/e MitarbeiterIn ist von Anfang bis Ende der Ausbildung Bezugsperson des / der RehabilitandIn
	201. Kontinuität der Betreuung sicherstellen (z.B. bei Urlaub, Personalwechsel)
202. Gemeinsame Freizeitgestaltung <ul style="list-style-type: none"> • Aktivitäten, die Kommunikation / „Teamgeist“ fördern • möglichst allen Interessierten Teilnahme ermöglichen (Termine, finanzieller Aufwand) • Freiwilligkeit der Teilnahme • Jugendlichen Mitwirkungsmöglichkeiten einräumen 	

Leistungsziele: Was soll erreicht werden?	Handlungsleitlinien Wie kann das Leistungsziel erreicht werden?
B. Überprüfung der Leistungen und der persönlichen Entwicklung des / der Jugendlichen (Stärken- / Schwächenanalyse)	Individuelle Ebene (bezogen auf eine/n bestimmte/n RehabilitandIn)
	100. Regelmäßige Überprüfung von Leistungsstand / Leistungsschwankungen (allgemeine Grundlagen, Fachtheorie, Fachpraxis) und persönlicher Entwicklung des / der Jugendlichen durch <ul style="list-style-type: none"> • Gespräche mit dem / der Auszubildenden • Kontakt zu Betrieb (telefonisch, persönlich) • Kontakt zu LehrerInnen • Kontakt zu Eltern und anderen NetzwerkpartnerInnen • Leistungen im Förderunterricht • lfd. Noten, Zeugnisse des Auszubildenden • regelmäßige Berichtsheftkontrolle
	101. Regelmäßige Förderplangespräche, bei Bedarf unter Einbeziehung externer Stellen
	102. Förderplankontrolle und -anpassung <ul style="list-style-type: none"> • routinemäßig mindestens zweimal jährlich • bei Bedarf, Anlässe für besonderen Überprüfungsbedarf <ul style="list-style-type: none"> ▪ Probezeit ▪ Zwischenprüfung ▪ Krisen ▪ Leistungsabfall ▪ (krisenhafte) Veränderungen im sozialen Umfeld
	Institutionelle Ebene (bezogen auf teilnehmerInnenübergreifende Aktivitäten)
200. Teambesprechungen zur regelmäßigen Überprüfung von Leistungsstand und persönlicher Entwicklung der Jugendlichen, sog. „Jour fixe“, Gegenstand der Besprechungen sind alle RehabilitandInnen	

Leistungsziele: Was soll erreicht werden?	Handlungsleitlinien Wie kann das Leistungsziel erreicht werden?
C. Leistungsfähigkeit des / der Jugendlichen fördern (an Leistungsanforderungen der Ausbildung anpassen)	Individuelle Ebene (bezogen auf eine/n bestimmte/n RehabilitandIn)
	100. Motivation fördern <ul style="list-style-type: none"> • Vorteile der Ausbildung immer wieder deutlich machen • Entwicklung einer persönlichen und beruflichen Zukunftsvision • Erarbeitung von Zielen • Wege der Zielerreichung erarbeiten • Lob, Anerkennung, Fortschritte deutlich machen • konstruktive Kritik üben • dem / der Jugendlichen eigene Stärken bewußt machen / Selbstwertgefühl steigern • Vorgehen und Verhalten dem / der Jugendlichen gegenüber mit NetzwerkpartnerInnen im Betrieb, Schule usw. abstimmen
	101. Arbeitstechniken der RehabilitandInnen verbessern durch Vermittlung und Anwendung von effektiven Arbeitsmethoden („Lernen lernen“)
	102. Fähigkeit zur selbständigen Organisation und Ausführung von Arbeitsaufgaben fördern, im Hinblick auf Arbeitsplanung, -ausführung, Ergebniskontrolle
	103. Wissenslücken auffüllen, fachpraktische Defizite kompensieren durch <ul style="list-style-type: none"> • Gruppen- und Einzelförderunterricht • Abstimmung mit FachlehrerInnen und Betrieb
	104. Belastbarkeit steigern durch <ul style="list-style-type: none"> • Ausdauertraining • Konzentrationstraining • Entspannungstechniken
105. Vorbereitung auf Prüfungen <ul style="list-style-type: none"> • ggf. Abstimmung mit Kammer, Berufsschule, Betrieb • gezielte Vorbereitung des / der Jugendlichen unter besonderer Berücksichtigung von <ul style="list-style-type: none"> ▪ Anforderungen an Arbeitstempo und Sorgfalt ▪ Umgang mit Prüfungsangst ▪ sonstigen behinderungsspezifischen Problemen • im Bedarfsfall: bei Kammer behinderungsbedingte Prüfungsmodifikationen beantragen 	

Leistungsziele: Was soll erreicht werden?	Handlungsleitlinien Wie kann das Leistungsziel erreicht werden?
C. Leistungsfähigkeit des / der Jugendlichen fördern (an Leistungsanforderungen der Ausbildung anpassen) (Fortsetzung)	Institutionelle Ebene (bezogen auf teilnehmerInnenübergreifende Aktivitäten)
	200. Gruppenaktivitäten zur Vermittlung von <ul style="list-style-type: none"> • allg. Kulturtechniken • sozialer Kompetenz • Arbeitsmethoden • praktischen Fähigkeiten, die für mehrere Jugendliche / für mehrere Berufsgruppen relevant sind • Erfahrungsaustausch zwischen Jugendlichen fördern (Lern- / Arbeitsgemeinschaften initiieren)
	201. Nach Möglichkeit „Bezugsbetreuung“ sicherstellen: BezugsbetreuerIn koordiniert und ist AnsprechpartnerIn aller am Reha-Prozeß Beteiligten. Absprachen erfolgen möglichst im Reha-Team (z.B. auch über die Einschaltung Dritter)
	202. Anlaßbezogene Fallbesprechungen im Team des Bildungsträgers <ul style="list-style-type: none"> • TeilnehmerInnenkreis: HauptakteurInnen • Häufigkeit: nach Bedarf
	203. Transparenz des Reha-Prozesses für alle Beteiligten sicherstellen
D. Förderung der Persönlichkeit der Jugendlichen	Individuelle Ebene (bezogen auf eine/n bestimmte/n RehabilitandIn)
	100. Verbindlichkeiten schaffen durch <ul style="list-style-type: none"> • Klarheit und Transparenz, konkrete Vereinbarungen treffen • Überprüfung der Einhaltung von Vereinbarungen (Zuverlässigkeit bei Terminen, Aufgaben, sonstigen Absprachen)
	101. Selbständigkeit fördern durch <ul style="list-style-type: none"> • Delegation / eigenständige Übertragung von (Teil-)Aufgaben • den / die Jugendliche/n an Problemlösungen beteiligen • den / die Jugendliche/n Lösungen weitgehend selbständig umsetzen lassen • Angebot begrenzter Unterstützung (Hilfe zur Selbsthilfe)
	102. Verantwortungsbewußtsein stärken <ul style="list-style-type: none"> • dem / der Jugendlichen Konsequenzen seiner / ihrer Handlungen deutlich machen • den / die Jugendliche/n dabei unterstützen, für selbstverschuldete Probleme oder Schäden einzustehen / Lösungen zu finden

Leistungsziele: Was soll erreicht werden?	Handlungsleitlinien Wie kann das Leistungsziel erreicht werden?
D. Förderung der Persönlichkeit der Jugendlichen (Fortsetzung)	<p>Individuelle Ebene (bezogen auf eine/n bestimmte/n RehabilitandIn)</p> <p>103. Fähigkeit zu Kommunikation und Kooperation fördern (durch Gespräche, Feedback, Rollenspiele, u.ä.)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verhalten gegenüber Vorgesetzten, KollegInnen / KundInnen / sonstigen GeschäftspartnerInnen • Verhalten in der Gruppe • Teamarbeit <p>Institutionelle Ebene (bezogen auf teilnehmerInnenübergreifende Aktivitäten)</p> <p>200. Gemeinschaftsveranstaltungen anbieten, die soziales Lernen fördern (z.B. Kochen, gemeinsame Freizeitaktivität planen und durchführen etc.)</p>
E. Netzwerkpflege und -erweiterung	<p>Individuelle Ebene (bezogen auf eine/n bestimmte/n RehabilitandIn)</p> <p>100. NetzwerkpartnerInnen (Betrieb, Schule) feste AnsprechpartnerIn mitteilen</p> <p>101. Gute Erreichbarkeit der AnsprechpartnerIn (durch funktionierende interne Kommunikation im Reha-Team) sicherstellen</p> <p>102. Beratung der NetzwerkpartnerInnen in Hinblick auf behinderungsspezifische Probleme</p> <p>Institutionelle Ebene (bezogen auf teilnehmerInnenübergreifende Aktivitäten)</p> <p>200. Regelmäßige Information von NetzwerkpartnerInnen über Entwicklungen der Maßnahme "Betriebliche Berufsausbildung und reha-spezifische Förderung durch einen Bildungsträger" durch adressatInnengerechte Öffentlichkeitsarbeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pressearbeit • Informationsveranstaltungen / Tag der Offenen Tür / sonstige Anlässe • Vorstellung des Konzepts der Maßnahme "Betriebliche Berufsausbildung und reha-spezifische Förderung durch einen Bildungsträger" im Rahmen von Veranstaltungen der Kammern, Arbeitgeberverbände etc. <p>201. Mitarbeit in Gremien / Arbeitsgemeinschaften (z.B. mit Kammern, Verbänden, Schulen, Vereinen in der Region)</p> <p>202. Informelle Kontakte aufrechterhalten / erweitern</p>

Leistungsziele: Was soll erreicht werden?	Handlungsleitlinien Wie kann das Leistungsziel erreicht werden?
F. Unterstützung der Arbeitsaufnahme in der letzten Phase der Ausbildung	Individuelle Ebene (bezogen auf eine/n bestimmte/n RehabilitandIn)
	<p>100. Absprachen mit dem / der Jugendlichen und Betrieb</p> <ul style="list-style-type: none"> • Möglichkeit der Übernahme nach Ausbildungsende • Bedingungen für Übernahme klären <p>101. Falls keine Übernahme möglich, versuchen</p> <ul style="list-style-type: none"> • gemeinsam mit dem / der RehabilitandIn berufliche Perspektiven für die Zeit nach der Ausbildung zu entwickeln (soweit zu diesem Zeitpunkt möglich) • die Übergangsphase einzuleiten (z.B. Beantragung von Übergangshilfen) • ggf. die nachgehende Betreuung zu planen

Arbeitsfeld 3: Leistungsziele und Handlungsleitlinien zur Krisenintervention und Abbruchprävention

Leistungsziele: Was soll erreicht werden?	Handlungsleitlinien Wie kann das Leistungsziel erreicht werden?
A. Frühzeitiges Erkennen einer Krise	Individuelle Ebene (bezogen auf eine/n bestimmte/n RehabilitandIn)
	<p>100. Indikatoren für die Gefährdung von Ausbildung / -erfolg</p> <ul style="list-style-type: none"> • gesundheitliche Probleme / Behinderung <ul style="list-style-type: none"> ▪ Allergien ▪ andere Erkrankungen / Behinderungen ▪ Suchtprobleme ▪ psychosomatische Auffälligkeiten • soziale Verhaltensauffälligkeiten <ul style="list-style-type: none"> ▪ sprachlich, mimisch oder körperlich aggressives Sozialverhalten ▪ Sachbeschädigung, Vandalismus ▪ kriminelles Verhalten ▪ regressives Verhalten ▪ problematische(s) äußere(s) Auftreten / Umgangsformen ▪ Verstöße gegen Regeln und Vereinbarungen • Auffälligkeiten im Arbeits- und Leistungsbereich <ul style="list-style-type: none"> ▪ Störungen in bestimmten Leistungsbereichen ▪ Leistungsversagen ▪ Fehlzeiten

Leistungsziele: Was soll erreicht werden?	Handlungsleitlinien Wie kann das Leistungsziel erreicht werden?
A. Frühzeitiges Erkennen einer Krise (Fortsetzung)	101. Methoden der Früherkennung <ul style="list-style-type: none"> • Befragung von / Gespräch mit RehabilitandIn • Befragung von / Gespräch mit AusbilderInnen • Befragung von / Gespräch mit BerufsschullehrerInnen • Befragung von / Gespräch mit anderen NetzwerkpartnerInnen (z.B. Eltern) • Beobachtung von Verhalten / Mimik / Gestik / Körpersprache
	102. Frühzeitige Kontaktaufnahme des Bildungsträgers mit den NetzwerkpartnerInnen, um Reaktion / Vermittlungsbemühungen bereits bei den ersten Krisenanzeichen zu ermöglichen
	Institutionelle Ebene (bezogen auf teilnehmerInnenübergreifende Aktivitäten)
	200. Qualifizierung der MitarbeiterInnen des Bildungsträgers <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisierung für Krisenanzeichen • Vermittlung der Kriterien zur Erkennung erster Warnzeichen • Erkennen / Wahrnehmen erster Signale, die auf eine (kommende) Krise hindeuten • Vermittlung von Methoden der Krisenintervention
	201. Sensibilisierung der NetzwerkpartnerInnen (insbesondere in Betrieb und Berufsschule) für Krisenanzeichen
	202. Laufende Motivierung der NetzwerkpartnerInnen zu frühzeitiger Kontaktaufnahme mit dem Bildungsträger durch Aufzeigen von Möglichkeiten / Chancen / Vorteilen der Nutzung von Hilfsangeboten des Bildungsträgers bei Krisen
203. Absprachen / Vereinbarungen mit NetzwerkpartnerInnen (insbesondere Betrieb und Berufsschule) über Vorgehen bei ersten Krisenanzeichen <ul style="list-style-type: none"> • gegenseitige Information über Krisenanzeichen • frühzeitige Einbindung des Bildungsträgers in Maßnahmen zum Umgang mit Krisen • gemeinsame Überprüfung des Erfolges der Maßnahmen zur Krisenintervention 	

Leistungsziele: Was soll erreicht werden?	Handlungsleitlinien Wie kann das Leistungsziel erreicht werden?
A. Frühzeitiges Erkennen einer Krise (Fortsetzung)	204. Bildungsträgerinterner Umgang mit Krisen von Jugendlichen <ul style="list-style-type: none"> • Informationsweitergabe • abklären, wer Kontakt mit externen Stellen aufnimmt • Form der Entscheidungsfindung <ul style="list-style-type: none"> ▪ Einzelentscheidung ▪ Teamentscheidung (Einberufung Teamsitzung) • Entscheidungshierarchie festlegen
B. Diagnose der Ursachen für die Krise	Individuelle Ebene (bezogen auf eine/n bestimmte/n RehabilitandIn)
	100. Mögliche Ursachen der Krise feststellen, z.B. <ul style="list-style-type: none"> • Überforderung des / der RehabilitandIn mit den Erfordernissen der Ausbildung (im Ausbildungsbetrieb oder in der Berufsschule) • Unterforderung des / der RehabilitandIn mit den Erfordernissen der Ausbildung (im Ausbildungsbetrieb oder in der Berufsschule) • Probleme im zwischenmenschlichen Bereich (z.B. persönliche Differenzen zwischen AusbilderIn und RehabilitandIn) • Probleme des / der RehabilitandIn im privaten Bereich (z.B. in der Familie, mit Freunden, mit dem / der PartnerIn) • problematisches soziales Umfeld (z.B. ungünstiger Einfluß der Clique, desolante Familienverhältnisse) • Defizite hinsichtlich der sozialen Kompetenz des / der RehabilitandIn am Ausbildungsplatz oder in der Berufsschule • gesundheitliche Probleme • wirtschaftliche Probleme • mangelnde Identifikation mit dem Beruf / der Ausbildung • Perspektivlosigkeit
	101. Feststellung, welche NetzwerkpartnerInnen von der Krise betroffen sind. Klärung, ob Ursache für die Krise bei einem / einer einzelnen oder mehreren NetzwerkpartnerInnen liegt
	102. Stadium der Krise und Ausmaß der damit zusammenhängenden Probleme abklären <ul style="list-style-type: none"> • Interventionsmöglichkeiten zur Vermeidung der Krise • Klärung akuter Abbruchgefährdung / Gefährdung des Ausbildungserfolgs

Leistungsziele: Was soll erreicht werden?	Handlungsleitlinien Wie kann das Leistungsziel erreicht werden?
B. Diagnose der Ursachen für die Krise (Fortsetzung)	103. Überprüfung, an welcher Stelle Abbruchgefährdung liegt <ul style="list-style-type: none"> • ArbeitgeberIn • RehabilitandIn • Sonstige (z.B. Schule etc.)
C. Zielfindung und Maßnahmeplanung	Individuelle Ebene (bezogen auf eine/n bestimmte/n RehabilitandIn)
	100. Ermittlung realistischer individueller Ziele des / der RehabilitandIn sowie anderer an der Krise beteiligten Personen / Institutionen <ul style="list-style-type: none"> • Weiterverfolgung bisheriger Ziele, Beseitigung der Probleme • Ermittlung neuer Ziele (z.B. Umstieg in einen Helferberuf bei beruflicher Überforderung, Wechsel des Ausbildungsberufs)
	101. Vereinbarung von „Etappenzielen“ mit Terminvereinbarungen, die es ermöglichen, den Grad der Zielerreichung zu kontrollieren (z.B. Auszug aus dem Elternhaus, regelmäßiger Besuch des Stütz- und Förderunterrichts)
	103. Methoden der Zielfindung <ul style="list-style-type: none"> • Einzelgespräche • Gruppengespräche • Nutzung von Beratungsangeboten Dritter
	102. Planung von geeigneten Maßnahmen (siehe Arbeitsstandards zu Ausbildungsphase, Arbeitsfeld 2: Maßnahmedurchführung und Förderplanung)
D. Prävention / Bewältigung auftretender Krisen, Lösungsmöglichkeiten	Individuelle Ebene (bezogen auf eine/n bestimmte/n RehabilitandIn)
	100. Zügige Einleitung und Durchführung geplanter Interventionen (Unterstützung, Gespräche, Maßnahmen)
	101. Einbeziehen von NetzwerkpartnerInnen je nach Bedarf
	102. Vereinbarungen zwischen betroffenen Parteien abschließen (z.B. dem / der RehabilitandIn längere Pausen einräumen, Veränderung von Inhalt und / oder Umfang des Förderunterrichts, etc.) <ul style="list-style-type: none"> • Sofortmaßnahmen zur Schadensbegrenzung • längerfristige(s) Vorgehen und Regelungen
	103. Bei Bedarf Einbeziehung Dritter, Institutionen und / oder Fachleute (z.B. Reha-BeraterInnen, psychologischer Dienst u.a.)

Leistungsziele: <i>Was soll erreicht werden?</i>	Handlungsleitlinien <i>Wie kann das Leistungsziel erreicht werden?</i>
D. Prävention / Bewältigung auftretender Krisen, Lösungsmöglichkeiten (Fortsetzung)	104. Benennung von AnsprechpartnerInnen (und ggf. deren Vertretungen) bei den beteiligten Personen / Stellen
	105. Benennung von Bezugspersonen des / der RehabilitandIn
	106. Erreichbarkeit der AnsprechpartnerInnen / Bezugspersonen des / der RehabilitandIn sicherstellen (Telefon, E-Mail)
E. Erfolgskontrolle und -sicherung	Individuelle Ebene (bezogen auf eine/n bestimmte/n RehabilitandIn)
	100. Termine vereinbaren, zu denen der Erfolg der Interventionen kontrolliert wird
	101. Rücksprache mit allen Beteiligten einer Krise, ob die Probleme behoben sind
	102. Dokumentation und ggf. Anpassung des Förderplans an veränderte Situation

3.2.3 Die Phase nach Abschluß der Ausbildung

Arbeitsfeld 1: Erkennen eines Förderbedarfs	
Leistungsziele: Was soll erreicht werden?	Handlungsleitlinien Wie kann das Leistungsziel erreicht werden?
A. Zukunftsperspektiven / Unterstützungswünsche des / der RehabilitandIn abklären	100. Im Gespräch mit dem / der Auszubildenden ca. 2 Monate vor Ende der Ausbildung abklären, ob <ul style="list-style-type: none"> • Auszubildende/r an Unterstützung durch den Bildungsträger nach Ausbildungsabschluss interessiert ist • Auszubildende/r an Weiterbeschäftigung im Ausbildungsbetrieb / im Ausbildungsberuf interessiert ist • Auszubildende/r mit dem Betrieb bereits über Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten gesprochen hat (ggf. Ergebnis des Gesprächs erfragen) • Auszubildende/r (andere) berufliche Zukunftspläne hat • Auszubildende/r nach der Ausbildung Wehr- / Ersatzdienst leisten muß / will
	101. Bei vorzeitiger Maßnahmebeendigung ist (ebenfalls) zu klären, ob <ul style="list-style-type: none"> • Auszubildende/r an weiterer Unterstützung durch den Bildungsträger interessiert ist • es aus Sicht der Bildungsträger sinnvoll ist den / die RehabilitandIn weiterhin zu betreuen • der / die Auszubildende berufliche Interessen / Zukunftspläne hat • andere Möglichkeiten der Berufsförderung (Lernortwechsel) aus Sicht des Bildungsträgers sinnvoll und realisierbar erscheinen
	102. Falls Auszubildende/r nach Ausbildungsende Stellenwechsel plant bzw. dazu gezwungen ist, Klärung ob <ul style="list-style-type: none"> • vollständige Bewerbungsunterlagen in adäquater Form vorliegen • Beschäftigungsmöglichkeiten im regionalen Umfeld verfügbar sind • Veränderungen im sozialen Umfeld anstehen (z.B. Auszug aus dem Elternhaus, Wohnungssuche)
	103. Unterstützung bei erforderlichen bzw. gewünschten Veränderungen

Leistungsziele: Was soll erreicht werden?	Handlungsleitlinien Wie kann das Leistungsziel erreicht werden?
B. Unterstützungsbedarf bei Arbeitsaufnahme nach Ausbildungsabschluß klären	<p>100. Klärung erforderlicher Hilfen, um Weiterbeschäftigung im Ausbildungsbetrieb zu erreichen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gespräch mit RepräsentantIn des Ausbildungsbetriebs führen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ unter welchen Bedingungen ist Weiterbeschäftigung möglich? ▪ Gründe für Nicht-Übernahme des Jugendlichen nach Ausbildungsabschluß <ul style="list-style-type: none"> ➤ Person des / der Auszubildenden ➤ betriebliche Gründe (mangelnder Personalbedarf etc.) • Gespräch mit dem / der Auszubildenden über Erwartungen der ArbeitgeberInnen bzw. Gründe für Nicht-Übernahme des Jugendlichen nach Ausbildungsabschluß <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sozialverhalten des / der Auszubildenden u.a. ▪ Arbeitstugenden / Schlüsselqualifikationen u.a. ▪ Erwartungen der ArbeitgeberInnen an Arbeitsleistung u.a.
	<p>101. Klärung erforderlicher Hilfen bei der Stellensuche</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erstellung Bewerbungsunterlagen • Bereitstellung von PC und Internet • Hilfe bei Internet-Recherchen • Vermittlung an <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitsamt ▪ sonstige Ämter ▪ Zeitarbeitsfirma • Bewerbungstraining / persönliches Auftreten • Hilfe bei Akquise von Betrieben • erforderliche Veränderungen im sozialen Umfeld des / der Auszubildenden besprechen • zusätzliche Qualifizierungs- bzw. Anpassungsmaßnahmen für neue Stelle klären
C. Psychosozialen Unterstützungsbedarf klären	<p>100. Kommt auch bei vorzeitiger Maßnahmebeendigung in Betracht:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Förderung der Motivation und Aufarbeitung von Mißerfolgen
	<p>101. Kommt auch bei vorzeitiger Maßnahmebeendigung in Betracht:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung bei Problemen im sozialen Umfeld sowie der Freizeitgestaltung

Arbeitsfeld 2: Erstellung und Abstimmung des Förderplans mit Reha-BeraterIn	
Leistungsziele: Was soll erreicht werden?	Handlungsleitlinien Wie kann das Leistungsziel erreicht werden?
A. Erstellung des Förderplans für nachgehende Hilfen	100. Auswertung der gesammelten Informationen über den vorhandenen Förderbedarf in der Endphase der Ausbildung (siehe Arbeitsfeld 1)
	101. Überprüfung, welche der erforderlichen Leistungen vom Bildungsträger und welche von anderen NetzwerkpartnerInnen erbracht werden können
	102. Planung / Abstimmung von Zeit und Umfang der nachgehenden Hilfen mit RehabilitandIn / NetzwerkpartnerInnen
	103. Bei vorzeitiger Maßnahmebeendigung: Entwicklung von realistischen beruflichen Alternativen mit dem / der RehabilitandIn
B. Abstimmung des Förderplans mit Reha-BeraterIn	100. Besprechung erforderlicher nachgehender Hilfen mit Reha-BeraterIn unter Berücksichtigung der Entwicklung des / der RehabilitandIn während der Ausbildung und der aktuellen Situation am regionalen Arbeitsmarkt
	101. Bei vorzeitiger Maßnahmebeendigung: Besprechung möglicher Alternativen (Lernortwechsel, Förderung Berufsreife, Berufsfindung, Integration in Arbeitsmarkt ohne weitere Ausbildung) und Planung von nachgehenden Hilfen mit Reha-BeraterIn
	102. Gilt auch bei vorzeitiger Maßnahmebeendigung: In Abhängigkeit von den vertraglichen Vereinbarungen über nachgehende Hilfen (pauschale Abgeltung durch Tagessatz während der Ausbildung im Rahmen der Maßnahme "Betriebliche Berufsausbildung und rehaspezifische Förderung durch einen Bildungsträger" oder gesonderte Vergütung) RehaberaterIn erteilt Auftrag an Bildungsträger auf der Grundlage des Förderplans und setzt Förderdauer fest
	103. Bei Bedarf, gilt auch bei vorzeitiger Maßnahmebeendigung: Klärung möglicher finanzieller Leistungen an potentielle ArbeitgeberInnen, Angebot von Eingliederungshilfen, Arbeitgeberzuschüsse zu Probearbeitsverhältnissen in Abstimmung mit Reha-BeraterIn / VermittlerIn
	104. Information von Jugendlichen und NetzwerkpartnerInnen über Modalitäten der nachgehenden Hilfen

Arbeitsfeld 3: Maßnahmedurchführung und -kontrolle	
Leistungsziele: Was soll erreicht werden?	Handlungsleitlinien Wie kann das Leistungsziel erreicht werden?
A. Förderung und Forderung des / der Jugendlichen bei der Integration in den Arbeitsmarkt nach Ausbildungsabschluß	100. Festlegung von Etappenzielen mit dem / der Auszubildenden
	101. Abstimmung und regelmäßige Kontrolle der vereinbarten Aktivitäten (z.B. Erstellung und Versand von Bewerbungen, Auswertung von Vorstellungsgesprächen, Erwerb von Zusatzqualifikationen)
	102. Dokumentation von Aktivitäten und deren Erfolgen
B. Hilfe zur Selbsthilfe bei der Bewältigung des (beruflichen) Alltags durch den / die RehabilitandIn	103. Vorbereitung auf den Beginn der neuen Berufstätigkeit (persönl. Auftreten, Sozialverhalten etc.)
	100. Bei Bedarf: Begleitung des Jugendlichen während der Probezeit unter besonderer Berücksichtigung von Arbeitstugenden / Schlüsselqualifikationen / sozialer Integration
	101. Gilt auch bei vorzeitiger Maßnahmebeendigung : Beratung / Unterstützung in finanziellen Angelegenheiten (Umgang mit Geld, Beantragung von Leistungen wie z.B. Wohngeld, Sozialhilfe)
	102. Gilt auch bei vorzeitiger Maßnahmebeendigung : Information / Beratung zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen

3.3 Ergebnisqualität

Bei der Beurteilung der Ergebnisqualität der Maßnahme "Betriebliche Ausbildung und rehaspezifische Förderung durch einen Bildungsträger" ist zwischen folgenden Zeiträumen bzw. Zeitpunkten zu unterscheiden:

- Zeitraum während der Ausbildung (Ausbildungsphase)
- Zeitpunkt Ausbildungsabschluß (Maßnahmebeendigung)
- Zeitraum nach Ausbildungsabschluß (Status unmittelbar bzw. 1 Jahr nach Abschluß der Maßnahme)

Im Gegensatz zur Struktur- und Prozeßqualität erschien es uns bei der Ergebnisqualität wenig sinnvoll, einen Grenzwert anzugeben, der mindestens erreicht werden sollte, da der zu erzielende Erfolg nicht nur von der Qualität der Maßnahme abhängig ist, sondern daneben von einer Reihe von externen Faktoren beeinflusst wird, die von den unmittelbar beteiligten Akteuren nicht steuerbar sind.

Bereich 1: Ausbildungsphase	
Dimension	Ausprägungen
A. Ausbildungs-niveau	100. Bei Ausbildungsbeginn gewählter Beruf: <ul style="list-style-type: none"> • Ausbildungsberuf nach §§ 25 BBiG / HwO • Ausbildungsberuf nach §§ 48 BBiG / 42b HwO
	101. Wechsel des Ausbildungsniveaus während der Ausbildung <ul style="list-style-type: none"> • von Ausbildungsberuf nach §§ 25 BBiG / HwO zu Ausbildungsberuf nach §§ 48 BBiG / 42b HwO • von Ausbildungsberuf nach §§ 48 BBiG / 42b HwO zu Ausbildungsberuf nach §§ 25 BBiG / HwO • Höherqualifizierung durch Stufenausbildung / durch Wechsel von 2-jähriger zu 3-jähriger Ausbildung
B. Entwicklungen während der Ausbildung	100. Leistungsvermögen des Jugendlichen <ul style="list-style-type: none"> • Steigerung • Reduzierung • Schwankungen
	101. Persönliche Entwicklung / Berufsreife <ul style="list-style-type: none"> • positiv • negativ • gleichbleibend

Bereich 2: Maßnahmebeendigung	
<i>Dimension</i>	<i>Ausprägungen</i>
A. Status bei vorzeitiger Maßnahmebeendigung	100. Lernortwechsel
	101. Erwerbstätigkeit ohne weitere Qualifizierung
	102. Maßnahme zur Förderung von Berufsreife
	103. Maßnahmeabbruch ohne weitere Tätigkeit (arbeitslos, ausscheiden aus dem Erwerbsleben, Verbleib unbekannt)
B. Status bei planmäßiger Maßnahmebeendigung	100. Erfolgreicher Abschluß der Berufsausbildung
	101. Abschluß Berufsabschluß durch Wiederholungsprüfung
	102. Ausbildung ohne Abschluß beendet

Bereich 3: Status unmittelbar nach Abschluß der Maßnahme	
<i>Dimension</i>	<i>Ausprägungen</i>
A. Art der Berufstätigkeit	100. Ausbildungsadäquate Tätigkeit
	101. Keine ausbildungsadäquate Tätigkeit
	102. Steht dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung (z.B. wegen Bundeswehr, Krankheit, Berufs- / Erwerbsunfähigkeit)
	103. Arbeitslos, keine weiteren Informationen über Verbleib
B. Umfang der Tätigkeit	100. Vollzeit, unbefristete Dauer
	101. Vollzeit, zeitlich befristet
	102. Teilzeit, unbefristete Dauer
	103. Teilzeit, zeitlich befristet
	104. Geringfügige Tätigkeit
C. Arbeitsbezogene soziale Integration	100. Berücksichtigung persönlicher Belange / behinderungsbedingte Einschränkungen im Betrieb
	101. Anerkennung durch Arbeitskollegen
	102. Zufriedenheit mit Arbeitsplatz
	103. Angemessene Entlohnung

Bereich 4: Status ein Jahr nach Abschluß der Maßnahme	
<i>Dimension</i>	<i>Ausprägungen</i>
Die Dimensionen des Bereichs 3 sollten ein Jahr nach Maßnahmeende nochmals erfaßt werden, um Aussagen über eine dauerhafte berufliche Integration machen zu können.	

Literatur:

- Badura, B., 1999:** Evaluation und Qualitätsberichterstattung im Gesundheitswesen – Was soll bewertet werden und mit welchen Maßstäben? In: Badura, B., Siegrist, J. (Hrsg.), 1999: *Evaluation im Gesundheitswesen: Ansätze und Ergebnisse. Gesundheitsforschung*, Weinheim: Juventa: 15-42
- Blaschke, D., Plath, H.-E., Nagel, E., 1997:** Abbruch der Erstausbildung in der beruflichen Rehabilitation. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2/97*: 319-344
- Bundesanstalt für Arbeit 1996:** Berufsberatung und berufliche Erstengliederung junger Menschen mit Behinderungen. *Dienstblatt–Runderlaß 51/96* vom 3. Juli 1996
- Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (Hrsg.) 2001:** Wegweiser Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen. Frankfurt/Main: BAR
- Bungart, J., Supe, V., Willems, P., 2000:** MuQ. Handbuch zum Qualitätsmanagement in Integrationsfachdiensten. Ergebnisse eines Modellprojekts zur Einführung eines Qualitätsmanagementsystems (Modulsystem umfassendes Qualitätsmanagement – MuQ) in Fachdiensten zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderungen. Hrsg. v. Landschaftsverband Westfalen-Lippe, Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen
- Deutsche Gesellschaft für Suchtforschung und Suchttherapie (Hrsg.) 1985:** Standards für die Durchführung von Katamnesen bei Abhängigen. Freiburg im Breisgau: Lambertus
- Donabedian, A., 1966:** Evaluating the quality of medical care. In: *The Milbank Memorial Fund Quarterly*, Vol XLIV, Number 3, July, Part 2: 167-206
- Donabedian, A., 1982:** An exploration of structure, process and outcome as approaches to quality assessment. In: Selbmann, H.-K., Überla, K.K. (Hrsg.) (1982), *Quality Assessment of Medical Care, Schriftenreihe der Robert Bosch Stiftung*, Gerlingen: Bleicher: 69-92
- Faßmann, H., 1997:** Früherkennung und Reduzierung von Abbrüchen der Berufsausbildung in Berufsbildungswerken. *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Band 206, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit
- Faßmann, H., Funk, W., 1997:** Früherkennung und Reduzierung von Abbrüchen der Berufsausbildung in Berufsbildungswerken. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2/97*: 345-355
- Feß, W., 1995:** Schlüsselbegriffe im Kontext unserer praktischen Arbeit. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), *Scheitern in Ausbildung und Beruf verhindern*. Bielefeld: Bertelsmann: 24-37
- Graf, P., 1996:** Konzeptentwicklung. Alling: Verlag Dr. Sandmann
- Kromrey, H., 2001:** Evaluation – ein vielschichtiges Konzept. Begriff und Methodik von Evaluierung und Evaluationsforschung. Empfehlungen für die Praxis. In: *Sozialwissenschaften und Berufspraxis* 24, H. 2: 105-131
- o.V., 1999:** Erfolgsquote in durch die Bundesanstalt für Arbeit geförderten Ausbildungsmaßnahmen. In: *ibv* Nr. 39 vom 29.9.1999: 3269-3271
- Plath, H.-E., Blaschke, D., 1999:** Probleme der Erfolgsfeststellung in der beruflichen Rehabilitation. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1/99*: 61-69
- Rabenstein, E., 2001:** Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen. Anmerkungen zum SGB IX. In: *Berufliche Rehabilitation*, 15. Jg, Heft 4: 338-346
- Schäfer, D. 1999:** Berufliche Eingliederung junger Menschen mit Behinderung – individueller Förderbedarf und gezielte Maßnahmeauswahl. In: *Berufliche Rehabilitation* 13. Jg, Heft 4: 329-335
- Schäfer, D. 2000:** Maßnahmen- und Lernortvielfalt – individueller Förderbedarf und Umfang der angebotenen Maßnahmen. In: Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (Hrsg.) 2000: *Rehabilitation im Wandel. 3. Bundeskongreß für Rehabilitation*, Kongreßbericht. Frankfurt a. M.: Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation: 237-239

- Vock, R., 2000:** Ausbildungsabbruch: Prävention in der außerbetrieblichen Ausbildung, Band 1, Heidelberg: Heidelberger Institut Beruf und Arbeit, HIBA GmbH
- Vock, R., 2000a:** Ausbildungsabbruch: Prävention in der außerbetrieblichen Ausbildung, Band 2, Heidelberg: Heidelberger Institut Beruf und Arbeit, HIBA GmbH
- Wittenberg, R., 1991:** Grundlagen computerunterstützter Datenanalyse. Stuttgart: Gustav Fischer Verlag
- Wittmann, W.W., 1994:** Evaluation in der Rehabilitation: Methoden, Ergebnisse, Folgerungen für die Praxis. In: Siek, K.H. (Hrsg.), *Erfolgsbeurteilung in der Rehabilitation: Begründungen, Möglichkeiten, Erfahrungen*. Ulm: Universitäts-Verlag Ulm
- Zängle, M., Trampusch, Ch., 1997:** Berufliche Rehabilitation in den Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Arbeitgeberverbände e.V. (bfz e.V.). In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2/97*: 305-318

Weitere Publikationen aus dem Modellprojekt REGINE:

- Faßmann, H. 2000/2001:** REGINE und MobilS im Spannungsfeld zwischen allgemeinen und besonderen Leistungen. *Materialien aus dem Institut für empirische Soziologie Nürnberg*, 1/2000, Nürnberg: IfeS sowie *Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit*, 2001, Nr. 2: 65-77
- Faßmann, H., 2001:** „So normal wie möglich – so speziell wie erforderlich!“ Konzept und erste Ergebnisse des Modellprojekts „REGionale NETzwerke zur beruflichen Rehabilitation (lern-) behinderter Jugendlicher (REGINE)“. In: *BAG UB impulse*, 2001, Nr. 18: 27-31
- Faßmann, H., 2001:** „REGionale NETzwerke zur beruflichen Rehabilitation (lern-) behinderter Jugendlicher (REGINE)“. Konzeption und Stand des Modellprojekts nach dem ersten Ausbildungsjahr. In: *blind-sehbehindert 3/2001*: 183-190
- Faßmann, H., 2002:** Probleme der Umsetzung des Postulats „So normal wie möglich – so speziell wie erforderlich!“ im Rahmen eines Konzepts zur wohnortnahen Rehabilitation unter Berücksichtigung erster Ergebnisse des Modellprojekts „REGionale NETzwerke zur beruflichen Rehabilitation (lern-) behinderter Jugendlicher (REGINE)“. *Materialien aus dem Institut für empirische Soziologie Nürnberg*, 1/2002
- Faßmann, H.; Lechner, B.; Steger, R., 2003:** „REGionale NETzwerke zur beruflichen Rehabilitation (lern-) behinderter Jugendlicher (REGINE)“. Vierter Sachstandsbericht der wissenschaftlichen Begleitung einer Modellinitiative der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR). Forschungsbericht, Nürnberg: Institut für empirische Soziologie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
- Faßmann, H.; Reiprich, S.; Steger, R., 1999:** Konzept der BAR -Modellinitiative „REGionale NETzwerke zur beruflichen Rehabilitation (lern-) behinderter Jugendlicher (REGINE)“ und erste Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung. *Materialien aus dem Institut für empirische Soziologie Nürnberg*, 1/1999, Nürnberg: IfeS
- Faßmann, H.; Reiprich, S.; Steger, R., 2000:** „REGionale NETzwerke zur beruflichen Rehabilitation (lern-) behinderter Jugendlicher (REGINE)“ Erster Sachstandsbericht der wissenschaftlichen Begleitung einer Modellinitiative der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR). Forschungsbericht, Nürnberg: Institut für empirische Soziologie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
- Faßmann, H.; Reiprich, S.; Steger, R., 2001:** „REGionale NETzwerke zur beruflichen Rehabilitation (lern-) behinderter Jugendlicher (REGINE)“ Zweiter Sachstandsbericht der wissenschaftlichen Begleitung einer Modellinitiative der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR). Forschungsbericht, Nürnberg: Institut für empirische Soziologie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

- Faßmann, H.; Reiprich, S.; Steger, R., 2002:** "REGIONALE Netzwerke zur beruflichen Rehabilitation (lern-) behinderter Jugendlicher (REGINE)" Dritter Sachstandsbericht der wissenschaftlichen Begleitung einer Modellinitiative der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR). Forschungsbericht, Nürnberg: Institut für empirische Soziologie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
- Faßmann, H.; Steger, R., 2000/2001:** REGINE – Ein neues Lernortkonzept zur Rehabilitation (lern-) behinderter Jugendlicher – Erste Erfahrungen und Folgerungen. *Materialien aus dem Institut für empirische Soziologie Nürnberg*, 6/2000, Nürnberg: IfeS sowie *Berufliche Rehabilitation* 15, 2001, Heft 1: 74-80
- Steger, R.; Reiprich, S., 2000:** Netzwerke in der beruflichen Rehabilitation: Präzisierung einer Metapher am Beispiel des Modellprojekts REGINE. In: Institut für empirische Soziologie Nürnberg, *Festschrift 50 Jahre Wissenschaft und Praxis, Schriftenreihe des Instituts für empirische Soziologie*, Band 16: 81-110

**Bisher erschienene Materialien aus dem
Institut für empirische Soziologie
an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg**

- Heft 1/1998 Faßmann, H.: Das Abbrecherproblem – die Probleme der Abbrecher. Zum Abbruch der Erstausbildung in Berufsbildungswerken (17 Seiten, Schutzgebühr € 5,--)
- Heft 2/1998 Funk, W.: Determinants of Verbal Aggression, Physical Violence, and Vandalism in Schools. Results from the „Nuremberg Pupils Survey 1994: Violence in Schools“ (15 Seiten, Schutzgebühr € 5,--)
- Heft 3/1998 Faßmann, H.: Ein Instrument zur Früherkennung und Reduzierung von Ausbildungsabbrüchen in Berufsbildungswerken – Anliegen, Struktur, Handhabung und Erprobungsergebnisse (20 Seiten, Schutzgebühr € 5,--)
- Heft 4/1998 Funk, W.: Violence in German Schools: Perceptions and Reality, Safety policies (15 Seiten, Schutzgebühr € 5,--)
- Heft 5/1998 Faßmann, H.: Abbrecherproblematik und Prävention von Ausbildungsabbrüchen (18 Seiten, Schutzgebühr € 5,--)
- Heft 1/1999 Faßmann, H.; Reiprich, S.; Steger, R.: Konzept der BAR-Modellinitiative „*REGionale NETzwerke zur beruflichen Rehabilitation (lern-) behinderter Jugendlicher (REGINE)*“ und erste Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung (13 Seiten, Schutzgebühr € 5,--)
- Heft 2/1999 Reith, M.: Das 3i-Programm der Siemens AG: Instrument des Kulturwandels und Keimzelle für ein leistungsfähiges Ideenmanagement (28 Seiten, Schutzgebühr € 5,--)
- Heft 3/1999 Oertel, M.: Zentrale Ergebnisse einer Erfassung des Leistungsangebotes von Krebsberatungsstellen auf der Grundlage des "Anforderungsprofils für Krebsberatungsstellen – Bedarf, Aufgaben, Finanzierung" (13 Seiten, Schutzgebühr € 5,-)
- Heft 1/2000 Faßmann, H.: REGINE und MobiliS im Spannungsfeld zwischen allgemeinen und besonderen Leistungen (16 Seiten, Schutzgebühr € 5,--)
- Heft 2/2000 Funk, W.: Verbal Aggression, Physical Violence, and Vandalism in Schools. Its Determinants and Future Perspectives of Research and Prevention (21 Seiten, Schutzgebühr € 5,--)
- Heft 3/2000 Funk W.: Violence in German Schools: The Current Situation (16 Seiten, Schutzgebühr € 5,--)
- Heft 4/2000 Faßmann, H.: Aufgaben und Zielsetzung eines Case Managements in der Rehabilitation (26 Seiten, Schutzgebühr € 5,--)
- Heft 5/2000 Funk, W.: Gewalt in der Schule. Determinanten und Perspektiven zukünftiger Forschung (35 Seiten, Schutzgebühr € 7,--)

- Heft 6/2000 Faßmann, H.; Steger, R.: REGINE – Ein neues Lernortkonzept zur Rehabilitation (lern-) behinderter Jugendlicher – Erste Erfahrungen und Folgerungen (7 Seiten, Schutzgebühr € 5,--)
- Heft 7/2000 Funk, W.: Sicherheitsempfinden in Nürnberg. Zusammenfassung wichtiger Ergebnisse einer Bürgerbefragung im Jahr 1999 im Einzugsgebiet der Polizeiinspektion Nürnberg-West (24 Seiten, Schutzgebühr € 5,--)
- Heft 8/2000 Funk, W.: Der Einfluß unterschiedlicher Sozialkontexte auf die Gewalt an Schulen. Ergebnisse der Nürnberger Schüler Studie 1994 (29 Seiten, Schutzgebühr € 5,--)
- Heft 1/2001 Funk, W.: Violence in German schools. Its determinants and its prevention in the scope of community crime prevention schemes (24 Seiten, Schutzgebühr € 5,--)
- Heft 2/2001 Faßmann, H.: Soziale Konflikte in der rehabilitationswissenschaftlichen Evaluationspraxis – Ursachen, Prävention und Management. (31 Seiten, Schutzgebühr € 5,--)
- Heft 3/2001 Stamm, M.: Evaluation von Verkehrsräumen durch ein Semantisches Differential. (163 Seiten, Schutzgebühr € 17,--)
- Heft 1/2002 Faßmann, H.: Probleme der Umsetzung des Postulats „*So normal wie möglich – so speziell wie erforderlich!*“ am Beispiel erster Ergebnisse des Modellprojekts „REGionale NETzwerke zur beruflichen Rehabilitation (lern-) behinderter Jugendlicher (REGINE)“. (35 Seiten, Schutzgebühr € 5,--)
- Heft 2/2002 Funk, W.; Wiedemann, A.: Sicherheit von Kindern im Straßenverkehr. Eine kritische Sichtung der Maßnahmenlandschaft (29 Seiten, Schutzgebühr € 5,--)
- Heft 3/2002 Brader, D.; Faßmann, H.; Wübbecke, Chr.: „Case Management zur Erhaltung von Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen behinderter Menschen (CMB)“ – Erster Sachstandsbericht einer Modellinitiative der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation. (161 Seiten, Schutzgebühr 19,-- €)
- Heft 4/2002 Funk, W.: Schulklima in Hessen – Deutsche Teilstudie zu einer international vergleichenden Untersuchung im Auftrag des Observatoriums für Gewalt an Schulen, Universität Bordeaux. Endbericht. (126 Seiten, Schutzgebühr € 15,--)
- Heft 1/2003 Funk, W.: Die Potentiale kommunal vernetzter Verkehrssicherheitsarbeit für Kinder. Überarbeiteter Vortrag auf dem Symposium „Vernetzte Verkehrssicherheitsarbeit für Kinder im Erftkreis“, am Dienstag 10.12.2002, Rathaus Brühl. (35 Seiten, Schutzgebühr € 7,--)
- Heft 2/2003 Faßmann, H.: Case Management und Netzwerkkooperation zur Erhaltung von Beschäftigungsverhältnissen behinderter Menschen – Chancen, Probleme und Handlungsmöglichkeiten. (26 Seiten, Schutzgebühr 7,-- €)
- Heft 3/2003 Funk, W.: School Climate and Violence in Schools – Results from the German Part of the European Survey on School Life. (20 Seiten, Schutzgebühr 5,-- €)

- Heft 4/2003 Faßmann, H.; Lechner, B.; Steger, R.: Qualitätsstandards für den Lernort „*Betriebliche Berufsausbildung und reha-spezifische Förderung durch einen Bildungsträger*“ - Ergebnisse einer Modellinitiative der *Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation* „REGionale NETzwerke zur beruflichen Rehabilitation (lern-) behinderter Jugendlicher (REGINE)“. (75 Seiten; Schutzgebühr 16,--€)
- Heft 5/2003 Brader, D.; Faßmann, H.; Wübbecke, Chr.: „Case Management zur Erhaltung von Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen behinderter Menschen (CMB)“ – Zweiter Sachstandsbericht einer Modellinitiative der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation. (131 Seiten; Schutzgebühr 21,-- €)

