

Kommentierte Qualitätskriterien für die ganzheitliche handlungsorientierte berufliche Rehabilitation Erwachsener (ghbRE)

entwickelt aus dem Forschungs- und Entwicklungsprojekt der Universität Hamburg:
„Ganzheitliche berufliche Rehabilitation Erwachsener. Handlungsorientierte Gestaltung
von Lernsituationen in Berufsförderungswerken“ (Laufzeit 01.07.95 – 30.09.99).

	Prinzipien	Erläuterungen
	Ganzheitlichkeit	<p>„Ganzheitlichkeit“ kann viererlei bedeuten:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Wir handeln mit „Kopf, Herz und Hand“. Dem entsprechend gilt es, neben der kognitiven auch die emotionale und die motorische Dimension im Lernprozess anzusprechen und sie alle zusammen für den Lern- und Entwicklungsprozess zu nutzen. Berufliche Rehabilitation ist auch Persönlichkeitsentwicklung. ◆ Ausgangspunkt ist der Rehabilitand als „ganzer Mensch“ mit seinen Stärken und Schwächen, Erfahrungen, Neigungen und Interessen. Ängsten und Hoffnungen. ◆ Die Leistungen der Berufsförderungswerke basieren auf interdisziplinärer Zusammenarbeit von Reha-Ausbildern, Reha-Beratern, Psychologen und Ärzten¹. ◆ Rehabilitation reicht von der Vorlaufphase bis zur beruflichen und sozialen Wiedereingliederung.
	Handlungsorientierung	<p>Zielbild beruflicher Rehabilitation ist die berufliche Handlungskompetenz der Teilnehmer (einschließend Sozial- und Selbstkompetenz).² Sie orientiert sich an der aktuellen und zukünftigen Lebens- und Berufssituation der Rehabilitanden und motiviert für lebenslanges Lernen. In den Lernprozessen greift sie deren Vorerfahrungen auf.</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Die Lernaktivitäten fördern selbstverantwortliches Handeln im größtmöglichen Umfang. Deshalb werden Aktivitäts-, Dispositions-, Entscheidungs- und Kommunikationsspielräume gewährt. Die Lernprozesse werden nach dem Modell der vollständigen Handlung gestaltet mit den Phasen Information, Planung, Entscheidung, Ausführung, Kontrolle, Auswertung. ◆ Die Lernbedingungen sind auf selbstbestimmtes Lernen zugeschnitten: Raumgestaltung, Ausstattung, Zeitmanagement, Selbstverständnis und Interaktionsformen der Lehrenden und Lernenden wirken unterstützend.
	Interdisziplinäre Teamarbeit	<p>Das Reha-Team ist Dreh- und Angelpunkt der Rehabilitationsaktivitäten. Hier wird der Reha-Prozess inhaltlich und zeitlich gesteuert. Reha-Ausbilder, Reha-Berater, Psychologen und Ärzte sind im Reha-Team vertreten.³</p>

¹ Die Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke hat dazu ein Grundsatzpapier „Die Entwicklung der rehabilitationsbegleitenden Dienste (Medizin, Psychologie, Sozialarbeit/Sozialpädagogik) zu einem integrierten Rehafachdienst“ beschlossen (Stand 18.5.99).

² Die Offenheit für und das Interesse an der (Weiter-)Entwicklung der Prinzipien, Merkmale und Instrumente ist ebenfalls ein wesentliches Merkmal ganzheitlicher, handlungsorientierter beruflicher Rehabilitation.

³ Hier ist zu verweisen auf das im gbRE-Forschungs- und Entwicklungsprojekt entwickelte und von der Geschäftsführerkonferenz im Oktober 1997 für die Projektlehrgänge beschlossene Papier „Grundsätze für die Arbeit von Reha-Teams“.

	Merkmale	Erläuterungen
1.1	Persönlichkeitsentwicklung und Integrationsförderung	Die Bildungs-, Beratungs- und Unterstützungsarbeit dient der Einlösung der Prinzipien ganzheitlicher, handlungsorientierter, teamgesteuerter beruflicher Rehabilitation. Schon weit vor der Abschlussprüfung wird die berufliche Wiedereingliederung unter Einschluss eines Bewerbungstrainings und einer kontinuierlichen Bewerbungsberatung unterstützt. Das beginnt mit der Vorbereitung des Betriebspraktikums und setzt sich bis in individuelle Beratungen auch noch nach Maßnahmeende fort.
1.2	Methoden	GhbRE verlangt ein erweitertes und abgestimmtes Repertoire an Methoden, bevorzugt eingesetzt werden die Rehabilitanden einbeziehende und aktivierende Methoden. Jede Methode, z.B. Lernauftrag, Gruppenarbeit, Planspiel, Rollenspiel, Fallstudie, Leittext, Projekt, Expertenvortrag etc, ist allerdings nur im Hinblick auf die jeweilige Thematik, die Akteure, die Situation und die Ziele optimal. Dementsprechend ist die Auswahl zu treffen. Unverzichtbar ist projektartiges Lernen bis hin zu zeitlich umfangreicheren und komplexeren Projekten. Ergänzend kommen z.B. Interviews, Exkursionen, Trainings und Auswertungsgespräche hinzu.
1.3	Techniken	GhbRE verlangt ein erweitertes Repertoire an „Techniken“ sowohl auf der Ebene der Arbeit im Reha-Team als auch bei der Arbeit mit den Rehabilitanden: Hierzu gehören Gesprächs- und Moderationstechniken, Planungs-, Kreativitäts- und Strukturierungstechniken, Präsentationstechniken, Reflexionstechniken. Unterstützt werden die Arbeitsprozesse durch Konzentrations-, Entspannungs- und Bewegungsübungen.
1.4	Sozialformen	Verschiedene Sozialformen (Einzelarbeit, Paararbeit, Gruppenarbeit und Plenararbeit) wechseln sich während der Lernprozesse ab und werden sorgfältig geplant und reflektiert. Dem Lernen und Kommunizieren in Gruppen kommt im Hinblick auf künftige Teamarbeit im beruflichen Arbeitsprozess besondere Bedeutung zu.
1.5	Materialien und Medien	Materialien und Medien unterstützen den Lernprozess, indem sie Lerninhalte veranschaulichen; noch intensiver ist die Unterstützung, wenn an oder mit den Materialien und Medien praktisch gearbeitet werden kann. Die Bandbreite reicht von der Wandtafel oder dem Projektor über Arbeitsblätter, Metaplan-Wände, Karten und Flipcharts, Video-Ausrüstung bis hin zu elektronischen Medien wie PC und Internetzugang, aber auch Telefon, Fax und Kopiermöglichkeiten. Den Mitarbeitern und den Rehabilitanden stehen auch Telefon, Fax und Kopiermöglichkeiten sowie eine Handbibliothek zur Verfügung.
1.6	Lernerfolgskontrollen	Die Lernerfolgskontrollen spannen den Bogen zu den verfolgten Lernzielen. Nicht nur die Fachkompetenz, sondern die berufliche Handlungskompetenz (einschließend Sozial- und Selbstkompetenz) insgesamt wird beurteilt. Tests und Klausuren gehören ebenso zum Repertoire wie Arbeitsaufträge, Präsentationsbewertungen und Beobachtungsbögen mit Selbst- und Fremdeinschätzungen. Bewertungen durch Noten, verbale Beurteilungen und ausführliche Rückmeldungen zum Leistungsstand sind miteinander koordiniert.

1.7	Fördergespräche	In persönlichen Gesprächen wird den Rehabilitanden ihr Lernfortschritt gespiegelt. Diese Gespräche werden in regelmäßigen Abständen anberaunt und kriterienorientiert durchgeführt. Sie werden in die Lernerfolgskontrolle eingebettet, weisen systematisch Stärken und Schwächen des Rehabilitanden aus und liefern Ansatzpunkte für die individuelle Förderplanung.
1.8	Zeugnisse	Dem Rehabilitanden wird zweimal ein BFW-Zeugnis ⁴ ausgehändigt: wenn er sich um einen Praktikumsplatz bemüht und wenn er sich um einen Arbeitsplatz bewirbt. Die Zeugnisse entsprechen – als Zwischen- bzw. Abschlusszeugnis – den Anforderungen von Arbeitszeugnissen, in denen die Leistungsfähigkeit des Rehabilitanden bezogen auf potentielle Arbeitgeber positiv beurteilt wird.
1.9	Prüfungsvorbereitung	Die systematische und langfristige Prüfungsvorbereitung richtet sich auf folgende Aspekte: <ul style="list-style-type: none"> – kontinuierliche Wiederholung des Lernstoffs – Planung der individuellen Vorbereitungsaktivitäten – Strategisches Verhalten in der Prüfung – psychische Einstimmung auf die Prüfungssituation.
2.1	Reha-Teams	Die Berufsförderungswerke bieten neben fachkundiger und teilnehmerge rechter Bildung soziale, psychologische und medizinische Beratung und Unterstützung an. Diese Leistungskomponenten werden im interdisziplinären Reha-Team als Steuerungsin stanz des Reha-Prozesses miteinander verschränkt und aufeinander abgestimmt. Die Mitglieder des Reha-Teams sprechen ihre Einzelleistungen ebenso miteinander ab, wie sie sich ein gemeinsames Bild vom Leistungsstand und Förderbedarf der Rehabilitanden und der Lerngruppe verschaffen. Sie sind für die konzeptionelle Planung und organisatorische Durchführung des Reha-Prozesses verantwortlich. Sie tragen auch die Ergebnisverantwortung.
2.2	Teamsitzungen	Reha-Team-Sitzungen finden regelmäßig statt. Sie werden sorgfältig vorbereitet, ergebnisorientiert moderiert und protokolliert. Die Treffen dienen der inhaltlichen und methodischen Planung, der Abstimmung der interdisziplinären Beratung und Unterstützung, der Erörterung der persönlichen und sozialen Situationen der Rehabilitanden im Reha-Prozess und der Reflexion der Teamarbeit.
2.3	Jour fixe (Wochenbesprechung)	Durch regelmäßige Wochenbesprechungen (Jour fixe) lernen die Rehabilitanden ihre Lernprozesse gemeinsam mit dem Reha-Team zu reflektieren und zu planen. Die Treffen dienen der Rückmeldung zu den in der jeweiligen Vorwoche erlebten Bildungsabschnitten und den Verabredungen für die konkrete Planung der kommenden Woche. Außerdem werden Informationen ausgetauscht, Verabredungen zur Lernorganisation getroffen und soziale Situationen reflektiert. Die Planung, Durchführung und Ergebnissicherung werden nach und nach den Rehabilitanden überantwortet.

⁴ Der Begriff „Zeugnis“ ist der schulischen Lernorganisation entlehnt. Davon will sich berufliche Rehabilitation Erwachsener bewusst absetzen. Rückmeldungen über den jeweils erreichten Leistungsstand erhält der Teilnehmer in Lernerfolgskontrollen und Fördergesprächen. Sie werden über den individuellen Förderplan als Instrument zur Steuerung des Rehabilitationsprozesses koordiniert.

2.4	Dokumentation	In der Arbeit mit den Rehabilitanden ebenso wie bei der Arbeit des Reha-Teams gibt es vielfältige Anlässe zur Dokumentation: Besprechungen werden protokolliert, Pläne erstellt, Arbeitsergebnisse festgehalten, Erfahrungen kommentiert. Anhand einer systematisch verabredeten Dokumentation lässt sich auf die festgehaltenen Erfahrungen zurück greifen und aufwendige Neuplanungszeit sparen.
3.1	Lernortintegration	Die Lernorte für die Entwicklung praktischer Fähigkeiten und Fertigkeiten, also Werkstatt, Labor, Übungsfirma, und die „theoretischen“ Unterrichte und Trainings werden inhaltlich, personell und methodisch integriert.
3.2	Fächerintegration	Stundentafel und Stundenplan werden abgelöst durch Lernfelder und flexible Wocheneinsatzpläne für die Mitarbeiter, die sich nach inhaltlichen und methodischen Notwendigkeiten ausrichten. Theorie und Praxis werden auch personell integriert, Vorbereitungs- mit Hauptmaßnahmen inhaltlich und personell verzahnt.
3.3	Orientierungsphasen	In der Vorbereitungsmaßnahme wird die erste Woche als Orientierungswoche gestaltet: Die Rehabilitanden lernen die Einrichtung und ihre Angebote genau kennen, sie entwickeln eine erste klare Vorstellung von ihrem zukünftigen Beruf und werden in das Konzept ghbRE eingeführt. Diese drei Aspekte werden im weiteren Verlauf der Rehabilitationsmaßnahme in Feedbacksituationen und in Phasen der Berufsorientierung und Bewerbungsberatung aufgegriffen und vertieft.
3.4	Betriebspraktikum	Das Betriebspraktikum wird gemeinsam mit den Rehabilitanden systematisch vorbereitet, durchgeführt und ausgewertet. Bewerbungstraining und Verabredungen über die Gestaltung des Praktikums gehen voraus. Die Rehabilitanden werden in der Regel an den Praktikumsplätzen besucht, und Gespräche mit den Praktikumsgebern werden geführt. Das Praktikum wird anhand eines Fragebogens ausgewertet und mündlich in der Lerngruppe nachbereitet.
4.1	Personalausstattung	Die Personalkapazität an Reha-Ausbildern, Reha-Beratern, Psychologen und medizinischem Fachpersonal wird so bemessen, dass die Mitarbeiter den Reha-Prozess im Team gemeinsam, kontinuierlich und qualifiziert planen, steuern, begleiten, reflektieren und dokumentieren können. Die gemeinsamen Aktivitäten beginnen bei der Orientierungsphase und enden bei der Prüfungsvorbereitung und Integrationsförderung.
4.2	Räume/Ausstattung	Die Räume ermöglichen die Lernarbeit in unterschiedlichen Sozialformen, z.B. Einzel-, Gruppen- und Plenararbeit. Die Reha-Teams verfügen über angemessene Arbeitsplätze und Teamarbeitsmöglichkeiten. Die Ausstattung der Räume unterstützt die regelmäßige Arbeit mit Visualisierungs- und Moderationsmaterialien.
4.3	Budget	Jede Lerngruppe verfügt über ein Budget in begrenzter Form zur Organisation von Zusatzmaterialien, Exkursionen, sozialer Anlässe.

	Instrumente zur Qualitätssicherung	Erläuterungen zum Rahmenvertrag
I	Individueller Förderplan	Die Förderplanung wird systematisch anhand eines Leitfadens durchgeführt. Die Rehabilitanden werden in die Förderplanung einbezogen. Es geht um ihre Stärken und Schwächen, die zu fördern bzw. zu überwinden vereinbart wird. Der Förderplan wird kontinuierlich fortgeschrieben und mündet in einen Integrationsplan.
II	Leistungshandbuch	Die vom BFW erbrachten Leistungen werden darin umfassend beschrieben, damit die Angebote der verschiedenen Einrichtungen von den Reha-Trägern verglichen und die Angemessenheit der jeweiligen Kosten festgestellt werden kann. Das Leistungshandbuch stellt den Ist-Zustand dar – Entwicklungsperspektiven sind als solche zu kennzeichnen - und wird kontinuierlich fortgeschrieben. Es liefert die Grundlage für eine permanente Qualitätssicherung.
III	Regelmäßige Teilnehmerbefragungen	Die Teilnehmer sammeln vielfältige Erfahrungen in der Rehabilitationsmaßnahme; ihre Eindrücke sollen zur ständigen Verbesserung des Angebotes genutzt werden. Deshalb werden sie regelmäßig (5x während der Maßnahme) nach ihrer Zufriedenheit mit den Leistungen des Berufsförderungswerks befragt. Die Befragungen sind kurz und einfach zu handhaben.
IV	Ergebnisdokumentation	Niedrige Abbruchquoten, Prüfungserfolg und Wiedereingliederung sind die drei maßgeblichen Erfolgskennziffern der Arbeit in den Berufsförderungswerken. Sie werden berufsbezogen ermittelt und über einen längeren Zeitraum beobachtet.
V	Teilnehmerbezogene Verlaufs- und Abschlussberichte	Bricht ein Teilnehmer die Maßnahme ab, wird – anhand des individuellen Förderplans - dokumentiert, welche Leistungen er empfangen hat, warum die Angebote des BFWes nicht erfolgreich waren und welche Perspektive sich ihm außerhalb des BFW eröffnet.
VI	Nachbefragungen	Der Prüfungsabschluss ist ein Teilerfolg, die Wiedereingliederung stellt den erfolgreichen Abschluss der beruflichen Rehabilitation dar. Dieser Erfolg wird ermittelt. (Dazu sind telefonische Nachbefragungen 6-12 Wochen nach Maßnahmeende sinnvoll, aber auch die Jahresbefragung der ARGE BFWe.)

Transferteam ghbRE⁵
23.02.2000

⁵ Das Papier wurde auf der Geschäftsführer-Tagung am 23.02.2000 im Berufsförderungswerk Leipzig verteilt.