

HdBA-Literature Review no.4 (Io1 – Literature Review)	
Title	Project for the promotion of permeability and inclusion in the vocational training of rehabilitants –TINA (Modellprojekt zur Förderung von Durchlässigkeit und Inklusion bei der beruflichen Ausbildung von Rehabilitanden - „TINA – Trägergestützte inklusive Ausbildung – Endbericht der Begleitforschung“)
Author	Jörn Sommer, Thomas Gericke, Bastian Fischer, Stefan Meyer
Year	2019
Type (article, report, book etc)	report
No of Pages	110
Language	german
Reference (APA style)	Sommer et al. 2019
Source (link)	http://doku.iab.de/forschungsbericht/2019/fb0919.pdf
Summary	With the model project TINA, the Regional Directorate Bavaria of the Federal Employment Agency wanted to better tap the potential of young people with disabilities who start their training in a rehabilitation facility. The scientific accompanying research of the project was conducted by InterVal GmbH in cooperation with the University of Magdeburg. The focus of the model project was in particular on supporting their transition to a less intensively accompanied form of training with more company-based components in accordance with the young people's individual developments and to lead them to a successful completion of their training. To this end, the young people were to be continuously accompanied by a fixed contact person (mentor) during their training and also had the opportunity to return to a more supervised form of training. For the accompanying research, the first two training cohorts

with a total of 74 trainees were examined, for which extensive data was collected using guideline-based interviews and written surveys. The results of the accompanying research show that the innovative flexibilisation of training within the framework of TINA has basically proved its worth and should be continued. At the same time, aspects such as the design of access to TINA, cooperation with schools and companies on the learning location, the mentoring concept and the incentives for providers to change the training form should be further optimised. (author's paper, IAB-Documentation)

(Mit dem Modellprojekt TINA - Trärgestützte inklusive Ausbildung wollte die Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit das Potenzial von jungen Menschen mit Behinderung, die ihre Ausbildung in einer Reha-Einrichtung beginnen, noch besser erschließen. Die wissenschaftliche Begleitforschung des Projekts erfolgte durch die InterVal GmbH in Kooperation mit der Universität Magdeburg. Der Fokus des Modellprojekts lag insbesondere darauf, entsprechend den individuellen Entwicklungen der jungen Menschen ihren Wechsel in eine weniger intensiv begleitete Form der Ausbildung mit mehr betrieblichen Anteilen zu unterstützen und sie zu einem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung zu führen. Dafür sollten die jungen Menschen während ihrer Ausbildung kontinuierlich von einem festen Ansprechpartner (Mentor) begleitet werden und hatten auch die Möglichkeit ggf. wieder in eine stärker begleitete Ausbildungsform zurückzuwechseln. Das Projekt wurde ab dem Jahr 2013 bei drei Trägern an zwei Standorten in Bayern durchgeführt. Für die Begleitforschung wurden die ersten beiden Ausbildungskohorten mit insgesamt 74 Auszubildenden in den Blick genommen, für die mit leitfadengestützten Interviews sowie mit schriftlichen Befragungen umfangreiche Daten erhoben wurden. Die Ergebnisse der Begleitforschung zeigen, dass sich die innovative Flexibilisierung der Ausbildung im Rahmen von TINA grundsätzlich bewährt hat und fortgeführt werden sollte. Hierbei sollten gleichwohl Aspekte wie die Ausgestaltung des Zugangs zu TINA, die Lernortkooperation mit Schulen und Betrieben, das Mentoringkonzept und die Anreize für die Träger bei

	Wechseln der Ausbildungsform weiter optimiert werden." (Autorenreferat, IAB-Doku))
Does the paper refer to People with Mental Health Problems, NEETs or MH NEETs?	NEETS and MH NEETs (about 44 to 50 %)
What types of intervention or methodology of career counselling / vocational training / career intervention or good practice are mentioned?	<ul style="list-style-type: none"> • Ensure regular and consistent feedback opportunities with everyone • Close consultation and exchange with everyone: trainers, teachers, mentors, etc. • Regular reha- planning and target review - monthly, in writing, possibly modify • Sufficient time to determine funding needs • Enough and qualified staff • Flexible control of measures to adapt to individual needs (P. 91) <ul style="list-style-type: none"> • Gewährleistung von regelmäßigen und konsequenten Feedbackmöglichkeiten mit allen • Enge Absprachen und Austausch mit allen: Auszubildende, Lehrkräfte, Mentoren, etc. • Regelmäßige Reha-Planung und Zielüberprüfung – monatlich, schriftlich, evtl. modifizieren • Ausreichend Zeit um Förderbedarf festzustellen • Genug Personal • Flexible Maßnahmesteuerung um auf individuelle Bedürfnisse sich anpassen zu können. (S. 91)
Does the paper mention any specific tools used during the work integration process (evaluation, counselling etc)? In case the paper refers to a good practice provide a brief description.	No, we should contact. Important for the success is a fixed mentor for one MH NEETS during the whole integration process/vocational training

<p>Does the paper mention any barriers in the work integration process produced by family members, MH professionals or careers counselors?</p>	<p>Qualified specialist staff in socio-educational and psychological counseling, as the target group generally has several obstacles to placement (anxiety disorder, behavioral disorder, depressive illness, learning disorder, etc.) (P. 91)</p> <p>Qualifiziertes Fachpersonal in der sozialpädagogischen und psychologischen Beratung, da die Zielgruppe in der Regel mehrere vermittlungshemmnisse hat (Angststörung, Verhaltensstörung, depressive Erkrankung, Lernstörung, etc.) S. 91</p>
<p>Main Conclusions (in bullets)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Networking is mentioned most (Social organization(Counselling and Training), Company and school) • Critical skills of the target group that need to be developed before company transitions are possible: • Perseverance, self-confidence, psychological stability, reliable compliance with rules, appropriate behavior towards superiors and customers, work virtues, independence (willingness to take responsibility and responsible behavior, professional skills, fearless handling of people and unusual situations, motivation, appropriate self-assessment. (P. 95) <ul style="list-style-type: none"> • Netzwerkarbeit – Träger, Betrieb, Berufsschule • Kritische Kompetenzen, die entwickelt werden müssen, bevor Übergänge in Betriebe möglich sind: • Durchhaltevermögen, Selbstvertrauen, psychische Stabilität, Zuverlässige Regeleinhaltung, Angemessenes Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Kunden, Arbeitstugenden, Eigenständigkeit (Verantwortungsbereitschaft und selbstverantwortliches Verhalten, Fachliche Kompetenzen, Angstfreier Umgang mit Menschen und ungewohnten Situationen, Motivation, passende Selbsteinschätzung. (S. 95)