

**Erwartungen an Mitarbeiter:innen beruflicher Rehabilitationseinrichtungen
und
Bewertung von Prinzipien und Bestandteilen beruflicher Rehabilitation (BBR)**

- Ergebnisse -

Dr. Hans-Christoph Eichert

Inhalt

1. Fragestellung	2
2. Methodik	2
2.1 Design	2
2.2 Stichprobengewinnung und Befragungsverlauf	3
2.3 Auswertung	4
3. Zusammensetzung der Stichprobe	4
4. Deskriptive Ergebnisse.....	6
4.1 Erwartungen an Mitarbeiter:innen von Leistungserbringern	6
4.2. Prinzipien und Bestandteile Rehabilitation	7
5. Bewertungsunterschiede Skalen und Gruppenvergleich	8
5.1. Personal	8
5.2. Rehabilitation	9
5.3. Gruppenvergleich	10
6. Freitextangaben.....	12
7. Zusammenfassung.....	13
Quellen	14
Abbildungsverzeichnis	15
Tabellenverzeichnis.....	15

1. Fragestellung

Die Studie befasst sich vor dem Hintergrund einer Studiengangsentwicklung an der PH Heidelberg und dem Projekt Inklusion als Prozess (IAP) (Eichert 2024) mit folgenden Fragestellungen:

1. Wie bewerten Rehabilitand:innen, Rehaberater:innen und Mitarbeiter:innen von Leistungserbringern in der beruflichen Rehabilitation die Bedeutung von Erfahrungen, Wissen und Eigenschaften zukünftiger Mitarbeiter:innen bei Leistungserbringern?
2. Unterscheiden sich die Einschätzungen zwischen den Bereichen und zwischen den Gruppen?
3. Wie bewerten Rehabilitand:innen, Rehaberater:innen und Mitarbeiter:innen von Leistungserbringern in der beruflichen Rehabilitation die Bedeutung von Prinzipien und Bestandteilen beruflicher Rehabilitation?
4. Unterscheiden sich die Einschätzungen zwischen den Prinzipien und Bestandteilen und zwischen den Gruppen?

Ziel war es, i.S. des Ansatzes des Service User Involvement (vgl. Chiapparini e.a. 2020) alle Gruppen einzubeziehen.

2. Methodik

2.1 Design

Zur Untersuchung der Fragestellung sollten Rehabilitand:innen, Rehaberater:innen und Mitarbeiter:innen von Leistungserbringern die Bedeutung Erfahrungen, Wissen und Eigenschaften zukünftiger Mitarbeiter:innen von Leistungserbringern sowie die Bedeutung von Prinzipien und Bestandteilen beruflicher Rehabilitation auf einer 5-stufigen Skala einschätzen.

Hierzu wurde ein Fragebogen entwickelt, in einfachere Sprache übersetzt und in einem Pretest getestet und angepasst. Der Fragebogen bestand aus folgenden Bereichen und Items (Tabelle 1, Tabelle 2):

Tabelle 1: Bereiche und Items Personal

Erfahrung	Wissen	Eigenschaften
Vernetzung mit Angeboten zum Thema Gesundheit in der Region	Wissen über Inklusion	Freundlichkeit
Erfahrungen im Umgang mit Unternehmen	Kenntnisse der beruflichen Rehabilitation	Zuverlässigkeit
Erfahrung im Umgang mit Kostenträgern	Kenntnisse der Rehabilitations- und Förderplanung	Zuhören-Können
Wissen und Erfahrung mit Fragen der Finanzen und des Lebensunterhalts	Kenntnisse des regionalen Arbeitsmarktes	Einfühlungsvermögen
Berufserfahrung in der beruflichen Rehabilitation	Vernetzung mit dem regionalen Arbeitsmarkt	Durchsetzungsvermögen
	Kenntnisse in der rehabilitationsbezogenen Beratung	Verhandlungsgeschick
	Fähigkeit, den Verlauf der Rehabilitation für jede:n individuell zu planen	Abgrenzungsfähigkeit
	Kenntnisse technischer Hilfen	Gute sprachliche Fähigkeiten
	Wissen über finanzielle Fördermöglichkeiten	Fähigkeit, Dinge leicht verständlich zu erklären
	Kenntnisse der Zusammenhänge von Arbeit und Gesundheit	
	Kenntnisse der Angebote zum Thema Gesundheit in der Region	
	Fähigkeit, Rehabilitations-Maßnahmen und -Angebote weiterzuentwickeln	

Tabelle 2: Bereiche und Items Prinzipien und Bestandteile der beruflichen Rehabilitation

Prinzipien	Betreuung	Praxis	Training	Wissensvermittlung	Vorbereitung
Das Finden und Erhalten von Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist das Ziel der Rehabilitation	Individuelle Förderplanung	Berufspraktika	Konzentrations-Training	Unterricht und Wissensvermittlung	Individuelle Planung der gesamten beruflichen Rehabilitation
Niemand darf von der beruflichen Rehabilitation ausgeschlossen werden	Einzelbetreuung und Begleitung während einer Maßnahme der beruflichen Rehabilitation	Berufspraxis: Unterstützung des Praktikumsbetriebes im Umgang mit Rehabilitand:innen	Lern- und Gedächtnistraining	Möglichkeit zum Lernen in Gruppen	Berufliche Neuorientierung
Die persönlichen beruflichen Wünsche der Rehabilitand:innen werden berücksichtigt	Einzelbetreuung und Begleitung zwischen verschiedenen Rehabilitations-Abschnitten	Stellensuche und Bewerbungs-Unterstützung	Training der Planungsfähigkeit	Vermittlung von Arbeitstechniken	Berufsfindung und Erprobung der Eignung für einen Beruf
Die Rehabilitand:innen werden über Sozialleistungen beraten	Regelmäßige Einzelgespräche	Beratung des Arbeitgebers zu finanziellen Eingliederungshilfen	Training und Förderung von Belastbarkeit und Ausdauer	Vermittlung von Fachkenntnissen	Vorbereitung auf die berufliche Rehabilitation
Mit der Arbeitssuche wird sofort begonnen	Unterstützung im Umgang mit dem Leistungsträger		Training und Förderung sozialer Fähigkeiten	Vermittlung von Kenntnissen eines neuen Arbeitsfeldes	
Die Mitarbeiter:innen sind mit Betrieben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vernetzt	Unterstützung bei finanziellen Problemen und der Sicherung des Lebensunterhalts			Lernförderung und Stützunterricht	
Die Unterstützung durch Mitarbeiter:innen der Rehabilitations-Einrichtung ist nicht befristet	Unterstützung bei gesundheitlichen Problemen				
	Psychologische Unterstützung				
	Nachbetreuung nach Ende der Rehabilitation				

2.2 Stichprobengewinnung und Befragungsverlauf

Zur Befragung eingeladen wurden Berater:innen von 184 Reha-Beratungsstellen (DRV, BG, Arbeitsagenturen), Mitarbeiter:innen von 1.331 Einrichtungen und Leistungserbringern (BBW, BfW, BTZ, WfbM, IFD, RPK, ambulante berufliche Rehabilitationsträger) und Rehabilitand:innen der Beratungsstellen und Einrichtungen.

Als schwierig gestaltete sich die Kooperation mit einigen Kostenträgern, die die Einladung zur Befragung nicht an ihre Rehaberater:innen weitergeben wollten. Diese wurden dann einzeln angeschrieben. Auch einige WfbM wollten die Einladung nicht an die Werkstattmitarbeiter:innen weitergeben, da sie der Ansicht waren, diese seien allesamt nicht in der Lage, den Fragebogen „richtig“ auszufüllen.

Die Befragung fand schließlich vom 17.7.2024 bis zum 15.10.202 als online-Befragung auf der Befragungsplattform Soscisurvey (Leiner 2019) statt. In diesem Zeitraum klickten 1.304 Personen auf den Fragebogenlink. 691 Personen begannen ein Interview, 530 haben alle Seiten des Fragebogens bearbeitet. Die jeweils letzte bearbeitete Seite geht aus der Tabelle 3 hervor:

Tabelle 3: Rücklauf

Letzte bearbeitete Seite	Datensätze abgeschlossen / Interviews gesamt / kumulativ		
Seite 7	526	526	526
Seite 6	0	6	532
Seite 5	0	18	550
Seite 4	0	53	603
Seite 3	0	51	654
Seite 2	4	37	691
Gesamt	530	691	

Von den insgesamt 691 Interviews waren 615 soziodemografisch auswertbar. Nach der Bereinigung um abgebrochene oder unvollständige Interviews waren 530 Interviews inhaltlich auswertbar.

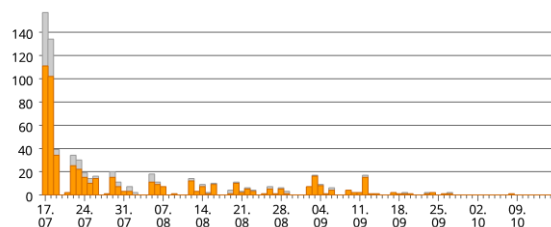


Abbildung 1: Befragungsverlauf

2.3 Auswertung

Die Auswertung erfolgte mit PSPP und R. Gruppenunterschiede wurden varianzanalytisch untersucht und nichtparametrisch abgesichert. Skalenunterschiede wurden mit dem Friedman-Test untersucht.

3. Zusammensetzung der Stichprobe

Das Durchschnittsalter lag bei 45,7 Jahren und war bei den Rehabilitand:innen am niedrigsten, an der Befragung haben weit überwiegend Frauen teilgenommen. Die Verteilung auf Bundesländer stellt sich wie folgt dar (Abbildung 2):

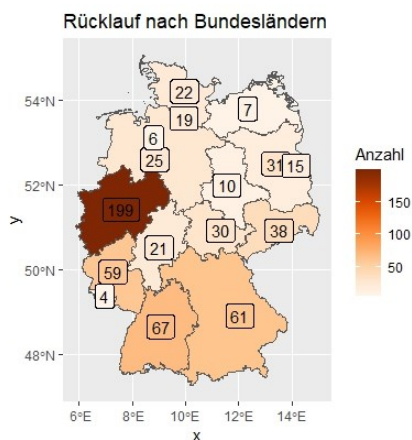


Abbildung 2: Befragungsteilnahme nach Bundesländern
Stand: 2.11.2024

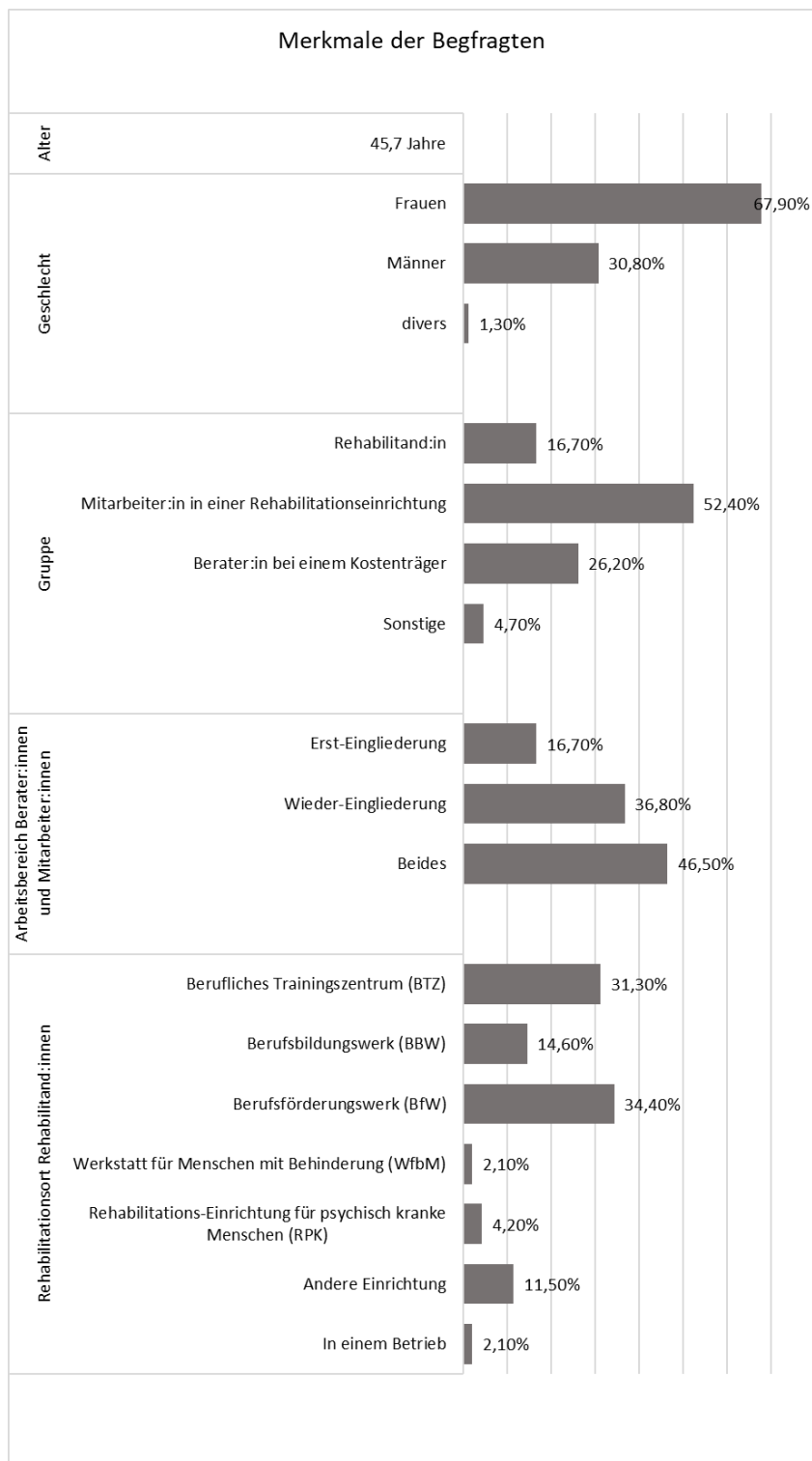


Abbildung 3: Soziodemografie

Über die Hälfte waren Mitarbeiter:innen von Leistungserbringern, 26,2% waren Rehaberater:innen und 16,7% Rehabilitand:innen. Der Gruppe der Sonstigen ordneten sich 4,7% zu.

Etwas weniger als die Hälfte der Rehaberater:innen und Mitarbeiter:innen der Leistungserbringer waren sowohl in der Erst- als auch in der Wiedereingliederung tätig.

Von den Rehabilitand:innen absolvierten jeweils ein Drittel ihre Rehabilitation in einem Berufsförderungswerk oder in einem Beruflichen Trainingszentrum, befolgt von Berufsbildungswerken und anderen Einrichtungen.

4. Deskriptive Ergebnisse

4.1 Erwartungen an Mitarbeiter:innen von Leistungserbringern

Basis dieser Auswertung sind 525 Rückläufe. In der Tabelle werden zunächst die Einzelitems dargestellt (Tabelle 4):

Tabelle 4: Items Erwartungen an Mitarbeiter:innen

	N	Mittelwert	Std Abw	Varianz	Kurtosis	Schiefe
Erfahrungen						
Vernetzung mit Angeboten zum Thema Gesundheit in der Region	525	3,66	0,91	0,82	-0,31	-0,21
Erfahrungen im Umgang mit Unternehmen	525	4,21	0,75	0,57	-0,26	-0,6
Erfahrung im Umgang mit Kostenträgern	525	4,25	0,8	0,64	-0,34	-0,72
Wissen und Erfahrung mit Fragen der Finanzen und des Lebensunterhalts	525	3,97	0,86	0,74	-0,5	-0,43
Berufserfahrung in der beruflichen Rehabilitation	525	3,97	0,92	0,85	-0,37	-0,52
Wissen						
Wissen über Inklusion	525	4,17	0,84	0,7	-0,4	-0,64
Kenntnisse der beruflichen Rehabilitation	525	4,6	0,61	0,37	0,48	-1,25
Kenntnisse der Rehabilitations- und Förderplanung	525	4,42	0,7	0,5	-0,62	-0,8
Kenntnisse des regionalen Arbeitsmarktes	525	4,32	0,78	0,6	0,33	-0,93
Vernetzung mit dem regionalen Arbeitsmarkt	525	4,38	0,81	0,65	0,89	-1,18
Kenntnisse in der rehabilitationsbezogenen Beratung	525	4,3	0,75	0,57	0,12	-0,83
Fähigkeit, den Verlauf der Rehabilitation für jede:n individuell zu planen	525	4,52	0,71	0,5	1,57	-1,38
Kenntnisse technischer Hilfen	525	3,75	0,92	0,86	-0,54	-0,25
Wissen über finanzielle Fördermöglichkeiten	525	4,12	0,89	0,79	0,07	-0,79
Kenntnisse der Zusammenhänge von Arbeit und Gesundheit	523	4,42	0,74	0,54	0,64	-1,08
Kenntnisse der Angebote zum Thema Gesundheit in der Region	525	3,72	0,94	0,88	-0,31	-0,33
Fähigkeit, Rehabilitations-Maßnahmen und -Angebote weiterzuentwickeln	525	4,05	0,9	0,81	-0,04	-0,68
Eigenschaften						
Freundlichkeit	526	4,53	0,62	0,38	0,2	-1
Zuverlässigkeit	525	4,82	0,42	0,18	4,01	-2,17
Zuhören-Können	524	4,73	0,49	0,24	2,37	-1,63
Einfühlungsvermögen	525	4,67	0,59	0,34	2,41	-1,72
Durchsetzungsvermögen	525	4,09	0,8	0,64	0,19	-0,59
Verhandlungsgeschick	524	4	0,94	0,88	-0,11	-0,69
Abgrenzungsfähigkeit	525	4,52	0,69	0,48	1,55	-1,35
Gute sprachliche Fähigkeiten	525	4,21	0,74	0,54	-0,76	-0,44
Fähigkeit, Dinge leicht verständlich zu erklären	525	4,62	0,61	0,37	1,54	-1,47
Gültige N (listenweise)	691					
Fehlende N (listenweise)	168					

Aus den Einzelitems wurden Skalenwerte (Tabelle 5) berechnet, sofern alle Items bearbeitet waren:

Tabelle 5: Skalen Erwartungen an Mitarbeiter:innen

	N	Mittelwert	Std Abw	Varianz	Kurtosis	Schiefe
Erfahrung	525	4,01	0,59	0,35	-0,37	-0,24
Wissen	523	4,23	0,5	0,25	-0,34	-0,4
Eigenschaften	524	4,47	0,39	0,16	0,57	-0,63
Gültige N (listenweise)	691					
Fehlende N (listenweise)	168					

Cronbachs α = .74 - .86

4.2. Prinzipien und Bestandteile Rehabilitation

Basis dieser Auswertung sind 543 Rückläufe. In der Tabelle werden die Einzelitems dargestellt (Tabelle 6):

Tabelle 6: Items Prinzipien und Bestandteile beruflicher Rehabilitation

	N	Mittelwert	Std Abw	Varianz	Kurtosis	Schiefe
Prinzipien						
Das Finden und Erhalten von Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist das Ziel der Rehabilitation	543	4,53	0,7	0,49	1,33	-1,41
Niemand darf von der beruflichen Rehabilitation ausgeschlossen werden	542	4,36	0,93	0,87	1,42	-1,44
Die persönlichen beruflichen Wünsche der Rehabilitand:innen werden berücksichtigt	542	4,43	0,7	0,49	0,82	-1,04
Die Rehabilitand:innen werden über Sozialleistungen beraten	542	4,25	0,94	0,88	0,6	-1,14
Mit der Arbeitssuche wird sofort begonnen	542	2,96	1,07	1,14	-0,32	0,12
Die Mitarbeiter:innen sind mit Betrieben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vernetzt	542	4,27	0,91	0,82	0,72	-1,12
Die Unterstützung durch Mitarbeiter:innen der Rehabilitations-Einrichtung ist nicht befristet	542	3,61	1,11	1,22	-0,58	-0,39
Individuelle Förderplanung	538	4,59	0,63	0,4	1,09	-1,36
Einzelbetreuung und Begleitung während einer Maßnahme der beruflichen Rehabilitation	539	4,36	0,8	0,64	1,47	-1,21
Einzelbetreuung und Begleitung zwischen verschiedenen Rehabilitations-Abschnitten	538	4,18	0,87	0,76	0,67	-0,95
Regelmäßige Einzelgespräche	539	4,36	0,8	0,65	0,81	-1,12
Unterstützung im Umgang mit dem Leistungsträger	539	4,02	0,88	0,78	-0,38	-0,55
Unterstützung bei finanziellen Problemen und der Sicherung des Lebensunterhalts	539	4,24	0,85	0,72	0,18	-0,92
Unterstützung bei gesundheitlichen Problemen	539	4,32	0,82	0,67	0,74	-1,07
Psychologische Unterstützung	539	4,44	0,78	0,61	1,9	-1,41
Nachbetreuung nach Ende der Rehabilitation	539	4,26	0,85	0,72	1,65	-1,22
Praxis						
Berufs-Praktika	539	4,75	0,52	0,28	5,55	-2,29
Unterstützung des Praktikumsbetriebes im Umgang mit Rehabilitand:innen	539	4,54	0,71	0,5	1,88	-1,52
Stellensuche und Bewerbungs-Unterstützung	539	4,45	0,72	0,52	1,55	-1,28
Beratung des Arbeitgebers zu finanziellen Eingliederungshilfen	538	4,23	0,88	0,77	0,9	-1,08
Training						
Konzentrations-Training	539	3,97	0,9	0,8	0,14	-0,68
Lern- und Gedächtnistraining	539	4	0,88	0,78	0,21	-0,68
Training der Planungsfähigkeit	539	4,04	0,89	0,8	-0,12	-0,65
Training und Förderung von Belastbarkeit und Ausdauer	539	4,54	0,68	0,47	3,27	-1,64
Training und Förderung sozialer Fähigkeiten	539	4,44	0,77	0,6	1,61	-1,36
Unterricht und Wissensvermittlung	539	3,94	0,99	0,98	-0,43	-0,58

	N	Mittelwert	Std Abw	Varianz	Kurtosis	Schiefe
Möglichkeit zum Lernen in Gruppen	539	3,74	1	0,99	-0,55	-0,35
Vermittlung von Arbeitstechniken	539	4,26	0,83	0,69	0,72	-1
Vermittlung von Fachkenntnissen	539	4,14	0,87	0,75	-0,07	-0,75
Vermittlung von Kenntnissen eines neuen Arbeitsfeldes	539	4,27	0,79	0,63	0,32	-0,88
Lernförderung und Stützunterricht	539	4,1	0,96	0,93	0,4	-0,93
Vorbereitung						
Individuelle Planung der gesamten beruflichen Rehabilitation	542	4,64	0,65	0,42	3,93	-1,94
Berufliche Neuorientierung	542	4,05	0,88	0,78	-0,61	-0,45
Berufsfindung und Erprobung der Eignung für einen Beruf	542	4,59	0,63	0,39	3	-1,59
Vorbereitung auf die berufliche Rehabilitation	542	4,16	0,94	0,89	0,34	-0,96
Gültige N (listenweise)	691					
Fehlende N (listenweise)	155					

Aus den Einzelitems wurden Skalenwerte (Tabelle 7) berechnet, sofern alle Items bearbeitet waren:

Tabelle 7: Skalen Prinzipien und Bestandteile beruflicher Rehabilitation

	N	Mittelwert	Std Abw	Varianz	Kurtosis	Schiefe
Prinzipien	542	4,06	0,49	0,24	0,85	-0,46
Betreuung	537	4,31	0,52	0,27	1,47	-0,87
Praxis	538	4,49	0,48	0,23	-0,01	-0,8
Training	539	4,2	0,65	0,43	1,98	-0,97
Wissensvermittlung	539	4,07	0,66	0,44	0,36	-0,6
Vorbereitung	542	4,36	0,53	0,28	0,43	-0,59
Gültige N (listenweise)	691					
Fehlende N (listenweise)	155					

Cronbachs α = .58 - .85

5. Bewertungsunterschiede Skalen und Gruppenvergleich

5.1. Personal

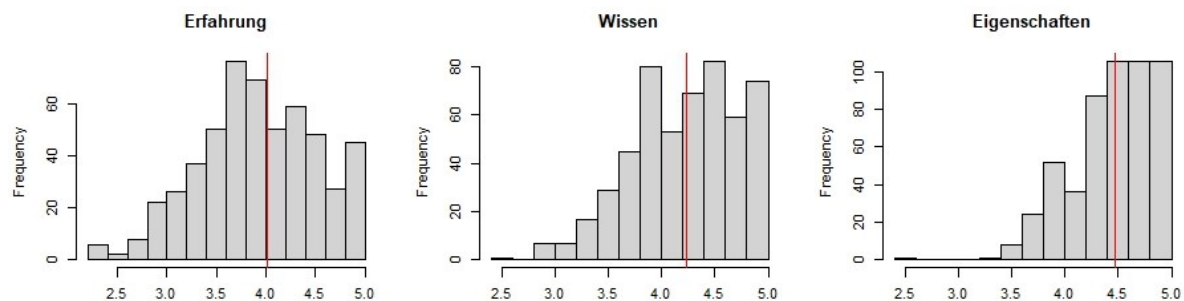


Abbildung 4: Skalen Personal

Die Bereiche zu den Erwartungen an zukünftige Mitarbeiter:innen (Abbildung 4) wurden sehr unterschiedlich bewertet. Insgesamt zeigte sich ein signifikanter Effekt ($\chi^2=281.27$, $df=2$, $p<0.001$, $\omega=0.269$). Die Unterschiede in den Einzelvergleichen waren alle signifikant bei mittleren Effektstärken ($p<0.001$, $d>0.3$).

Am höchsten wurde der Bereich Eigenschaften (4,47) bewertet. Die Einzelitems Zuverlässigkeit, Zuhören-Können und Einfühlungsvermögen wurden am höchsten bewertet werden.

Im Bereich Wissen (4,23) wurden die Einzelitems Rehakennntnisse, Förder- und Rehaplanungskennntnisse und sowie Kennntnisse des Zusammenhangs von Arbeit und Gesundheit am höchsten bewertet.

Am niedrigsten wurde in der Gesamtstichprobe der Bereich Erfahrung (4,01) bewertet. Die Einzelitems Erfahrung im Umgang mit Kostenträgern und Arbeitgeber:innen wurden in diesem Bereich am höchsten bewertet wurden.

Offensichtlich liegen die Erwartungen an zukünftige Mitarbeiter:innen hauptsächlich im Bereich der Eigenschaften (Zuverlässigkeit, Zuhören-Können, Einfühlungsvermögen) und im Wissen (Rehakennntnisse, Reha- und Förderplankenntnisse, Zusammenhang Arbeit und Gesundheit). Erfahrungen werden noch am ehesten im Umgang mit Kostenträgern und Arbeitgeber:innen erwartet.

5.2. Rehabilitation

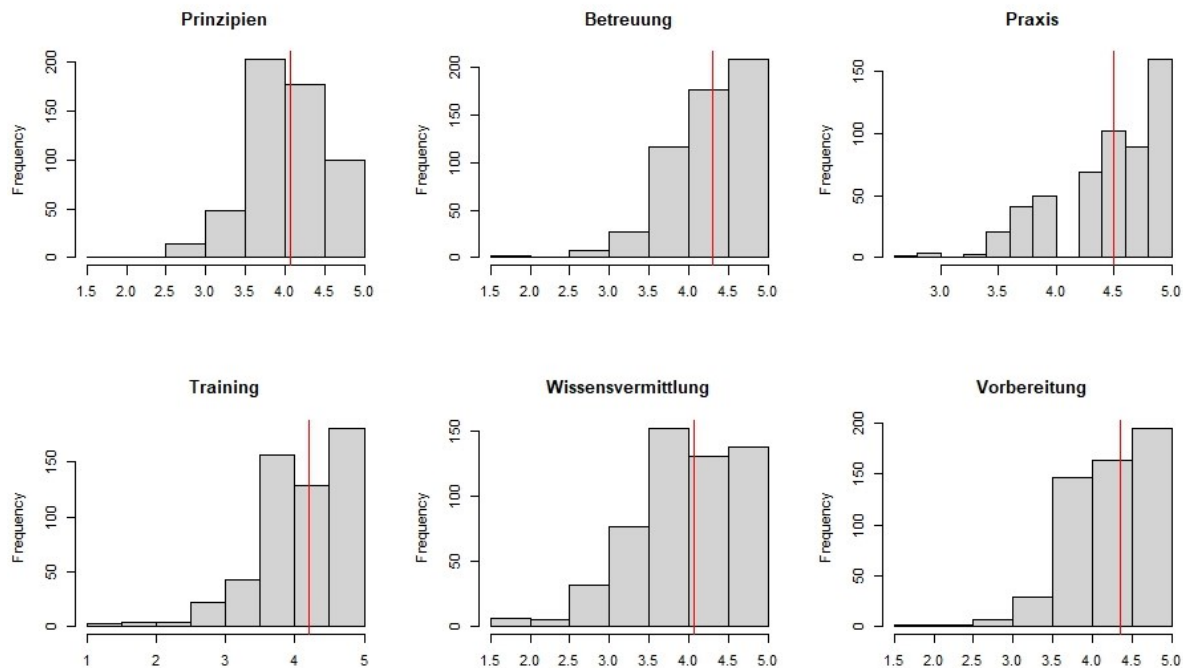


Abbildung 5: Skalen Rehabilitation

Prinzipien und Bestandteile der beruflichen Rehabilitation (Abbildung 5) wurden ebenfalls unterschiedlich bewertet ($\chi^2=346.59$, $df=5$, $p<0.001$, $\omega=0.129$). Zwischen dem Bereich Praxis einerseits und Betreuung, Training, Wissensvermittlung und Rehabilitationsprinzipien waren die Unterschiede jeweils signifikant bei mittleren Effektstärken ($p<0.0001$, $r>0.30$). Zwischen Praxis und Vorbereitung war der Unterschied ebenfalls signifikant aber mit kleinerer Effektstärke ($p<0.0001$, $r=0.21$). Auch signifikant waren die Unterschiede zwischen Vorbereitung und Wissensvermittlung ($p<0.0001$, $r=0.35$), Prinzipien ($p<0.0001$, $r=0.35$). Stand: 2.11.2024

$r=0.35$) und Training ($p<0.0001$, $r=0.18$) sowie zwischen Betreuung und Wissensvermittlung ($p<0.0001$, $r=0.24$) und Prinzipien ($p<0.0001$, $r=0.35$).

Am höchsten bewertet wurde der Bereich Praxis (4,49). Die Einzelitems Berufspraktika und Unterstützung des Praktikumsbetriebs wurden am höchsten bewertet.

Im Bereich Vorbereitung (4,36) wurden die Einzelitems Individuelle Reha-Planung und Berufsfindung/Erprobung am höchsten bewertet.

Im Bereich Betreuung (4,31) wurden die Einzelitems Psychologische Unterstützung, Einzelgespräche und Einzelbetreuung am höchsten bewertet.

Niedriger bewertet wurde Training (4,2) mit den Schwerpunkten Training von Belastbarkeit und Ausdauer sowie Training sozialer Fähigkeiten.

Der Bereich Wissensvermittlung wurde mit 4,07 am zweitniedrigsten bewertet. Am höchsten wurden in diesem Bereich die Einzelitems Vermittlung von Arbeitstechniken und Vermittlung von Feldkenntnissen

Der Bereich der Rehabilitations-Prinzipien analog zur IPS-Fidelity-Scale wurde mit einem Mittelwert von 4,06 am niedrigsten bewertet. Die Items Finden und Erhalten von Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und Berücksichtigung persönlicher Wünsche wurden hier am höchsten bewertet.

Offensichtlich wird die berufliche Praxis (Praktika, Unterstützung des Praktikumsbetriebs) in der beruflichen Rehabilitation höher bewertet als alle anderen Bereiche. Die Vorbereitung beruflicher Rehabilitation (individuelle Rehaplanung, Berufsfindung/Erprobung) und die begleitende Betreuung (psychologische Unterstützung, Einzelgespräche, Einzelbetreuung) folgen. Eine deutlich kleinere Rolle spielen Training, Wissensvermittlung und Rehabilitationsprinzipien.

5.3. Gruppenvergleich

Für die Gruppenvergleiche wurden die Gruppen der Rehaberater:innen, der Rehabilitand:innen sowie der Mitarbeiter:innen von Leistungserbringern herangezogen.

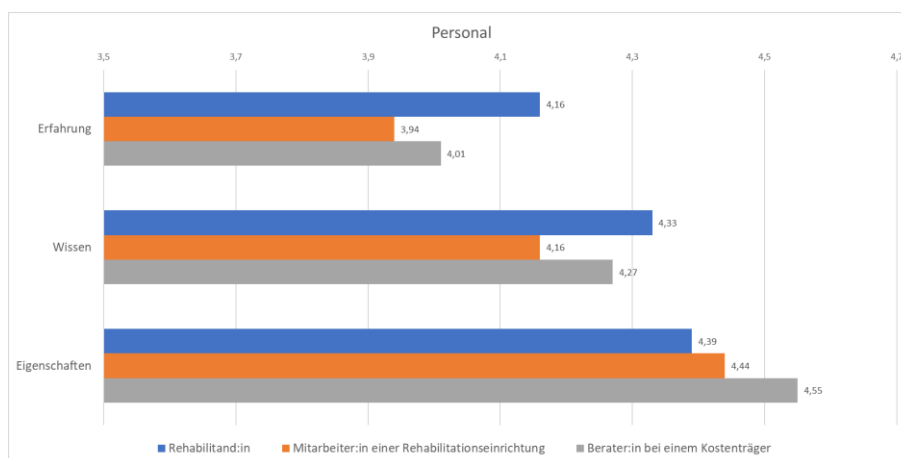


Abbildung 6: Gruppenvergleich Skalen Personal

Signifikante Bewertungsunterschiede zwischen den Gruppen zeigten sich für den Bereich Eigenschaften ($F(2, 500)=5.498$, $p=0.00434$; $\eta^2=0,021$), den Rehaberater:innen am höchsten bewerteten (Abbildung 6). Am höchsten bewerteten sie die Items Abgrenzungsfähigkeit, Sprachliche Fähigkeiten und die Fähigkeit, Dinge leicht verständlich zu erklären.

Den Bereich Wissen (Abbildung 6) bewerteten die Rehabilitand:innen am höchsten ($F(2, 500)=4.715$, $p=0.00937$; $\eta^2=0.018$). Die Einzelitems Kenntnisse der Rehabilitations- und Förderplanung, Kenntnisse des regionalen Arbeitsmarkts, Wissen über finanzielle Fördermöglichkeiten, Wissen zum Zusammenhang Arbeit und Gesundheit und Fähigkeit, Rehabilitation weiterzuentwickeln bewerteten die Rehabilitand:innen am höchsten; rehabezogene Beratungskennnisse bewerteten Rehaberater:innen am höchsten.

Den Bereich Erfahrung ($F(2, 501)=4.56$, $p=0.01$; $\eta^2=0.017$) bewerteten Rehabilitand:innen am höchsten. (Abbildung 6) Die Einzel-Items Erfahrung im Umgang mit Kostenträgern und Erfahrung mit Fragen von Finanzen und Lebensunterhalt bewerteten Rehabilitand:innen am höchsten.

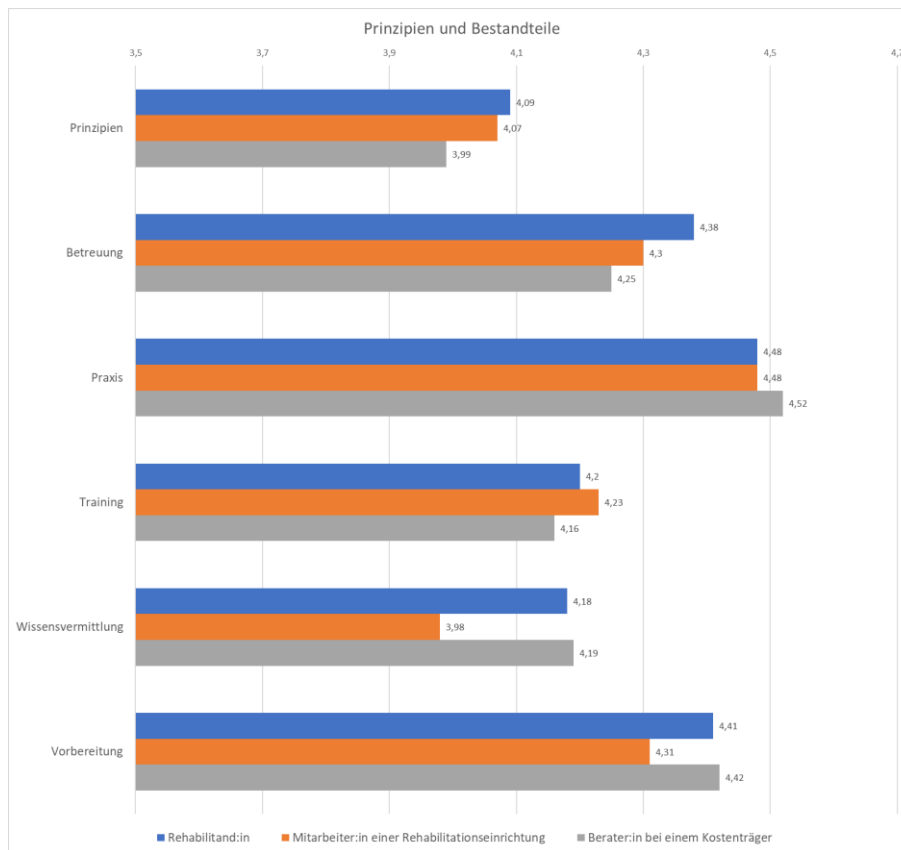


Abbildung 7: Gruppenvergleich Skalen Rehabilitation

Den Bereich Wissensvermittlung (Abbildung 7) bewerteten Rehabilitand:innen und Rehaberater:innen am höchsten ($F(2, 514)=5.802$ $p=0.003$; $\eta^2=0,022$). Die Einzelitems Unterricht und Fachkenntnis-Vermittlung bewerteten Rehabilitand:innen am höchsten. Feldkenntnis-Vermittlung und Lernförderung bewerteten die Rehaberater:innen am höchsten.

Darüber hinaus zeigten lediglich Unterschiede zwischen den Gruppen in Hinblick auf Einzelitems. Im einzelnen bewerteten Rehabilitand:innen das Finden und Erhalten von Arbeit, Unbefristete Unterstützung, Einzelbetreuung zwischen den Maßnahmeabschnitten, Unterstützung im Umgang mit Kostenträgern, Unterstützung in Fragen des Lebensunterhalts, Unterstützung in Fragen der Gesundheit und Berufliche Neuorientierung am höchsten. MitarbeiterInnen von Leistungserbringern bewerteten die Einzelitems Vernetzung, Einzelbetreuung, Einzelgespräche, Berufspraktika sowie Training sozialer Fertigkeiten am höchsten. Rehaberater:innen bewerteten das Einzelitem Beratung über Sozialleistungen am höchsten.

6. Freitextangaben

Zu den Befragungsbereichen und der Gesamtbefragung konnten die Befragten Ergänzungen in Freitextangaben machen. Im Folgenden werden die Ergänzungen in tabellarischer Form dargestellt:

Tabelle 8: Ergänzungen Personal

Ergänzungen Personal	Anzahl
Teamarbeit, Verweisen, Vernetzen	21
Fachkenntnisse, Wissens- und Erfahrungsstand per se sowie Erweiterung	44
Soft skills, Merkmale der Beratung und Beraterpersönlichkeit sowie Ähnliches	30
Sonstiges	6
Gesamt	101

Im Mittelpunkt der 101 Ergänzungen zum Personal (Tabelle 8) standen Ergänzungen zu Kenntnissen und deren Weiterentwicklung. Weitere größere Bereiche waren Aspekte der Beratung und Kooperation und Teamarbeit.

Tabelle 9: Ergänzungen Prinzipien und Bestandteile

Ergänzungen Prinzipien und Bestandteile	Anzahl
Individualität der Maßnahmen und Bestandteile der Maßnahmen betreffend	48
Die Betriebe und den ersten Arbeitsmarkt betreffend	8
(Strukturelle) Rahmenbedingungen betreffend	15
Schnittstellen und Transitionen (und zusammenhängende Informationsgabe) sowie Netzwerke	19
Individualität der Beratung, Anmerkungen die Beratung betreffend sowie weitere Unterstützungsmaßnahmen	30
Sonstiges	16
Gesamt	136

Die 136 Ergänzungen zu Prinzipien und Bestandteilen (Tabelle 9) bezogen sich hauptsächlich auf die Bereiche Individualität der beruflichen Rehabilitation, Individualität der Beratung und Unterstützung sowie auf Rahmenbedingungen und Schnittstellen.

Tabelle 10: Anmerkungen zur Befragung

Anmerkungen zur Befragung	Anzahl
Das Projekt, die Umfrage sowie den potentiellen Master betreffend	14
Den/die Rehaberater:in selbst betreffend	13
Den/die Rehabilitand:in betreffend	4
Die Strukturen sowie die Reha allgemein betreffend sowie Sonstiges	9
Gesamt	40

Anmerkungen zur Befragung (Tabelle 10) machten 40 Personen. Diese bezogen sich auf das Projekt und den Master, Rehaberater:innen und Rehabilitand:innen sowie auf strukturelle Aspekte.

7. Zusammenfassung

Stichprobe. Insgesamt 691 Personen nahmen an der Befragung teil, 530 Interviews waren vollständig. Etwa zwei Drittel der Befragungsteilnehmer:innen waren Frauen. Das Durchschnittsalter betrug 45,7 Jahre, die Gruppe der Rehabilitand:innen war jünger als die anderen Teilnehmer:innen. Die weitaus meisten Teilnehmer:innen kamen aus NRW, gefolgt von Baden-Württemberg und Bayern. Über die Hälfte waren Mitarbeiter:innen von Leistungserbringern, 26,2% waren Rehaberater:innen und 16,7% Rehabilitand:innen. Die Rehaberater:innen und Einrichtungsmitarbeiter:innen arbeiteten überwiegend sowohl in der Erst- als auch in der Wiedereingliederung. Die Rehabilitation der Rehabilitand:innen fand zum größten Teil in Rehaeinrichtungen (BTZ, BfW, BBW, RPK, WfbM) statt, betriebliche und ambulante Einrichtungen waren seltener vertreten.

Bewertung Personal. Die Erwartungen an zukünftige Mitarbeiter:innen konzentrieren sich auf den Bereich Eigenschaften. Wissen und Erfahrungen spielen eine kleinere Rolle. Die Unterschiede im Skalenvergleich sind signifikant bei mittlerer Effektstärke. Gruppenübergreifend liegen die Erwartungen an zukünftige Mitarbeiter:innen von Rehaeinrichtungen somit vor allem in den Bereichen Eigenschaften (Zuverlässigkeit, Zuhören-Können, Einfühlungsvermögen) und Wissen (Reha- und Förderplanungskenntnisse, Zusammenhang Arbeit und Gesundheit). Erfahrungen werden noch am ehesten im Umgang mit Kostenträgern und Arbeitgebern erwartet.

Bewertung Rehabilitation. Berufspraxis wird deutlich am höchsten bewertet, gefolgt von den Bereichen Betreuung und Vorbereitung/Planung einer Rehabilitation. Training, Wissensvermittlung und Prinzipien spielen eine kleinere Rolle. Auch diese Unterschiede sind signifikant mit überwiegend mittleren Effektstärken. Offensichtlich wird die berufliche Praxis (Praktika, Unterstützung des Praktikumsbetriebs) höher bewertet als alle anderen Bereiche. Die Vorbereitung beruflicher Rehabilitation (individuelle Rehaplanung, Berufsfindung/Erprobung) und die begleitende Betreuung (psychologische Unterstützung, Einzelgespräche, Einzelbetreuung) folgen.

Gruppenvergleich. Unterschiede zwischen den Gruppen zeigten sich in dem Bereich Eigenschaften, den die Rehaberater:innen am höchsten bewerteten sowie den Bereichen Wissen und Erfahrungen, die die RehabilitandInnen am höchsten bewerteten. Die Einzelitems Kenntnisse der Rehabilitations- und Förderplanung, Kenntnisse des regionalen Arbeitsmarkts, Wissen über finanzielle Fördermöglichkeiten, Wissen zum Zusammenhang Arbeit und Gesundheit und Fähigkeit, Rehabilitation weiterzuentwickeln, Erfahrung im Umgang mit Kostenträgern und Erfahrung mit Fragen von Finanzen und Lebensunterhalt bewerteten die Rehabilitand:innen am höchsten. Rehabezogene Beratungskenntnisse, Abgrenzungsfähigkeit, sprachliche Fähigkeiten sowie die Fähigkeit, Dinge einfach erklären können bewerteten die Rehaberater:innen am höchsten.

In Hinblick auf die Bewertung von Rehabestandteilen zeigten sich Gruppenunterschiede hinsichtlich der Wissensvermittlung, den Rehaberater:innen und Rehabilitandinnen am höchsten bewerteten. Die Einzelitems Unterricht und Fachkenntnis-Vermittlung bewerteten Rehabilitand:innen am höchsten. Feldkenntnis-Vermittlung und Lernförderung die Rehaberater:innen. Darüber hinaus zeigten sich bei vielen Einzelitems der anderen Skalen signifikante Bewertungsunterschiede.

Die Gruppenvergleiche zeigen unterschiedliche Perspektiven von Rehabilitand:innen und Rehaberater:innen hinsichtlich der Anforderungen an zukünftige Mitarbeiter:innen von Leistungserbringern. Während Rehabilitand:innen die Bereiche Wissen und Erfahrung betonen, betonen Rehaberater:innen eher den Bereich Eigenschaften. Hinsichtlich des Bereichs Wissensvermittlung in der beruflichen Rehabilitation bestehen eher Unterschiede zu den Einrichtungsmitarbeiter:innen.

Einschränkungen. Einschränkungen ergeben sich aus der Stichprobengewinnung. Zum einen war die grundsätzliche Kooperationsbereitschaft der Kostenträger sehr unterschiedlich. Einige wollten die Einladung zur Befragung nicht selbst an ihre Berater:innen weitergeben, sodass diese soweit möglich einzeln angeschrieben werden mussten. Zum anderen waren Rehabilitand:innen nur über Rehaberater:innen und Rehaeinrichtungen zugänglich. Inwieweit die Einladung zur Befragung tatsächlich weitergegeben wurde, lässt sich schwer einschätzen. Aus dem Bereich der WfbM gibt es dazu aber einzelne Rückmeldungen, die darauf schließen lassen, dass Werkstattmitarbeiter:innen gar nicht erst über die Befragung informiert wurden (s.o.).

Nicht genauer spezifizieren ließ sich die Gruppe der sonstigen Befragungsteilnehmer:innen, die keine Angaben zu ihrer Tätigkeit gemacht haben.

Schließlich haben sich einige Kostenträger bisher geweigert, die Anzahl und Vollzeitäquivalente der bei ihnen beschäftigten Rehaberater:innen mitzuteilen. Aus diesem Grund kann die Repräsentativität der Stichprobe der Rehaberater:innen noch nicht bewertet werden.

Kernbotschaft

Personale Eigenschaften und Wissen von Mitarbeitern:innen werden deutlich am höchsten bewertet. In Hinblick auf die berufliche Rehabilitation werden berufspraktische Anteile und begleitende Betreuung während der Rehabilitation sowie deren gute Vorbereitung deutlich am höchsten bewertet. Diese Aspekte und die unterschiedlichen Perspektiven von Rehabilitand:innen und Rehaberater:innen auf das Personal von Leistungserbringern sollten sich in rehabilitationsbezogenen Studiengängen sowie in der Weiterentwicklung beruflicher Rehabilitation und Teilhabe widerspiegeln.

Quellen

Chiapparini, E, Schuwey, C, Beyeler, M, Reynaud, C, Guerry, S, Blanchet, N, Lucas, B (2020) Modelle der Partizipation armutsbetroffener und -gefährdeter Personen in der Armutsbekämpfung und -prävention. Forschungsbericht Nr. 7/20, Bern: Bundesamt für Sozialversicherungen

Eichert, HC (2024) Inklusion als Prozess – Überlegungen zur Ergänzung beruflicher Rehabilitation In: DRV-Bund 33. Rehabilitationswissenschaftliches Kolloquium (Tagungsband) Berlin: DRV-Bund: 423-426

Leiner, D. J. (2019). SoSci Survey (Version 3.5.00) [Computer software]. Available at <https://www.soscisurvey.de>

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Befragungsverlauf	4
Abbildung 2: Befragungsteilnahme nach Bundesländern	4
Abbildung 3: Soziodemografie	5
Abbildung 4: Skalen Personal	8
Abbildung 5: Skalen Rehabilitation	9
Abbildung 6: Gruppenvergleich Skalen Personal	10
Abbildung 7: Gruppenvergleich Skalen Rehabilitation	11

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Bereiche und Items Personal	2
Tabelle 2: Bereiche und Items Prinzipien und Bestandteile der beruflichen Rehabilitation	3
Tabelle 3: Rücklauf	4
Tabelle 4: Items Erwartungen an Mitarbeiter:innen	6
Tabelle 5: Skalen Erwartungen an Mitarbeiter:innen	7
Tabelle 6: Items Prinzipien und Bestandteile beruflicher Rehabilitation	7
Tabelle 7: Skalen Prinzipien und Bestandteile beruflicher Rehabilitation	8
Tabelle 8: Ergänzungen Personal	12
Tabelle 9: Ergänzungen Prinzipien und Bestandteile	12
Tabelle 10: Anmerkungen zur Befragung	12