



Adapting the Rickter® Scale Process to improve and monitor the journey of marginalized groups towards employability



Der Rickter Scale® Prozess



Evaluation



Funded by



Eine Einführung in die Besonderheiten des Rickter Scale® Prozesses und Untersuchung von Unterschieden zu bestehenden Bewertungs- und Motivationsmethoden

- Einführung in den Rickter Scale® Prozess
- Besonderheiten des Prozesses
- Unterschiede zu bereits bestehenden Bewertungs- und Motivationsmethoden in Deutschland, Griechenland, Italien und Großbritannien



"This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein."

Inhalt

Einführung.....	4
Der Rickter Scale® Prozess.....	5
Was ist die Rickter Skala®?	
Was sind die messbaren Ergebnisse?	
Die Geschichte der Rickter Company	
Die Praxis des Rickter Scale® Prozesses	
Deutschland.....	11
Der Wirksamkeitsprozess der informell oder nicht-formal erworbenen Fähigkeiten in Deutschland	
Der Kompetenzcheck / Die Potenzialanalyse	
Unterschiede zum Rickter Scale® Prozess	
United Kindom.....	15
Rickter Scale®	
Soul Record	
Outcome Star	
Italien.....	20
Der Wirksamkeitsprozess von informell oder nicht-formal erworbenen Fähigkeiten in Italien	
Angewandte Methoden – Die Validierung von berufsbezogenen Fertigkeiten	
Angewandte Methoden – Die Validierung von „soft skills“ und Motivationstools	
Unterschiede zum Rickter Scale® Prozess	
Griechenland.....	24
Evaluationsinstrumente in den Gruppenhäusern und im “Day Care Centre” bei KMOP	
Angewandte Skalierungs- und Bewertungsinstrumente	
KMOP’s Assessment- und Validierungsinstrumente für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen und Menschen mit Behinderungen	
Vor- und Nachteile der verschiedenen Skalierungs- und Bewertungstools	

Einleitung

Der Transferinnovationsprojekt „Scaling New Heights“ hat Bildungseinrichtungen aus vier europäischen Ländern zusammengebracht, um Beratungs- und Coachingprozesse anhand der Rickter Scale® zu prüfen und in Hinsicht auf unterschiedliche Zielgruppen zu adaptieren. Ziel ist, den Weg von kritischen Gruppen des Arbeitsmarktes hin zu einer größeren Beschäftigungsfähigkeit zu begleiten und zu verbessern.

Die Partner sind sich der Tatsache bewusst, dass es in ihren Ländern in den letzten Jahren sehr große Bemühungen gegeben hat, nicht-formal und informell erworbene Fähigkeiten und Fertigkeiten kritischer Zielgruppen zu messen und zu bewerten, um diese wieder in Beschäftigung zu bringen bzw. sie an den Arbeitsmarkt heranzuführen. Nichtsdestotrotz sind die Partner davon überzeugt, dass der Rickter Scale® Prozess über ein paar einzigartige Merkmale verfügt, die sich besser zur Zielerreichung eignen als andere existierende und gebräuchliche Bewertungs- und Motivationsmethoden.

In dieser Studie wird der Skalierungsprozess nach Rickter genauer beschrieben und die Unterschiede zu in den Teilnehmerländern Deutschland, Griechenland, Italien und Großbritannien vorhandenen und angewandten Bewertungsinstrumenten untersucht.

Der „Rickter Scale© Prozess“

Was ist die Rickter Skala®?

Die Rickter Skala® ist ein Instrument, mit dem komplexe Arbeits- und Lebenssituationen bewertet werden, um daraus einen Handlungsplan zu entwickeln. Sie wurde von der Rickter Company in Großbritannien, dem englischen Partner im „Scaling New Heights“-Projekt, entwickelt und basiert auf einer in der Hand gehaltenen Tafel. Die Skala wurde speziell dazu entworfen, um weiche Indikatoren in der Persönlichkeitsentwicklung zu messen und die zurückgelegte Strecke bei der Erreichung von gesteckten Zielen zu bewerten.



Das Rickter Scale® Board und die Folien (Overlays)

Der Nutzer hält die Skala in Form einer Tafel in der Hand, mit der er anhand von Reglern die Zufriedenheit sowohl mit seiner momentanen als auch seiner angestrebten Situation einstellt und gleichzeitig verschiedene Handlungsmöglichkeiten reflektiert, mit denen er seine Situation in Richtung Wunschsituation verändern kann. So hält der Nutzer ein fass- und sichtbares Bild seines gegenwärtigen Lebens "in seinen Händen", erkennt seine eigenen Ressourcen, erstellt einen realistischen Aktionsplan und wird so angeregt, Eigenverantwortung für sein Leben zu übernehmen. Letztlich gibt der Prozess die Veränderung wider, die der Einzelne hin zu einem stabilen und erfolgreichen Lebensstil macht.

Was sind sogenannte „weiche“ Ergebnisse?

Hierbei handelt es sich um Ergebnisse aus Ausbildung, Unterstützung und Begleitinterventionen wie zum Beispiel ein größeres Selbstvertrauen oder besseres Zeitmanagement, welche anders als harte Ergebnisse wie Qualifikationen oder Jobs eher den Weg als das Ziel des Einzelnen beschreiben.

Die Entwicklung und Stärkung der sog. "soft skills" oder weichen Indikatoren kann eine Veränderung in der Persönlichkeitsentwicklung bewirken, bei dem "weiche" Ergebnisse in "harte" Faktoren umschlagen. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn die Entwicklung der Beschäftigungsfähigkeit mit allen damit verbundenen sozialen und persönlichen Kompetenzen in Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis mündet.

Die Bewertung der weichen Indikatoren zeigt auf, in welchen Bereichen Entwicklungspotenzial besteht. Die Stärkung und Förderung von Fähigkeiten gilt als gute Arbeitspraxis. Darüber können Berater sehen und deutlich machen, was funktioniert und so Ansprüche an sich selbst erhöhen und den Beratungsprozess verbessern.

Der Hintergrund der Rickter Company

Die Rickter Company ist im Projekt der Partner, der die Weitergabe des innovativen Beratungstools von Großbritannien aus an Deutschland, Griechenland und Italien anbietet. Nach der anfänglichen Ausbildungszeit mit dem Grundraster zu Fragen nach den allgemeinen Lebensumständen des Kunden, dem sog. "Lifeboard", entwickelt die Rickter Company mit jedem Partner zusammen Schlüsselindikatoren und einen Referenzrahmen für die Klienten der verschiedenen Partner sowie eine Reihe von Stichwortfragen, um ihre Ziele bestmöglich zu erreichen. Die Referenzrahmen müssen die besonderen beruflichen, kulturellen und sprachlichen Ansprüche aller Zielgruppen reflektieren. Die Rickter Company unterstützt diesen Prozess und bildet alle Praktiker der Partner aus, die für den Rickter Scale® Prozess ausgewählt wurden. Rickter selbst arbeitet in Großbritannien mit der Zielgruppe der benachteiligten Familien, die schon seit zwei oder mehr Generationen von Arbeitslosigkeit betroffen

sind. Aufgebaut ist dies auf einer kommunalen Jobcentre Plus Initiative, bei der der Rickter Scale® Prozess schon bei arbeitslosen Familienmitgliedern eingesetzt wird.

Der Rickter Scale® Prozess wurde 1993 ins Leben gerufen - als Antwort auf das Bedürfnis nach Anerkennung bei Klienten, die sich größtenteils gesellschaftlich ausgeschlossen wussten - andererseits auch für diejenigen, die mit ihnen zusammen arbeiteten, in Anerkennung für ihre Bemühungen, Hindernisse auf dem Weg zum Erfolg abzubauen und diese durch Bildung, Ausbildung und Beschäftigung zu ersetzen. Dies verlangte die Berechnung und Darstellung des tatsächlich erreichten Fortschritts seitens der Klienten, z.B. von einer chaotischen Lebenssituation zu einer stabilen, von einem statischen Zustand zu größerer Verantwortlichkeit.

Die Entwickler des Prozesses haben über Jahre zusammen gearbeitet, um ein funktionstüchtiges Produkt zu schaffen, das robust genug war, um schließlich kommerziell hergestellt zu werden. Zusätzlich haben sie ein Ausbildungs- und Unterstützungspaket entwickelt. Die Rickter Company wurde im Januar 2001 gegründet und das Hauptziel bei ihrer Gründung hat sich bis heute nicht geändert. Die Partner glauben daran, dass ihre Arbeit ein deutliches positives Zeichen in einer Kultur des Abstempelns, der Schuldzuweisung und der negativen Erwartung setzt. Nachhaltiges Ziel ist es, beim Einzelnen ein Bewusstsein für Selbstverantwortung und Wahlmöglichkeiten zu wecken.

Einzelne wie auch Gruppen sollen hingeführt werden zu:

- neuen Perspektiven, Wahrnehmungen und Anfängen
- dem Nutzen von Gelegenheiten
- die Verknüpfung mit allen anderen Dingen zu sehen
- der Wahrnehmung des Hier und Jetzt
- authentisch zu sein
- Verantwortung für die eigenen Entscheidungen zu übernehmen.

Die Rickter Company fühlt sich der dauerhaften gesellschaftlichen und beruflichen Integration von kritischen Gruppen des Arbeitsmarktes besonders verpflichtet. Rickter möchte denjenigen die Chance für einen Neubeginn anbieten, die aus unterschiedlichsten Gründen benachteiligt sind.

Die Praxis des Rickter Scale® Prozesses

1993 wurde die Rickter Skala® speziell für Individuen entworfen, die ihre Grenzen überwinden wollten: Grenzen im Umgang mit Bildung, Ausbildung und Beruf sowie Grenzen bei sozialer Einbindung, von einem labilen Lebensstil hin zu einem richtungsweisenden und sinnvollen Leben. Grundsätzlich handelt es sich um einen Motivations-, Bewertungs- und Zielsetzungsprozess, der es Fachleuten ermöglicht, den Entwicklungsweg ihrer Kunden nachzuvollziehen.

Seitdem wurden über 20,000 Trainer und Praktiker, die auf so unterschiedlichen Gebieten wie im Gesundheitsbereich, im Strafvollzug, in Bildung und Ausbildung, Sozialarbeit, in der Berufsberatung und in Personalabteilungen arbeiten, im Gebrauch der Rickter Skala ausgebildet und lizenziert. Eine vorsichtige Schätzung beläuft sich auf über 1.5 Millionen durchgeführten Interviews. Die geographische und demographische



Verbreitung des Prozesses ist schon weit fortgeschritten und jetzt wollen wir sicherstellen, dass die Anpassungen, die für die Arbeit mit den verschiedenen Klientengruppen unserer Partner gemacht wurden, die wirklichen individuellen Bedürfnisse dieser Personen reflektieren und dabei kulturspezifisch und sprachlich zutreffend bleiben.

Alle Kunden, die an der Rickter Prozess teilnehmen, werden mittels einfachen Fragen durch einen standardisierten und strukturierten Dialog geführt, der ihnen ermöglicht, mithilfe der Skala Schlüsselemente ihrer gegenwärtigen Situation zu identifizieren und sich auf Fähigkeiten und Strategien zu stützen, die sie bereits früher mit Erfolg genutzt haben. Sie werden dabei unterstützt, sich positive Zukunftsperspektiven vorzustellen, einen gut fundierten Handlungsplan zu entwickeln und für die eigenen Ziele Verantwortung zu übernehmen.

Die Rickter Skala ermöglicht, Wunschzustände und Ziele zu erfassen und zu begreifen und mit Emotionen zu verknüpfen. Durch diese emotionale Verknüpfungen werden starke und motivierende Antriebskräfte geschaffen. Bei einer multisensorischen Vorgehensweise begünstigt der Prozess eine Kombination beliebiger Lernstile, sowie Merkfähigkeits- und Ausdrucksstile. Indem die Nutzer ihr eigenes Profil anhand relevanter Referenzdaten aufbauen, die ihre augenblickliche Situation reflektieren, bedienen sie sich eines Systemdenkens, dass es ihnen ermöglicht, ihre Gesamtsituation wahrzunehmen und Zusammenhänge zwischen den Referenzdaten wie z.B. ihrem Stressniveau und ihrer Arbeit, ihrer finanziellen Lage, ihren schwachen Beziehungen oder ihrem Drogen- und Alkoholkonsum zu erkennen.

Der Prozess dient dem übergeordneten Ziel, „den Einzelnen zu Wahlmöglichkeiten, Autonomie und Verantwortlichkeit zu führen“. Der Prozess kann an alle neurologischen Niveaus angepasst werden (Dilts 1995), besonders an die höheren Niveaus von Überzeugungen, Werten, Identität und Spiritualität, wo Veränderungen eher generativ oder evolutionär stattfinden.

Wir sind außerdem auf Grund der Ergebnisse mit Nutzern und Nutzergruppen, die den Rickter Prozess angewandt haben, überzeugt, dass es ihnen nicht nur gelungen ist, gewisse Hindernisse und Herausforderungen in ihrem Leben zu überwinden, sondern dass sie bedeutende Fortschritte machen konnten. Der Gebrauch der Rickter Scale war für viele ein Wendepunkt, ein Katalysator, eine Möglichkeit, ihrem Leben einen Sinn zu geben und ihre Identität zu finden.

Deutschland

Der Prozess der Messung und Bewertung von nicht-formal und informell erworbenen Kompetenzen in Deutschland

Es gibt in Deutschland bislang kein formelles Bewertungs- und Zertifizierungssystem von Fähigkeiten und Fertigkeiten, die benachteiligte Menschen nicht-formal oder auf unkonventionelle bzw. informelle Weise erworben haben. Trotzdem gibt es viele Bemühungen in diese Richtung sowie einige laufende Pilotverfahren - einige davon haben gute Ergebnisse erzielt und haben es inzwischen schon zu einer allgemeinen Anerkennung mit einer landesweiten Verbreitung gebracht¹. Das sogenannte „hamet“ Paket sollte hier besonders erwähnt werden. Es wurde primär für Schüler mit Behinderungen entwickelt, z.B. in Schulen für körperlich und geistig behinderte Schüler.

Neben den Bewertungsinstrumenten, die für spezielle Nutzergruppen entwickelt wurden, gibt es besondere Verfahren, die dafür bekannt sind, dass sie den Betroffenen auf dem Weg in den Arbeitsmarkt helfen und die sowohl in Schulen wie auch in Bildungs- und Ausbildungsstätten angewandt werden. Diese Verfahren nennen sich allgemein „Kompetenzchecks“ oder „Potenzialanalyse“ und werden weiter unten beschrieben, bevor es darum geht, die Frage des Unterschieds zum Rickter-Verfahren zu erörtern.

Kompetenzcheck und Potenzialanalyse

Inspiziert von der Arbeit mit dem „hamet“-Paket wurde ein Beurteilungssystem entwickelt, das für Schüler in Schulen ebenso verwendet werden kann wie in Berufsausbildungsstätten. Da es im konventionellen Schulsystem keine reguläre Beurteilung von unkonventionell erworbenen Fähigkeiten gibt - mit Ausnahme der Beurteilung von Verhaltensangelegenheiten - ist es notwendig, dass junge Schüler

¹ cf. Integriertes Potenzial Assessment (ipass) – www.awo.org; DiaTrain (Diagnose und Trainingsprogramm) – www.ausbildungsvorbereitung.de; Melba und Ida – www.melba.de; hamet, Berufsbildungswerk Waiblingen – www.hamet.de; Profilpass – www.profilpass.de

dahingehend unterstützt werden, eine realistische Einschätzung ihrer Kompetenzen und beruflichen Möglichkeiten zu bekommen. Aus diesem Grund wurde ein formelles System der Kompetenzanalyse von privaten Organisationen angeboten und in vielen staatlichen Schulen sowie privaten Bildungsstätten eingeführt, um den Schülern ein tieferes Verständnis ihrer eigenen Hilfsmittel zur Stärkung ihrer zukünftigen beruflichen Orientierung vermitteln zu können.

Der übliche Vorgang ist ein formeller, eine Woche andauernder Assessmentprozess, der eine Reihe von Tests, Übungen und Gruppenaktivitäten beinhaltet - beobachtet, überwacht und ausgewertet von Ausbildern und externen Experten. Die Ergebnisse liefern den Schülern eine nützliche Bewertung ihrer Fähigkeiten und Kompetenzen - insbesondere solcher, die für ihre berufliche Orientierung wichtig sein könnten. Berufliche Orientierung und eine erfolgreiche Integration ist dann erfolgreich, wenn man weiß, was:

- man mag/nicht mag,
- welche Fähigkeiten man hat,
- welche Talente man hat und
- welcher Beruf am besten passen würde.

Die Potenzialanalyse besteht in der Regel aus den Abschnitten: Übungen (Einzelübung oder in der Gruppe), Tests, Selbsteinschätzung, Interview und Abschlussbericht.

Teile 1, 3 und 4 konzentrieren sich auf unkonventionelle Fähigkeiten. Die Übungen der Schülergruppen werden von Experten beobachtet, während sie an verschiedenen Aufgaben arbeiten. Das Hauptinteresse konzentriert sich dabei auf Fähigkeiten wie:

- eine Gruppe führen können,
- sich organisieren können,
- Konflikte aushandeln können und
- andere überzeugen können.

Vor Beginn der Übungen werden die Schüler gebeten, ihre eigenen Fähigkeiten einzuschätzen. Nach Vollendung der Übung werden dieselben Fragen noch einmal gestellt, um zu sehen, ob sich etwas verändert hat und ob der Schüler eine

realistische Einschätzung hatte. Im Interview diskutieren der Schüler und der Beobachter die Erkenntnisse und die nötigen Schritte für seine berufliche Zukunft. Letztendlich werden alle Ergebnisse, einschließlich einer Zusammenfassung des Interviews, in einem schriftlichen Bericht zusammengefasst

Der **Testteil** besteht aus Mathematiktests, deutschen Sprachtests und Tests für logisches Denken und sie müssen von jedem Schüler allein durchgeführt werden.



Berufsrückkehrerinnen in den verschiedenen Stadien der Potenzialanalyse

Im **Übungsteil** werden Aufgaben in Gruppen- oder Einzelarbeit gelöst, wie z.B. ein hölzernes Puzzle zusammensetzen, ein Poster entwerfen, einen Modellentwurf eines Hauses nach einer Zeichnung anfertigen und ähnliche Übungen.

Unterschiede zum Rickter Scale© Prozess

Wenn man diese in Deutschland allgemein angewandten Methoden mit dem Skalierungsprozess nach Rickter vergleicht, sieht man auf den ersten Blick, dass der Teilnehmer (oder Kunde/Klient/Schüler) weder einen schriftlichen Test macht oder Fragen am Computer beantwortet noch an Einzel- oder Gruppenübungen teilnimmt. Der Klient/die Klientin beantwortet einfach Fragen mit Hilfe der Rickter Tafel, indem er/sie den Schieber je nach Parameterwert von 1 bis 10 einstellt. Da es bei diesen Fragen nur um das (Arbeits-) Privatleben geht, muss der Klient sich die Antworten selber geben:

- an welchem Punkt bin ich im Moment?
- zu welchem Punkt möchte ich in Zukunft gelangen?

Die ehrliche Beantwortung dieser Fragen ermächtigt den Klienten, sich Ziele zu setzen und zu überlegen, wie er sie verwirklichen kann.

Somit scheint der Hauptunterschied im Beurteilungsprozess das Prinzip der **Eigenverantwortlichkeit** oder - wie der Engländer sagt - der "**ownership**" zu sein, womit gemeint ist, dass der Klient derjenige ist, der die Fragen beantwortet und sich selbst die zu erreichenden Ziele setzt. Dies scheint tatsächlich der springende Punkt zu sein: die meisten in Deutschland angewandten Beurteilungsmethoden konzentrieren sich auf den Berater oder Begleiter, der, sich auf die Beobachtungen in den verschiedenen Tests und Übungen stützend, den Klienten führt und weitere Schritte erarbeitet. Wie es scheint, ist es das Ausmaß der Beteiligung des Klienten am Prozess der Bestimmung seiner persönliche Fähigkeiten und Zielsetzung, der den Unterschied zu den in Deutschland bislang üblichen Bewertungsmethoden macht. Es scheint ein radikaler Paradigmawechsel zu sein, den Klienten seine Stärken und Schwächen selbst entdecken und sich seine Ziele selbst setzen zu lassen.

Ein weiterer Unterschied zu in Deutschland gebräuchlichen Verfahren ist bei der Rickter Skala in der **Kombination von Bewertung und Coaching** zu sehen: Während man mit den Förderassessments wie Potenzialanalyse oder auch dem Profilpass vorrangig Fähigkeiten identifizieren und den Ist-Zustand erfassen will, zielt man beim

Coaching auf Veränderungen ab. Bei Anwendung der Rickter Skala werden beide Elemente kombiniert. Man hat den Focus auf die sog. soft skills, identifiziert diese, erarbeitet einen Aktionsplan und baut dadurch seine Skills aus. Durch die Nutzung des Boards wird das Ganze begreifbar und mit Emotionen verbunden. Gleichzeitig bietet die Dokumentationssoftware IMS die Möglichkeit, die Veränderung sichtbar darzustellen. Und eben dieses wie auch die gesamte Kombination hat man so bei den vorhandenen Instrumenten nicht.

Großbritannien

Momentan werden in Großbritannien drei allgemein übliche Beurteilungs- und Motivationsinstrumente verwendet. Ein eingehender Vergleich zwischen dem Rickter Prozess und zwei weiteren gebräuchlichen Tools, die ebenfalls weiche Indikatoren und den Entwicklungsweg messen, zeigt, dass kein anderes Tool weder die Bandbreite an Eigenschaften noch den gleichen Grad an Effektivität in sich vereinigt.

Assessment Tools in UK	Rickter Scale	Soul Record	Outcome Star
Communication	✓	✓	✓
Client Choice & Ownership	✓		
Managing Feelings	✓	✓	✓
Planning/Problem Solving	✓	✓	
Learning Experience	✓		
Recording & Reporting	✓	✓	✓
Management System	✓		
Hand Held Tool	✓		
Service Support	✓		
Training	✓	✓	
Motivational Drivers	✓		

Im Anschluss folgt eine kurze Beschreibung der oben genannten Geräte, welche die einzigartigen Eigenschaften des Rickter Scale® Prozesses aufzeigt.

Die Rickter Skala®

Beschreibung des Tools

Die Rickter Skala ist eine DIN-A4 große, in der Hand zu haltende Tafel mit zehn linksseitig angeordneten Titeln und einem Magnetschieber für jeden Titel. Der Schieber kann auf einer Skala von 0 bis 10 bewegt werden und somit dem Benutzer anzeigen, wie er bei jedem Titel empfindet. Das Rickter Board ermöglicht dem Benutzer einen Fokus und kann den Einzelnen mit Hilfe eines multi-sensorischen Designs sehr effektiv involvieren, während es gleichzeitig dazu anregt, den größeren Rahmen zu sehen und Verantwortung für die eigene Zukunft zu übernehmen. Der

Fokus der Sitzung ist so nicht mehr auf den Interviewer gerichtet, was wiederum einen Abbau der Schranken und einen schnelleren Rapport ermöglicht.

Der Prozess ist für den Einzelnen sehr umfangreich, indem er ihm zu verstehen hilft, wie verschiedene Aspekte seines Lebens von einander beeinflusst werden. Während eines fortgesetzten Dialogs mit dem Interviewer kann der Einzelne Möglichkeiten entdecken, eine sachkundige Auswahl treffen, die Verantwortung für die eigenen Ziele übernehmen und einen realistischen Aktionsplan aufstellen. Die Rickter Skala passt sich jeder Gegebenheit an, ob man jetzt mit Einzelpersonen arbeitet, die Behinderungen haben, mit Langzeitarbeitslosen, mit solchen, die eine einschneidende Veränderung in ihrem Leben planen oder mit einer Familie, die mit vielfältigen Problemen konfrontiert ist, der angewandte Prozess bleibt konstant.

Die Anpassung der zu untersuchenden Themen wird jedoch immer auf die besonderen Bedürfnisse des endgültigen Nutzers, sowie auf die Ziele der Organisation zugeschnitten sein.

Vorteile

- Erzeugt messbare Ergebnisse
- Leicht zu benutzen und zu verstehen
- Nicht bedrohlich und nicht urteilend
- Involviert den Einzelnen sofort
- Überwindet Kommunikationshindernisse
- Baut auf das auf, was für den Einzelnen funktioniert
- Erlaubt die Erforschung von (neuen) Möglichkeiten
- Motiviert den Einzelnen einen Eigenanteil zu übernehmen
- Schafft größere Selbstkenntnis
- Ein flexibles Gerät im Gebrauch mit verschiedenen Klientengruppen
- Erstellt ein zuverlässiges und vollständiges Profil
- Ermöglicht sofortige Aktionsplanung
- Bietet Standardisierung

Jeder Klient wird auf dem Rickter Impact Management System (IMS) mit seiner Klientenberatung registriert und das Skalieren, der Aktionsplan und die Ergebnisse

werden aufgezeichnet. Das IMS ermöglicht dann, individuelle Berichte zu erstellen, wie z.B. prozentuale Annäherung an die Ziele des Klienten als auch das Abmessen weicher Ergebnisse. Außerdem ermöglicht es Gesamtberichte für unterschiedliche Klientengruppen, so dass es möglich ist, verschiedene Gruppen, sowie auch örtliche, regionale und überregionale Trends und Muster im Auge zu behalten.

Zum Vergleich hier die Beschreibungen zweier weiterer Bewertungstools:

Soul Record

Entwicklungsprozess

Der SOUL Record wurde von einer Gruppe von ehrenamtlichen Organisationen in Norfolk entwickelt, angeführt von Norwich und den Norfolk Voluntary Services. Als Antwort auf ein erkanntes Bedürfnis, die weichen Ergebnisse informellen Lernens messen zu können, hat diese Gruppe die Initiative ergriffen, zusammen mit dem Research Centre, City College, Norwich ein Forschungsprojekt zu starten.

Beschreibung des Tools

Den SOUL Record gibt es auf einer CD und er besteht hauptsächlich aus:

- einem Fragebogen zur Messung des Gesamtergebnisses
- einer Anzahl von Arbeitsblättern zur Weiterentwicklung auf bestimmten Gebieten (z.B. Selbstwertgefühl)
- einen Beobachtungsbogen für die Beobachtung weicher Indikatoren

Die allgemeinen 'Kennenlernen'- Fragebogen sind so konzipiert, dass sie vom Klienten am Anfang, in der Mitte und am Ende seiner informellen Ausbildung ausgefüllt werden sollen. Hieraus ergibt sich für jeden Klienten eine Reihe von drei Ergebnissen sowie das Maß des zurückgelegten Entwicklungsweges. Die Erwachsenenversion dieses Fragebogen enthält 21 Aussagen und die Kinderversion 20. Jede Aussage hat eine Skala von sechs Optionen, die der Klient je nach Stärke seiner Zustimmung oder Ablehnung wählen kann. Jede der sechs Optionen hat einen Zahlenwert von 1 bis 6 und es sind diese Ergebnisse, die auf einem Tabellenkalkulationsprogramm eingetragen werden und die die Grundlage für Ergebnisse und Analysen darstellen.

Einbezogen sind Tabellen mit Durchschnittswerte für jede Aussage und jedes Balkendiagramm, die den zurückgelegten Entwicklungsweg mit Hilfe von Durchschnittswerten für jedes der drei Ergebnisgebiete (fünf für Kinder) am Anfang, in der Mitte und am Ende anzeigen.

Die Arbeitsblätter beinhalten auch ein sehr einfaches Punktesystem. Sie enthalten eine Anzahl von Aussagen und die Klienten werden gebeten, alle diejenigen an zu kreuzen, die auf sie zutreffen, sowie Beispiele an zu führen, inwiefern sie sich verändert haben, seit sie sich zuletzt den Teil angesehen haben. Jede Aussage und jedes Beispiel erzielt einen Punkt, so dass es auch die Aufzeichnung und Beweisführung für den zurückgelegten Entwicklungsweg auf bestimmten Gebieten mit Hilfe der Arbeitsblätter ermöglicht. Die Beobachtungsbögen haben das gleiche Format und Punktesystem, werden aber für die Klienten von Mitarbeitern oder Ehrenamtlichen auf der Basis ihrer Beobachtungen und Erfahrungen ausgefüllt.

Outcome Star

Entwicklungsprozess

Triangle Consulting hat 2003 den St Mungos Star entwickelt, um die Ergebnisse aller ihrer Dienstleistungen messen zu können. St Mungos brauchte ein Gerät, das es ihnen ermöglichte, alle Ergebnisse ihrer verschiedenen Projekte zu messen. Der St Mungos Star besteht aus sieben Zehnpunkte-Skalen mit den dazugehörigen Erklärungen für jeden Punkt, um es den Mitarbeitern zu ermöglichen, die Nutzer in jedem Ergebnisbereich zu platzieren und außerdem aus einer einfachen Star Grafik.

Der St Mungos Star war nur als ein Gerät für das Messen von Ergebnissen gedacht, aber die Arbeit mit anderen Obdachlosenprojekten, unter anderem das Single Homeless Projekt, das Day Passage Centre und Thames Reach hat gezeigt, dass das 'Star' Konzept auch das Potential für ein Schlüsselarbeitsgerät besaß. Von 2008 bis 2009 arbeitete Triangle Star in Zusammenarbeit mit anderen Organisationen daran, neue Versionen des 'Star' zu entwickeln, für Kinder und Jugendliche mit Drogen- und Alkoholproblemen, für leicht angreifbare Menschen beim Berufswiedereinstieg und für ältere Menschen. Zusätzlich hat Homeless Link das Outcomes Star System auf

den Weg gebracht- eine Online Version des Homlessness Star, und dazu wurden neue Anwendungen für den psycho-sozialen Bereich hinzugefügt.

Beschreibung des Tools

Eine Outcome Star Lesung wird von dem Mitarbeiter und dem Nutzer zu Beginn oder kurz nach Anfang der Projektzeit vorgenommen. Indem sie die Stufenleitern oder andere Skalenbeschreibungen benutzen, stellen sie zusammen fest, wo genau sich der Nutzer auf seiner Stufenleiter der Veränderungen in dem jeweiligen Ergebnisbereich befindet. Jeder Schritt auf der Stufenleiter wird mit einem Zahlenstand assoziiert, so dass die Punktergebnisse am Ende des Prozesses auf den 'Star' des Nutzers übertragen werden können. Der Prozess wird dann regelmäßig wiederholt (alle drei, sechs oder 12 Monate, je nach Projekt), um den Fortschritt zu überprüfen. Die Daten können dazu verwendet werden, den Fortschritt des einzelnen Nutzers zu überprüfen oder um die Ergebnisse eines ganzen Projektes zu messen.

Italien

Der Prozess der Messung und Bewertung von nicht-formal und informell erworbenen Kompetenzen in Italien

Die Frage der Wirksamkeit von Kompetenzen ist in Italien bis jetzt nicht auf einheitlicher Basis behandelt worden. Tatsache ist, dass die Regierung einerseits 2006 einen nationalen Gesetzesrahmen für die Wirksamkeit von informell und unkonventionell erworbenen Fähigkeiten anerkannt hat, andererseits den Regionen und Provinzen die Verantwortung für eine autonome Durchführung des Systems nach örtlichen Gesetzen und Bestimmungen übertrug. Diese Entscheidung führte zu einer wahllosen Entwicklung, bei der es große regionale Unterschiede gab. Einige haben nur ein Pilotverfahren im Rahmen besonderer Projekte durchgeführt, andere haben zwar ein Regelverfahren aufgestellt, es aber nicht angewendet, während eine dritte Gruppe (Emilia Romagna, Piemonte, Lombardia, Valle d'Aosta, Umbria und Toscana) das Wirksamkeitssystem auch praktisch angewendet haben.

Nichtsdestotrotz und auch wenn einige der Geräte zur Messung der Wirksamkeit von informell erworbenen Fähigkeiten jetzt mehr oder weniger landesweit verbreitet sind, muss die Frage der Wirksamkeit von informell erworbenen Fähigkeiten weiterhin ausgelotet werden, zusammen mit den Besonderheiten der Zielsetzung für benachteiligte Menschen.

Angewandte Methoden – Bewertung berufsbezogener Fertigkeiten

Alle Verfahren auf regionalem Niveau in Italien gründen sich auf zwei Säulen:

- die Sammlung von Nachweisen
- eine Schlussprüfung

Unter Nachweisen versteht man dabei alles, was den Besitz einer Fähigkeit beweisen kann: es kann sich um ein Testergebnis, einen Praktikumsabschluss oder auch um ein hergestelltes Produkt zum Beweis der zu bewertenden Fähigkeiten handeln.

Solcherlei Unterlagen sind Voraussetzung, um beurteilen zu können, ob der jeweilige Kandidat die nötigen Fähigkeiten besitzt, um die erwünschte Qualifizierung anzustreben. In allen Verfahren ist auch eine Abschlussprüfung vorgesehen, die vor einer Prüfungskommission abgehalten werden soll, um die erwünschte amtliche Bestätigung zu erhalten.

Angewandte Methoden – Bewertung von “soft skills“ und Motivationstools

Im Bereich der Wirksamkeit von weichen Fähigkeiten und Motivationsprozessen gibt es eine größere Auswahl an angewandten Verfahren, da sie nicht einer gesetzlichen Überwachung unterliegen. Einige der meist angewandten sind:

- das **Motivationsinterview** (ein halb richtungsweisender, halb klientenzentrierter Beratungsstil, um einen Verhaltenswandel zu erreichen, indem man dem Klienten hilft, ambivalente Gefühle auszuloten und aufzulösen) ist ein weit verbreitetes Verfahren, besonders im Bereich des Suchtverhaltens und der Förderung einer gesunden Lebensweise. Vor kurzem wurde es auch als Verfahren für Sozialarbeiter eingeführt, die für die Durchführung besonders ausgebildet werden können, aber das Interview wird nicht von einem bestimmten Gerät unterstützt. Die Italian Association of Motivational Interview Trainers hat eine Reihe von Fragebögen entwickelt, die für verschiedene Arten von Suchtverhalten (Drogen, Alkohol, Rauchen usw.) gültig sind. Diese Fragebögen bestehen praktisch aus einer Liste von Behauptungen, für die der Klient seine Zustimmung auf einer Likert Skala angeben soll.
- In Bezug auf emotionale Intelligenz in Italien gibt es einen Zweig des Six Second Network, welches ein Gerät zur Messung von E.I. und emotionaler Leistung entwickelt hat. Der Fokus liegt auf der Messung von Schlüsselkompetenzen der E.I., die eine Bedeutung bei den Ergebnisse von unter anderem Einflussnahme, Entscheidungsfähigkeit, Beziehungswirk-

samkeit, persönliche Wirksamkeit, allgemeinem Gesundheitszustand und Lebensqualität haben. Eine kindgerechte Version liegt auch vor.

- Mit Bezug auf die Wirksamkeit von weichen Fähigkeiten sind mehrere Herangehensweisen im Umlauf, einschließlich Fallaufzeichnungen mit multiplen Endergebnissen, Fragebogen, Behauptungen der Zustimmung in Bezug auf eine Lickert Skala.
- Auf diesem Gebiet ist die von ANS bevorzugte Methode die der Fallaufzeichnungen, die genutzt wird, wenn es um die Bewertung informell erworbener Fähigkeiten von Pflegepersonal mit Migrationshintergrund geht und die sich auf eine Anzahl von weichen Fähigkeiten bezieht, die besonders relevant für dieses professionelle Profil sind.



Validierungssitzung mit häuslichen Pflegekräften bei ANS/Italy

Unterschiede zum Rickter Scale® Prozess

Bei dem Vergleich der in Italien angewandten Verfahren und der Rickter Skala haben wir festgestellt, dass es keine Bewertungsinstrumenten gibt, die die zurückgelegte Wegstrecke messen und den Fortschritt persönlicher Entwicklung überwachen. Dies

kann bei der Arbeit mit benachteiligten Gruppen besonders relevant sein, bei der es nicht um die Ausbildung selbst geht, sondern um eine Möglichkeit, soziale Anerkennung und Selbstwertgefühl zu erreichen.

Ein Hauptunterschied ist außerdem der Fokus auf den Nutzer, der das Ziel des zu Erreichenden vorgibt und einschätzt, unabhängig davon, ob diese erreicht wurde oder nicht. Dies ist wiederum eine wichtige Gelegenheit zur Ermächtigung des Nutzers, was normalerweise eines der Ziele im Umgang mit leicht angreifbaren Zielpersonen/Zielgruppen ist.

Zuletzt stellt auch die Anwendungsmöglichkeit auf eine große Anzahl von verschiedenen Zielgruppen und für alle Arten von Entwicklungsweg, ob für eine spezielle Qualifikation oder nicht, einen großen Unterschied dar

Griechenland

Evaluationinstrumente in den Gruppenhäusern und im “Day Care Centre” bei KMOP

In Griechenland gibt es bereits einige erprobte Beratungstechniken in der Arbeit mit psychisch kranken Menschen. Das Family and Childcare Center (KMOP) jedoch benutzt besonders klinisch erprobte Beratungstools und Skalen, um Symptome psychischer Krankheiten und kognitiver Beeinträchtigungen bei den Bewohnern der Gruppenhäuser sowie in der Kindertagesstätte zu evaluieren. Die meistgenutzten Beratungstools, die vom medizinischen Personal sowie von Sanitätern angewendet werden, werden im Folgenden näher beschrieben.

Gebräuchliche Skalierungs- und Bewertungstools

Brief Psychiatric Rating Scale (BPRS): Dies ist eine Messskala, die von Psychologen und Psychiatern zur Messung von psychiatrisch auffälligen Symptomen wie Depression, Angstgefühlen, Halluzinationen und untypischem Benehmen benutzt wird. Jedes Symptom wird auf einer Skala von 1 bis 7 gemessen und insgesamt werden bis zu 24 Symptome angezeigt. Hierbei handelt es sich um Symptome wie körperliche Einschränkungen, Angstgefühle, Depression, Suizidalität, Schuldgefühle, Feindseligkeit, gehobene Stimmung (manische Zustände), krankhaftes Misstrauen, Halluzinationen, wirres Denken und Benehmen, Selbstvernachlässigung, Desorientation, sprachliche und begriffliche Verwirrtheit, Abgestumpftheit, emotionale Zurückgezogenheit, motorische Entwicklungshemmung, Anspannung, Verweigerung der Kooperation, Aufgeregtheit, Konzentrationsschwäche, motorische Hyperaktivität und ähnliche Merkmale. Die Skala wird gewöhnlich alle sechs Monate angewandt, um zu sehen, ob sich der Krankheitsgrad der Symptome verbessert hat oder nicht.

Anmerkung: Die BPRS wurde für die Anwendung durch erfahrenes klinisches Personal im Umgang mit der Bewertung und Behandlung von psychotischen Zuständen entwickelt. Die BPRS wird erfolgreich bei stationären wie auch bei ambulanten Patienten angewandt. Bei Patienten mit einem niedrigen Grad an Psychopathologie (z.B. Anpassungsstörungen) ist sie weniger erfolgreich. Das Beratungstool wird von den Psychologen des KMOP in den Gruppenhäusern angewandt.



Bewohner der Gruppenhäuser im Bewertungsprozess bei KMOP/Griechenland

Mini–Mental State Examination (MMSE): Hierbei handelt es sich um einen kurzen Fragebogentest mit 30 Fragen, der zur Überprüfung von kognitiven Einschränkungen angewandt wird. Es werden kurz das örtliche und zeitliche Orientierungsvermögen, das unmittelbare Gedächtnis, das verbale Kurzzeitgedächtnis, das Kalkulationsvermögen, das Sprachvermögen und die konstruktiven Fähigkeiten gemessen. Der Test wird auch für die Einschätzung des Grades der kognitiven Einschränkung zu einer bestimmten Zeit angewandt und auch um den Verlauf von kognitiven Veränderungen bei Einzelpersonen verfolgen zu können, was es wiederum ermöglicht, die Reaktion des Einzelnen auf eine Behandlung effektiv zu dokumentieren. Der Test wird alle 6 bis 12 Monate angewandt.

Anmerkung: Der MMSE-Test ist ein vielerorts angewandtes, sehr wirksames Tool zur Überprüfung von kognitiven Einschränkungen von Klienten. Er lässt sich auch gut zur Überprüfung der kognitiven Fähigkeiten von älteren Menschen anwenden und beinhaltet auch Tests zu Orientierungsvermögen, Aufmerksamkeit, Gedächtnis,

Sprachvermögen und visuellen und räumlichen Fähigkeiten. Die KMOP Mitarbeiter wenden den Test hauptsächlich bei den älteren Menschen in den Gruppenhäusern an.

KMOP's Assessment- und Validierungsinstrumente für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen und Menschen mit Behinderungen

Für die professionellen Fachkräfte bei KMOP ist nicht nur die Beurteilung der psychiatrischen Symptome wichtig, sondern auch die anderen Umstände, die das Leben der Klienten beeinflussen. Aus diesem Grund werden auch folgende Arten der Bewertung angewandt:

Basic Abilities and Strengths Checklist (BASC): Diese Kontrollliste bewertet die generelle, unabhängige Alltagskompetenz, die Fähigkeiten zu unabhängigen finanziellen Transaktionen und zum Zeitmanagement, Lese- und Schreibfähigkeiten, grundlegende psychisch-soziale Stärken, ebenso wie Arbeitssuche und Bereitschaftsfähigkeit. Die Kontrollliste wird von einem interdisziplinären Team angewandt, dem Spezialisten aus dem Bereich der Beschäftigungstherapie, Psychologie und Sozialarbeit angehören.

Anmerkung: Besonders für die Klienten der Tagesstätte, die nur mäßige psychische Störungen haben, kann die BASC-Checkliste ein Teil des allgemeinen Verfahrens zur beruflichen Eignung sein, die von Spezialisten mit Hilfe von weiteren Methoden wie Interviews, Anamnese (mit Hinblick auf den sozialen, psychologischen, medizinischen, schulischen und arbeitstechnischen Hintergrund), sowie Beobachtung durchgeführt wird. Der Zweck hier ist, in einer zusammenfassenden und prägnanten Übersicht einen Überblick über die Interessen des Klienten, seine Eigenschaften, Fähigkeiten, beruflichen Stärken, Bedürfnisse und das Berufspotenzial zu erhalten, die es dem Spezialisten ermöglicht, sich auf die Bedürfnisse des Einzelnen einzustellen und effektiver mit ihm/ihr zusammen zu arbeiten.

Key Competences Checklist (KCC): Die KCC-Checkliste wird als dreistufiges Verfahren zur Einschätzung der allgemeinen Beschäftigungsfähigkeit bei ambulanten, geistig behinderten Erwachsene angewandt - am Beginn des Betreuungsprozesses, in der Mitte und am Ende. Der Zweck hier ist hier, dem Spezialisten (Sozialarbeiter, Psychologe, Beschäftigungstherapeut usw.) Erkenntnisse zu liefern, inwieweit die betreffende Person die nötigen Voraussetzungen und Fähigkeiten besitzt, die ihm die Teilhabe an einem erfolgreichen Leben in einer hoch entwickelten Gesellschaft ermöglicht. Alle Kategorien der Kontrollliste sind gleichwertig.

Anmerkung: Die KMOP Mitarbeiter wenden dies Bewertungstool an in Übereinstimmung mit dem Referenzrahmen der EU für Schlüsselkompetenzen für persönliche Entfaltung, aktive Staatsbürgerschaft, sozialen Zusammenhalt und Beschäftigungsfähigkeit.

Work Behavior Checklist (WBC): In der Bewertung von professionellen Kompetenzen, die im Rahmen einer Ausbildung am Arbeitsplatz (oder bei einem Arbeitseingliederungsprogramm) erworben wurden, wenden die KMOP Fachkräfte die WBC-Technik an. Die spezielle Checkliste wird dann eingesetzt, wenn psychisch Erkrankte oder körperlich Behinderte am Arbeitsplatz oder in einem Bildungsprogramm teilnehmen. Die Checkliste wird von einem Beschäftigungstherapeuten, einem Psychologen oder einem Sozialarbeiter und manchmal auch, wenn irgend möglich, von einem Arbeitgeber bearbeitet.

Anmerkung: Wenn ein Auszubildender an einem Arbeitsplatzprogramm teilnimmt, besucht ein Spezialist des interdisziplinären Teams (oder des Arbeitgebers) den Arbeitsplatz und beobachtet das Verhalten der Person. In Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber versucht die Fachkraft die notwendigen Informationen zu sammeln. Angaben auf dem Gebiet der sozialen Fähigkeiten, der Konzentration, des Benehmens, der Körperhygiene und der Anpassung an den Arbeitsplatz werden aufgezeichnet und auf Grund dieser Liste werden aussagekräftige Schlüsse für die Weiterentwicklung und die berufliche Zukunft des Auszubildenden gezogen.

Die Checkliste wird in regelmäßigen Abständen, je nach Vertragslänge des Auszubildenden, überprüft. Wenn ein Auszubildender einen Vertrag über 12 Monate hat, wird die Liste im 1., 3., 6., 9. und 12. Monat überprüft.

Das Bewertungsinstrument im “Scaling New Heights in VET”-Projekt

Die Rickter Skala: Die Rickter Skala ist ein innovatives und praktisches Einschätzungs- und Bewertungsgerät, welches Praktikern und Klienten, aber vorwiegend den Klienten erlaubt, ihre momentanen Umstände besser zu verstehen, Schwerpunkte für die weitere Unterstützung und Intervention zu identifizieren, Strategien zu erkennen, die bereits erfolgreich für sie waren und zukünftige Möglichkeiten auszuloten.

Anmerkung: Der Rickter Scale® Prozess ist nach unserer Meinung ein einzigartiges Verfahren, das die direkte Beteiligung des Klienten am Prozess mit der Mithilfe der Fachkraft verbindet. Er nutzt den Vorteil der sokratischen Methode, die sogenannte Geburtshilfe oder Kunst der intellektuellen Hebammenfunktion, bei der einfache, gewöhnliche Fragen nach Unterbringung, beruflichem Status, Gesundheitszustand usw., die vom Praktiker gestellt werden, den Klienten dazu veranlassen, Gedanken, Gefühle und Probleme selbst auszusprechen, ohne dass der Praktiker direkten Einfluss auf den Klienten/die Klientin nimmt. Zusätzlich hilft der Prozess dem Klienten mit Bezug auf seine/ihre gegenwärtige Situation zu neuen Erkenntnissen zu gelangen und seine/ihre spezifischen Schwierigkeiten mit Hilfe eigener Handlungen oder unter Mithilfe der Fachkraft zu überwinden. Weiterhin und unter der Voraussetzung, dass der Klient die Rickter Skala anwendet, sind wir vollends davon überzeugt, dass die Skala dem Klienten nicht nur seine/ihre gegenwärtige Situation widerspiegelt, sondern auch seine/ihre gewünschte Situation und den Entwicklungsweg, der zurückgelegt werden muss, um seinen/ihren Probleme aktiv und nicht passiv zu begegnen. Der Rickter Prozess ermutigt, motiviert und unterstützt somit den Klienten.

Vor- und Nachteile der verschiedenen Skalierungs- und Bewertungstools

BPRS - Vorteile: Die BPR-Skala ist ein häufig angewandte Beratungstechnik und ist als eine der besten Punkteskalen bewertet worden. Sie wurde für die schnelle Einschätzung von Psychopathologie bei stationär aufgenommenen Menschen entwickelt. Sie vermittelt eine große Übereinstimmung in Bezug auf Patienten und Diagnosen. Sie ist von großem klinischen Nutzen, da sie kostenlos erhältlich ist und sehr empfindlich auf Veränderungen reagiert. **Nachteile:** Sind nicht bekannt.

MMSE - Vorteile: es gibt zwei primäre Anwendungen der MMSE: erstens ist diese Untersuchung eine häufig angewandte, wirksame und zuverlässige Methode für das Screening von Alzheimer und zweitens bietet sie die Möglichkeit, den Verlauf kognitiver Veränderungen über einen gewissen Zeitraum zu beobachten. Auf diese Weise kann der Behandlungserfolg am Patienten dokumentiert werden und eine zukünftige Behandlungsweise hilfreich unterstützen. Gewöhnlich nimmt das MMSE-Punkteergebnis eines Alzheimer-Patienten ohne Behandlung jährlich um 3 bis 4 Punkte ab. Außerdem ist die MMSE in viele Sprachen übersetzt worden und wurde sogar für den Gebrauch von sehbehinderten Personen adaptiert. **Nachteile:** Es besteht die Notwendigkeit, die Punkteergebnisse für Alter, Bildung und Abstammung sowie für mögliche Urheberrechtsfragen nachzubessern.

Scaling New Heights in VET
Athens, Carpi, Newcastle, Solingen
im September 2012