

# Digitalisierung in den Berufsförderungswerken und der beruflichen Rehabilitation

## Präambel

Überall in Deutschland hat die Corona-Pandemie zu einem Digitalisierungsschub geführt – mit Auswirkungen auf den Arbeitsalltag, auf Abläufe und Prozesse, aber auch mit neuen Möglichkeiten. Die Berufsförderungswerke (BFW) haben mit Qualifizierungsangeboten im Homeoffice, psychologischer Beratung über Online-Plattformen und virtuellen Info-Tagen gezeigt, dass berufliche Rehabilitation auch im Lockdown erfolgreich funktionieren konnte. Zugleich wurde in allen BFW bundesweit die Weiterentwicklung der Digitalisierungsstrategien vorangetrieben.

Dieses Positionspapier legt dar, in welchen Bereichen der beruflichen Rehabilitation die Digitalisierung neue Chancen und Möglichkeiten bietet. Gleichzeitig wird deutlich gemacht, wo die Grenzen von Digitalisierung zu verorten sind und welche Entwicklungsbedarfe aufgeworfen werden. Diese gilt es nicht zu vernachlässigen oder außer Acht zu lassen, wenn man die Digitalisierung zielführend und im Nutzen aller Beteiligten weiter voranbringen möchte.

## Den digitalen Wandel in der beruflichen Rehabilitation aktiv gestalten

Eine gelingende berufliche Rehabilitation erfordert eine permanente Anpassung an veränderte Anforderungen der Arbeitswelt. Die fortschreitende Digitalisierung erweist sich hier bereits seit mehreren Jahren als zentraler treibender Faktor.

Die im Bundesverband zusammengeschlossenen Berufsförderungswerke haben bereits 2016 begonnen, Handlungsfelder zu definieren und strategische Leitsätze formuliert, um die Digitalisierung in der beruflichen Rehabilitation aktiv zu gestalten. Angefangen von den internen Prozessschritten – z. B. im Anmelde- und Aufnahmeverfahren – über die didaktischen Konzepte bis hin zur Integrationsunterstützung wurden hier erste Ansätze der Weiterentwicklung geschaffen.

**Wesentlich dabei war und ist: Digitalisierung wird hier nicht als „Ziel“, sondern als „Weg“ zur Weiterentwicklung der beruflichen Rehabilitation verstanden. Sie soll dazu beitragen, dass Menschen selbstbestimmt und dauerhaft am Arbeitsleben teilhaben können.**

Schon vor der Pandemie gab es in den Berufsförderungswerken vielfach Digitalisierungsstrategien und den aktiven Einsatz von digitalen Instrumenten. Die BFW nutzten die sich ergebenden Arbeitsplatzchancen durch aktuelle und zukünftige Veränderung der Qualifizierungen in Folge der Digitalisierung. Sie passten sich im Rahmen der Neuordnungen von Ausbildungsordnungen an veränderte Kompetenzspektren an. Die Berufsförderungswerke waren an vielen Stellen Vorreiter in der Nutzung der Chancen für die Teilnehmenden, die sich durch veränderte Organisationsformen und Flexibilität in der Arbeitsgestaltung infolge der Digitalisierung ergaben. Die Mitarbeitenden

hatten in diesem Prozess lernende und gestaltende Rollen. Angefangen von Lernplattform, über digitalisierte Verwaltungsprozesse bis hin zur Vermittlung digitaler Kompetenzen und Handlungsfähigkeiten an die Teilnehmenden – die BFW waren bereits gut aufgestellt und konnten auf die Herausforderungen der Pandemie flexibel reagieren. Auf diesen Grundlagen konnten viele zu Beginn der Pandemie aufbauen und die tägliche Arbeit sowie die Angebote für alle Teilnehmenden im digitalen Raum fortführen.

**Die Pandemie und damit einhergehende Einschränkungen und Vorgaben haben verdeutlicht, wie wichtig die Flexibilität für unsere Organisationen und gleichzeitig wie wichtig Professionalität im Digitalisierungsprozess sind.**

### Digitalisierung als Erweiterung beruflicher Rehabilitationsleistungen

Digitale Technologien gelten in nahezu allen gesellschaftlichen Bereichen als Innovationstreiber. Ohne Zweifel gibt es Bereiche, in denen der Einsatz digitaler Methoden und Instrumente weiter erforscht und ausgebaut werden sollte. Der Einsatz Künstlicher Intelligenz (KI) beispielsweise eröffnet in der Aus- und Weiterbildung sowie am Arbeitsplatz neue Perspektiven, sowohl für Beschäftigte als auch für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Für Menschen mit Schwerbehinderungen können digital gestützte Assistenzsysteme dabei zusätzliche Mehrwerte bieten, wie automatische Anpassungen an die individuellen Bedürfnisse der Nutzenden oder die Kompensation behinderungsbedingter Einschränkungen.

Die Bandbreite der Gestaltung von Qualifizierungsgeschehen unter Nutzung von digitalen Lernmedien stärkt zudem Individualisierungsansätze und Flexibilisierung durch Auflösung von räumlichen und zeitlichen Grenzen. Anfangs wurde Digitalisierung bei den BFW in der Lehre vor allem für fachliche Themen und eine allgemeine Wissensvermittlung genutzt. Dieses Modell wurde dann über die Jahre weiterentwickelt. Auf den Plattformen wurde nicht mehr nur das Lernen abgebildet, sondern es kam immer mehr Kommunikation hinzu wie der Austausch von Nachrichten oder Gruppendiskussionen.

Im Zuge der Corona-Pandemie erhielten die Lernplattformen dann eine neue Funktion: Sie wurden zu virtuellen Klassenräumen. Dadurch kam auch die Videounterstützung verstärkt ins Spiel. Diese hat die Individualisierung des Lernens gestärkt. Es wurden mehr Lerninhalte aufgezeichnet. Teilnehmende selbst haben vermehrt Content erstellt und mit anderen Teilnehmenden geteilt. Das Lernen wurde zu adaptivem Lernen, also an den Bedürfnissen der Einzelnen ausgerichtet. Diese individuellen Lern- und Weiterbildungsangebote sind zu begrüßen, und sollten auch weiter ausgebaut werden.

**Wichtig bleibt dabei, dass auch auf unterschiedliche Voraussetzungen und Wissensstände der Teilnehmenden eingegangen werden kann und man digitale Angebote nicht als Ersatz der Leistungen der Rehabilitation versteht, sondern als Erweiterung.**

### Grenzen der Digitalisierung in der beruflichen Reha

Die Schwierigkeit einer übergreifenden Digitalisierung im Kontext der beruflichen Rehabilitation besteht darin, dass bei manchen Teilnehmenden selbstbestimmtes Lernen und Arbeiten zwar über

die Maße gefördert werden kann, es bei weniger technologie-affinen Teilnehmerinnen und Teilnehmer jedoch zu enormen Hürden führt. Die Hürden der Digitalisierung bestehen dort, wo es Einschränkungen des Zugangs oder der Barrierefreiheit gibt. Dies gilt insbesondere für Teilnehmende mit Behinderungen und stärkeren körperlichen Einschränkungen. Daher dürfen diese Barrieren nicht neu aufgebaut, sondern digitale Angebote wirklich zur Teilhabeunterstützung genutzt werden.

Den Leistungserbringern und ihren begleitenden Diensten kommt dabei eine zentrale Bedeutung zu, gepaart mit besonderen Herausforderungen für alle Beteiligten. Lernen im Homeoffice kann physische und psychische Beeinträchtigungen und soziale Schwierigkeiten der Teilnehmenden verstärken. Also müssen Interventionen für den Umgang mit Teilnehmenden auf die Situation – Lernen von zu Hause – angepasst, psychologische oder medizinische Beratung und Unterstützung auch im digitalen Umfeld präsent und abrufbar sein. Es gilt präventive Online-Angebote beständig weiterzuentwickeln und zu erproben. Denn auch wenn die Digitalisierung vor allem im zeitlichen und räumlichen Maß mehr Möglichkeiten, auch für Menschen mit Behinderungen oder Beeinträchtigungen schaffen kann, so ist sie kein Garant für eine verbesserte Begleitung oder Integration. Digitalisierung ist zudem nicht gleichzusetzen mit einfacheren oder günstigeren Möglichkeiten, ganz im Gegenteil.

Kurz: Es gilt, mit Augenmaß den Stellenwert und die Potenziale der Digitalisierung in der Beruflichen Rehabilitation zu bewerten und sinnvoll zu nutzen. In den Berufsförderungswerken liegen gute Konzepte vor, die auf den Lessons learned der Corona-Pandemie basieren und Erfahrungen und Chancen zusammenführen. Diese Konzepte beinhalten neben Investitionen in die digitale Infrastruktur auch die gezielte Digitalisierung von Prozessen und Abläufen in den Berufsförderungswerken selbst. Hinzu kommt der Ausbau der Digitalisierung in der Qualifizierung sowie von digitalisierten Unterstützungsangeboten des Psychologischen und Medizinischen Dienstes.

Selbstverständlich können keine alternativen Maßnahmen, kein Tutorial und kein Videogespräch die individuelle Förderung in Präsenz ersetzen. Bei rein digitalen Anwendungen kommen zudem Themen wie Projekt- und Gruppenarbeit zu kurz. Das führt bei der Förderung bestimmter Kompetenzen etwa im sozialen Bereich zu Defiziten. Ebenso entwickeln sich auch die gruppendynamischen Prozesse anders. Es ist daher wichtig, das Bewusstsein dafür zu haben, dass die Teilnehmenden der beruflichen Rehabilitation aufgrund ihrer Vorbedingungen angewiesen sind auf eine strukturierte Ausbildung, vor allem auch vor Ort.

**Das theoretische Wissen, dass die Übertragung 1:1 von Präsenz auf Online allein nicht reicht, wurde durch die praktischen Erfahrungen in allen Häusern erlebt und bestätigt. Die Erkenntnisse daraus stellen wir in den Mittelpunkt für unsere zukünftige Ausrichtung. Der Erfolg einer beruflichen Rehabilitation wird daher auch künftig von differenzierten Lösungen abhängen, die die Heterogenität der Teilnehmenden im Blick haben.**

## Weiterentwicklung der beruflichen Rehabilitation im Kontext der Digitalisierung

### Zusammenarbeit mit Unternehmen

Die Anpassung an veränderte Anforderungen der Arbeitswelt war und ist eine Kernanforderung an die Qualifizierungsgestaltung in den BFW. Digitalisierung eröffnet neue Formen der Kooperation mit Betrieben. Das Lernen gemeinsam mit anderen auf digitalen Plattformen, und damit die örtliche und zeitliche Entgrenzung von Lernprozessen bietet zusätzliche Möglichkeiten des Eingehens auf

individuelle Bedarfe. Datenschutz und sich erst entwickelnde Organisationsformen und Innovationsprozesse sowie das Lernen im Arbeitsprozess erfordern über Soft Skills hinaus neue und bewusste Formen der Gestaltung der Arbeits- und Lernumgebung. Die Analyse dieser neuen Formen des Wissenstransfers aus Betrieben und in Betrieben wird die weitere Entwicklung der Qualifizierung prägen.

### **Kompetenzentwicklung**

Digitalisierung erweitert nicht nur die Möglichkeiten moderner Qualifizierung, sondern stellt auch neue Anforderungen an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Der sichere Umgang mit digitalen Technologien und Medien war für die berufliche Handlungskompetenz in vielen Berufen schon vorher unerlässlich. Doch die Pandemie veränderte die Arbeitswelt nachhaltig, und die Befähigung zum digitalen Arbeiten bzw. Fortbildung aus dem Homeoffice ist mittlerweile eine zentrale Bedingung für den Integrationserfolg. Daher gilt es auch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer aktiv mitzunehmen, die bislang keine digitalen Kompetenzen erwerben konnten oder diese bislang nicht angenommen haben.

Leistungserbringern der beruflichen Rehabilitation kommt hier eine bedeutende Rolle zu, denn sie müssen beim Aufbau der Kompetenzen helfen, indem sie digitale Angebote in der Lehre weiterentwickeln und zum Einsatz bringen.

In diesem Zusammenhang ist es unerlässlich, die digitalen Kompetenzen der Mitarbeitenden in den BFW stetig zu fördern. Digitalisierung bedeutet synonym Personalentwicklung unter Einbezug mehrerer Facetten. Es geht um entsprechende Kompetenzen in den jeweiligen Anwendungsfeldern, um die Bewahrung und Anerkennung des erworbenen Wissens, um dessen Transformation und die Nutzung des Erfahrungsschatzes sowie um das Bewusstsein der Anforderungen von Interaktionsarbeit in einem sich ständig wandelnden Tätigkeitsfeld.

### **Gesundheitsprävention**

Durch die Arbeitswelt der Zukunft, welche digitaler, flexibler und vernetzter sein wird, gibt es zudem weitere Bereiche neben der Rehabilitation, die zum Teil anders gedacht werden müssen und die es Blick zu halten gilt. Dabei geht es u.a. um die Schritte vor den Rehabilitationsleistungen, beispielsweise das Thema Prävention.

Es müssen Wege gefunden werden ortsunabhängig und übergreifend präventiv einzuwirken. Einerseits, mit dem Ziel, die Kompetenz der Beschäftigten für Sicherheits- und Gesundheitsfragen zu stärken. Andererseits um bestehende, aber auch neue Gefährdungen frühzeitig zu erkennen. Moderne Prävention muss zukünftig auch Themen wie die psychische Gesundheit, Work-Life-Balance, die Vielfalt von Belegschaften oder auch die Entgrenzung der Arbeit beachten. Digitalisierung spielt zukünftig auch in der Gesundheitsprävention und im Gesundheitsmanagement für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine entscheidende Rolle. Einerseits geht es um digital gestützte Angebote und andererseits um gesunde Arbeit im Zeitalter der Digitalisierung mit Blick auf Verhaltens- und Verhältnisprävention.

## **Die Deutschen Berufsförderungswerke**

Die 28 BFW sind darauf spezialisiert, Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen wieder fit für den Arbeitsmarkt zu machen. Für Unternehmen sind sie Partner bei der Bewältigung demografischer Herausforderungen und bei der Sicherung ihrer Fachkräftebasis. Das bundesweite Netzwerk umfasst

etwa 100 Standorte und eine große Bandbreite an Angeboten. Jährlich qualifizieren die BFW ca. 12.000 Fachkräfte in mehr als 250 Richtungen für und mit Unternehmen. Sie unterstützen Arbeitgeber dabei, das Potenzial ihrer Mitarbeitenden zu erkennen, zu erhalten und auszubauen. Die BFW sind kompetente Ansprechpartner im Bereich Qualifikation, Gesundheit und Prävention.

**Kontaktdaten**

Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke e. V. (BV BFW)

Knobelsdorffstraße 92

14059 Berlin

[info@bv-bfw.de](mailto:info@bv-bfw.de)

[www.bv-bfw.de](http://www.bv-bfw.de)