

REHAVISION

Chancen und Perspektiven
der Beruflichen Rehabilitation



Schön digital: Arbeit 4.0

Innovationen & Trends für Beruf, Bildung und Rehabilitation

Ob 3D-Drucker oder Leichtbauroboter: Immer schneller dreht sich das Rad der Entwicklungen und Innovationen und verändert nicht nur die Produktion, sondern auch die Arbeitsprozesse. Wie sich das Innovationstempo der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt im Allgemeinen auswirkt, welche Chancen damit für Menschen mit Behinderung verbunden sind und wie Arbeitsschutz und berufliche Bildung auf die Anforderungen der Zukunft reagieren, darum geht es in dieser Ausgabe der REHAVISION. [Seite 3](#)



Digitalisierung: Chance oder Risiko?

Schaffen die neuen Technologien mehr Teilhabe für Menschen mit Behinderung? Ein Beitrag von Prof. Dr. Lothar Abicht vom Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung.

[Seite 7](#)



Werben für eine umfassende Kultur der Prävention

Interview mit Dr. Joachim Breuer von der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung über den Arbeitsschutz der Zukunft.

[Seite 8](#)

Liebe Leserin, lieber Leser,



die Arbeitswelt war in den letzten 50 Jahren einem enormen Wandel unterzogen. Nur wenige Generationen haben in der Vergangenheit in ihrem Arbeitsleben in so kurzer Zeit so tiefgreifende Veränderungen erlebt. Verschiedene Megatrends, wie zum Beispiel die Digitalisierung und die voranschreitende Technisierung, die sich zunehmend auch auf geistige Tätigkeiten auswirkt, das „Internet der Dinge“ oder auch der demographische Wandel in den westlichen Industriegesellschaften, werden diese Entwicklungen in den kommenden Jahren noch weiter beschleunigen. Die Arbeit wird in 20 Jahren eine andere sein, als wir sie heute kennen.

Aus diesem Anlass widmet sich die neue Ausgabe der REHAVISION den Trends und Innovationen für Beruf, Bildung und Rehabilitation. Renommierte Experten wie Prof. Dr. Lothar Abicht geben Einblicke in Chancen und Risiken der Digitalisierung. Außerdem befasst sich die REHAVISION mit möglichen Konsequenzen für die berufliche Bildung und beleuchtet, welche Kompeten-

zen zukünftig am Arbeitsmarkt gefragt sein werden. Die künftigen Herausforderungen im Bereich Arbeitsschutz und die Bedeutung von Prävention im Betrieb skizziert der Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung, Dr. Joachim Breuer.

Auch schnelle und effektive Rehabilitationsprozesse werden in Zukunft gefragter denn je und die REHAVISION stellt aktuelle Kooperationen und Veränderungen aus den Berufsförderungswerken vor. Gemeinsam mit unseren Partnern der Sozialversicherungsträger und Unternehmen wollen wir Rehabilitation zukunftsfest gestalten.

Ihre

Dr. Susanne Gebauer

Vorstandsvorsitzende des Bundesverbandes Deutscher Berufsförderungswerke

Inhaltsverzeichnis

Schwerpunkt Innovationen & Trends	3	Aufgaben für die Zukunft	12
Schön digital: Arbeit 4.0	3	Aktuelles aus den BFW	13
Kompetenzen für die Arbeit der Zukunft	6	SAP und BFW: Partner bei Arbeit 4.0	13
Digitalisierung: Chance oder Risiko?	7	Gemeinsam Inklusion schaffen	13
„Werben für eine umfassende Kultur der Prävention“	8	Namen und Nachrichten	14
Das digitale Berufsförderungswerk	9	Kurz notiert	14
Schwerpunkt Rehabilitation	10	Personalien	15
Schnelle Wege zurück in Arbeit	10	Veranstaltungen	15
„Leistungen wie aus einer Hand“	11		

Impressum

Redaktion:

Dr. Susanne Gebauer, Frank Gottwald,
Hans-Dieter Herter, Ellen Krüger,
Frank Memmler, Niels Reith, Astrid Hadem
(Vi.S.d.P.)

Fotonachweise (Seite):

iStockphoto (1, 3, 4, 10, 11); BV BFW/
Kruppa (2, 9, 12); Thomas Reinhard (1,
7); Wolfgang Bellwinkel / DGUV (1, 8);
Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation
(11); schwer-beschäftigt.de (13); BV BFW/
René Zieger, BFW Birkenfeld (14); Thomas
Ziegler, Goslarsche Zeitung, Anna Rippl/BAG
Selbsthilfe, DRV BB, BAG BBW (15)

Gestaltung:

zeichensetzen medienagentur GmbH
GDA Kommunikation – Gesellschaft für Marketing
und Service der Deutschen Arbeitgeber mbH

Leserservice:

Kontakt: Ellen Krüger
Knobelsdorffstraße 92, 14059 Berlin
Tel.: 030 3002-1253, Fax: 030 3002-1256
E-Mail: rehavision@bv-bfw.de

Herausgeber:

Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke e. V.

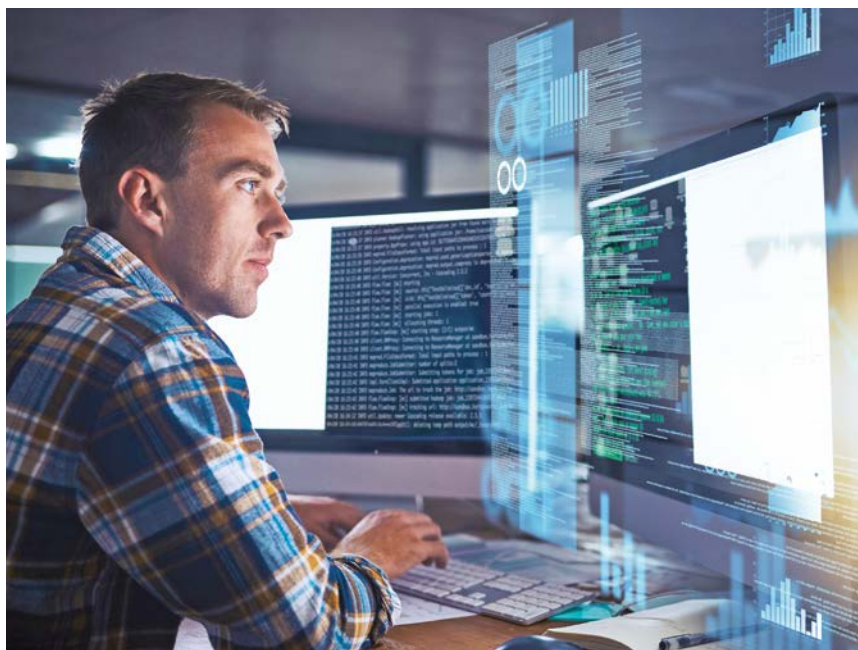
Druck:

Königsdruck – Printmedien und digitale Dienste GmbH

Schön digital: Arbeit 4.0

Innovationen & Trends für Beruf, Bildung und Rehabilitation

Was Innovationen betrifft, gilt Deutschland im internationalen Vergleich als eines der führenden Länder. Doch das betrifft nicht den Digitalisierungsbereich – hier liegt Deutschland abgeschlagen auf Platz 17 und damit weit hinter Industrienationen wie den USA oder Großbritannien. Dies ist das Ergebnis des Innovationsindikators 2017, der im Auftrag der Deutschen Akademie der Technikwissenschaften und des Bundesverbandes der Deutschen Industrie die Innovationsstärke von 35 Volkswirtschaften untersucht hat. Auch wenn Deutschland lediglich im Mittelfeld der digital nations liegt, ist der Wandel der Arbeit spürbar, sagt Dr. Josephine Hofmann vom Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation: „Wir erleben, wie sich durch die Digitalisierung komplette Geschäftsmodelle verändern. Innerhalb kürzester Zeit drohen bewährte Konzepte wegzubrechen und es entstehen neue.“



Weniger oder neue Arbeitsplätze?

Welche Auswirkung die Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt haben wird, darüber sind sich Experten noch uneins. Geht der Gesellschaft tatsächlich die Arbeit abhanden, wenn künftig bis zu 50 % der menschlichen Arbeit durch Computer und Roboter ersetzt werden? Dazu gibt es unterschiedliche Prognosen. Für besondere Unruhe hat dabei die amerikanische Studie von Frey und Osborne aus dem Jahr 2013 gesorgt: Danach sind in den kommenden zwei Jahrzehnten 47 % aller Berufe in den USA von Automatisierung bedroht. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat zwei Jahre später mit einer Kurzexpertise darauf reagiert und die Zahlen relativiert. Als sicher gilt, dass sich der Strukturwandel hin zu den Dienstleistungsbereichen beschleunigen und die Nachfrage nach höher qualifizierten Arbeitskräften zulasten der Personen mit Berufsabschluss und Routinetätigkeiten steigen wird. Insgesamt, so die Schätzungen, werden 490.000 Arbeitsplätze verloren gehen, dafür aber rund 430.000 neue entstehen. Menschliche Arbeit konzentriert sich dann auf Bereiche, die Intelligenz und Kreativität erfordern. Zu solchen neuen Tätigkeitstypen könnten nach Ansicht von Dr. Josephine Hofmann zum Beispiel Daten-Experten, Geschäftsprozess-Designer, Projekt- und Programmmanager und Beziehungsmanager gehören. Generell werde es zu neuen Mitarbeiterrollen kommen, sagt sie, etwa hinsichtlich von Beratungsfähigkeiten und übergreifender Zusammenarbeit. Dass sich mit Automatisierung und Digitalisierung auch die

Anforderungen an Mitarbeiter und Organisationen verändern, um den immer schnelleren Wandel nachzuvollziehen und die notwendigen Kompetenzen erwerben zu können, versteht sich da fast von selbst. Für Menschen mit geringerer Belastbarkeit ergeben sich hier besondere Herausforderungen.

Gefragte Kompetenzen

In der neuen Arbeitswelt werden andere Kompetenzen gefragt sein. Veränderte Arbeitsprozesse erfordern veränderte Qualifizierungsprofile und Kompetenzen. Auch das steht fest. Personaler und Experten wie das BIBB schätzen ihre Bedeutung durchgängig sehr hoch ein. Insbesondere die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen (86 %), stärkeres interdisziplinäres Denken und Handeln (77 %) und höhere IT-Kompetenz (76 %) werden als notwendig erachtet. Auf dieses Zusammenspiel der Kompetenzen setzen Weiterbildungsanbieter für Erwachsene wie die Berufsförderungswerke daher verstärkt: „Natürlich geht es in allen Qualifizierungen künftig auch um die Vermittlung digitaler Kompetenzen“, sagt Dr. Maria Heinelt, die im Bundesverband der Berufsförderungswerke verantwortlich ist für den Ausschuss Forschung und Entwicklung. „Ebenso wichtig sind weiterhin Methoden- und Sozialkompetenzen“, ergänzt sie, „denn das Fachwissen wird in der Arbeitswelt 4.0 starken Veränderungen unterliegen.“

In jedem Fall stellt Arbeit 4.0 Mitarbeiter vor enorme Herausforderungen: Häufiger wechselnde Arbeitsorte, Teams und Chefs, zuweilen kurz befristete



Arbeitseinsätze und ein in ständigem Wandel befindliches betriebliches Umfeld erfordern ein hohes Maß an Veränderungsbereitschaft und immer mehr Kommunikationsfähigkeit. Unternehmen, die ihre Beschäftigten erfolgreich in die Arbeitswelt 4.0 mitnehmen wollen, müssen sie daher schon heute an das Thema Digitalisierung herantreiben. Gute Bildung wird dabei noch wichtiger. Laut Personalpanel des Instituts der deutschen Wirtschaft in Köln planen je nach Digitalisierungsgrad 19 bis 44% der Unternehmen für die nächsten fünf Jahre mit einem erhöhten Personalbedarf an gut aus- und weitergebildeten Mitarbeitern. Gefragt sind dabei vor allem Beschäftigte in planenden und steuernden Tätigkeiten.

Arbeit 4.0 erfordert Resilienz

Aber nicht nur gute Bildung ist wichtig. Um die Belegschaft dauerhaft beschäftigungsfähig zu halten und sie zu befähigen, sich immer wieder mit neuen Technologien und Prozessen vertraut zu machen, setzen große

Unternehmen wie Siemens auf einen Mix aus Präventions- und Kompetenzentwicklungsmaßnahmen. „Die Herausforderung von Arbeit 4.0 liegt darin, den Anforderungen von Teamarbeit in virtuellen Strukturen vor einem globalen Hintergrund und mit multi-kultureller Zusammensetzung erfolgreich zu begegnen“, erklärt Joachim Holzschneider MBA, Facharzt für Arbeitsmedizin und verantwortlich für Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement in der Region West der Siemens AG. Im Kern geht es dabei darum, vor allem Führungskräfte fit für VUCA zu machen. „VUCA“ steht für Volatilität (Unberechenbarkeit), Ungewissheit, Komplexität und Ambivalenz und beschreibt die nicht mehr vorhersehbaren und planbaren Rahmenbedingungen, unter denen heute Entscheidungen getroffen werden müssen. „Healthy leadership“ – also „gesunde Führung“ – wird bei Siemens daher groß geschrieben. „Die Führungskultur hat Einfluss auf die Gesundheit der Mitarbeiter“, betont der Arbeitsmediziner. „Arbeit 4.0 erfordert von Führungskräften die Fähigkeit, mit widrigen Umständen und hohen Belastungen gut umzugehen. Eine starke Haltung, gute Gesundheit und ein konstruktiver Umgang mit Stress sind unverzichtbar. Führen heißt Beispiel vorleben.“ Dafür hält Siemens Schulungsangebote bereit. „Wir haben eine Toolbox für psychische Gesundheit entwickelt und einen Schwerpunkt auf die Gestaltung resilienzfördernder Strukturen gelegt“, so Holzschneider. Dazu gehört die Förderung von Sozialkompetenzen für den richtigen Umgang mit immer schnelleren Innovationszyklen. Genauso zählt dazu aber auch die Bewusstseinsbildung, dass angesichts von Tätigkeiten mit abnehmender körperlicher Beanspruchung Mitarbeiter den Wert von Bewegung erkennen und Selbstver-

Auswirkungen der Digitalisierung

Herausforderungen in der Arbeitswelt 4.0



Quelle: nach Barmer GEK 2016 | Kooperationspartner: Universität St. Gallen; Deutsche Telekom

antwortung für ihre Gesundheit übernehmen. Diesen Kompetenzaufbau unterstützt Siemens mit hausinternen präventiven Gesundheitsförderungsmaßnahmen, lokal und über Betriebsebenen hinweg.

Chancen für mehr Teilhabe

Dass die Digitalisierung gerade in der Prävention zu Verbesserungen führt, beweisen neueste ergonomische Maschinen, Werkzeuge und verstellbare Arbeitsmöbel. Dazu gehört beispielsweise der Industrieroboter YuMi, ein mitdenkendes Werkzeug, das belastende körperliche Tätigkeiten erleichtern soll. Während klassische Roboter oft abgetrennt durch Schutzvorrichtungen eingesetzt werden, arbeiten am Fließband von Ford in Köln erstmalig Roboter vom Typ YuMi Seite an Seite mit menschlichen Kollegen. Zu zweit führen sie bestimmte Handgriffe aus, wobei YuMi für die schwere Über-Kopf-Arbeit und der menschliche Partner für die Feinjustierung zuständig ist.

Aber auch in der Rehabilitation bringen digitale Entwicklungen Chancen mit sich. So schaffen telemedizinische Assistenzsysteme in der Prävention und Nachsorge neue verzahnte Behandlungsangebote für Kliniken und niedergelassene Therapeuten. Last but not least ermöglichen die digitalen Medien Menschen mit Behinderungen einfachere Zugänge zur beruflichen Bildung. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat dafür eigens ein Förderprogramm zur Inklusion aufgelegt. Wer beispielsweise aufgrund von Behinderungen das Haus nicht verlassen kann, soll mithilfe von Lernvideos, Podcasts oder Virtual-Reality-Brillen trotzdem in das Unterrichtsgeschehen eingebunden werden.

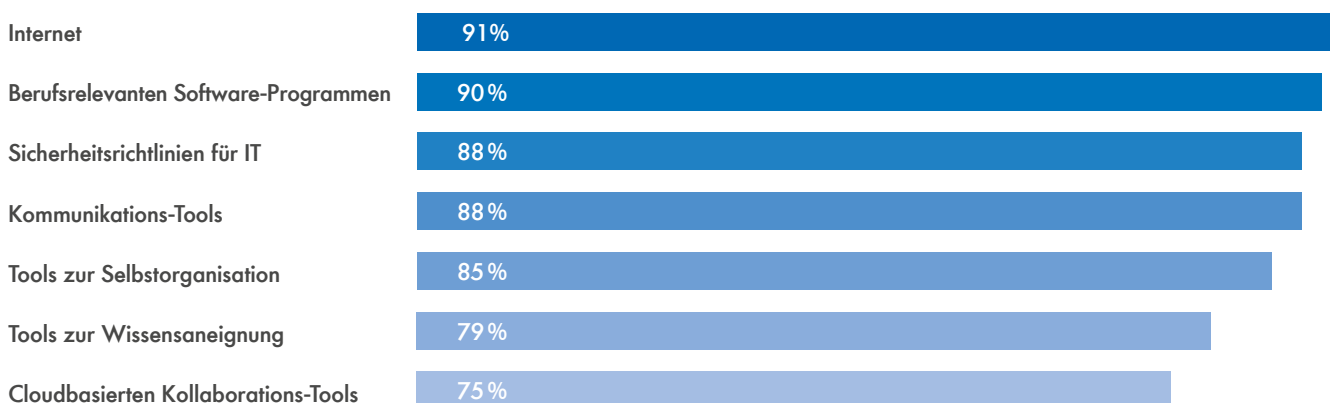
Und dass am Ende mehr Inklusion durch digitale Innovationen gelingen kann, zeigen modernste Hörimplantate oder Sehhilfen. Zum Beispiel die Sehhil-

fe MyEye 2, ein Mini-Gerät mit intelligenter Kamera für blinde und sehbehinderte Menschen. Getestet wird das Gerät derzeit von Unternehmen aus dem Arbeitgebernetzwerk UnternehmensForum, darunter die Commerzbank AG. Wenn es um Digitalisierung geht, sei die Bank besonders aufgeschlossen, erklärt Manfred Bührmann, HR-Manager bei der Commerzbank AG. Bis 2020 will sich die Bank zu einem digitalen Technologieunternehmen entwickeln. Diese Haltung gelte auch für innovative Wege zu mehr Teilhabe. „Wir möchten alle Beschäftigten befähigen, ihre Tätigkeit so optimal wie möglich auszuüben“, so Bührmann. Aus diesem Grund testet das Unternehmen auch bereitwillig, ob die neue Sehhilfe den Berufsalltag von blinden und sehbehinderten Mitarbeitern erleichtern und effizienter machen kann. Das Ergebnis: „Insbesondere die Vorlesefunktion ermöglicht es, Texte unabhängig von Ort und Zeit ohne Hilfe anderer zu lesen – egal ob Tagespost, persönliche Nachrichten oder Türschilder.“ Das schafft deutlich mehr Unabhängigkeit und Mobilität. Und noch ein weiteres Plus habe er verzeichnen können: Mit dem High-Tech-Hilfsmittel seien das Interesse und das Verständnis der nicht-behinderten Beschäftigten gestiegen. Das auf blinde und sehbehinderte Menschen spezialisierte BFW Halle hat die Sehhilfe bereits in sein Portfolio des Bereiches Elektronische Hilfsmittel aufgenommen. „Wir sind stets offen für die Prüfung der Funktionalität und Praktikabilität neuer Produkte“, erklärt Geschäftsführerin Kerstin Kölzner vom BFW Halle ihre Zusammenarbeit.

Mit den Computern arbeiten und nicht gegen sie, so lässt sich das Gebot der Zukunft vielleicht am besten zusammenfassen. Denn im Zentrum von Arbeit 4.0 steht – trotz zunehmender Automatisierung – der Mensch. Ihn zu befähigen, nachhaltig fit für die Anforderungen der modernen Arbeitswelt zu sein und zu bleiben, darauf kommt es an.

Digitale Skills für das Arbeiten 4.0

Wie wichtig ist in der digitalisierten Arbeitswelt der sichere Umgang mit...?



Quelle: TNS Infratest/Studiengemeinschaft Darmstadt | Studie „Weiterbildungstrends in Deutschland 2017“

Kompetenzen für die Arbeit der Zukunft

Konsequenzen für die berufliche Bildung

Die Begriffe Digitalisierung und der Zusatz „4.0“ werden aktuell fast inflationär benutzt. Gemeint ist damit ein fortschreitender Prozess, bei dem Ereignisse, Gegenstände, Vorgänge und Tätigkeiten, die uns selbstverständlich in der analogen Welt begegnen, vermehrt ein digitales Pendant erhalten. Welche Auswirkungen die Digitalisierung auf Berufe und den Arbeitsmarkt hat, beschreiben David Meinhard und Dirk Werner vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

Wichtige Kompetenzen der digitalisierten Arbeitswelt



Quelle: IW-Personalpanel; Mehrfachnennungen; Befragung von 1.394 Unternehmen, Herbst 2014

Digitale Medien wie Smartphones, Tablets und andere internetfähige Endgeräte haben inzwischen die Gesellschaft durchdrungen und innerhalb einer sehr kurzen Zeitspanne das Kommunikations- und Konsumverhalten grundlegend verändert. Laut Statistischem Bundesamt nutzt der Großteil der deutschen Haushalte (74 %) das Internet fast jeden Tag, wobei wiederum die meisten auch Informationen über Produkte und Dienstleistungen abrufen.

Während die Digitalisierung im Alltag bereits breiten Einzug gehalten hat, ist dies im Arbeitsleben noch nicht in gleichem Maße beobachtbar. So bietet derzeit nur rund ein Viertel der kleinen und mittleren Unternehmen seine Produkte und Dienstleistungen online an. Gleichzeitig sehen die Unternehmen große Chancen aufgrund der zunehmenden Bedeutung des Internets, etwa durch einen besseren Zugang zu relevanten Beschaffungs- und Absatzmärkten oder durch die verbesserte Erreichbarkeit von Dienstleistern. Die Auswirkungen der Digitalisierung auf das Arbeitsleben werden oftmals unter der Bezeichnung „Industrie 4.0“ oder „Arbeit 4.0“ diskutiert. Dieser Kunstbegriff stellt den Aspekt der Vernetzung von Maschinen, Daten und Prozessen in den Vordergrund. Die Vernetzung ist aber auch für Branchen prägend, die digitale Vertriebswege wie etwa Online-Plattformen oder Shop-Systeme nutzen oder für die digitaler Datenaustausch sowie digitale Dienstleistungen wie Cloud Services im Vordergrund stehen.

Die steigende Bedeutung der Vernetzung für das Arbeitsleben spiegelt sich in der Einschätzung der Unternehmen hinsichtlich der Kompetenzen wider, die in den nächsten fünf Jahren an Bedeutung gewinnen werden (siehe Abb.). Dabei fällt auf, dass längst nicht alle der als wichtig identifizierten Kompetenzen wie die IT- oder Online-Kompetenzen „digital“ sind. Vielmehr spielen auch zukünftig Personal- und Sozialkompetenzen sowie das berufliche und betriebliche Erfahrungswissen eine zentrale Rolle.

Aktuelle Studien lassen keine verlässliche Aussage auf langfristige Beschäftigungseffekte zu. Ein „Bedrohungsszenario“, bei dem durch die Automatisierung zahlreiche Berufe und Tätigkeiten obsolet werden, ist aller Voraussicht nach nicht zu erwarten. Die meisten Unternehmensbefragungen und auch die jüngste Entwicklung am Arbeitsmarkt deuten vielmehr darauf hin, dass zwar bestimmte Berufe und Anforderungen sich wandeln und mehr höher qualifizierte Tätigkeiten entstehen. Die zunehmende Automatisierung wird eher dazu beitragen, Fachkräfte zu unterstützen und Fachkräfteengpässe zu mildern. Unternehmen in Deutschland erwarten eher positive Beschäftigungseffekte durch Digitalisierung, was insbesondere für bereits stärker digitalisierte Unternehmen gilt.

Konsequenzen für die berufliche Bildung

Das duale System der beruflichen Bildung steht vor der Herausforderung, auf diese Veränderungen adäquat zu reagieren. Unternehmen benötigen zur Wahrung ihrer Wettbewerbsfähigkeit passend qualifizierte Mitarbeiter, die dauerhaft innovativ und beschäftigungsfähig bleiben müssen. Die bisherigen Studien zeigen keinen grundsätzlichen Modernisierungsrückstand der dualen Berufsausbildung. Die Ausbildungsordnungen sind technikneutral und prozessorientiert formuliert und ermöglichen eine bedarfsgerechte Anpassung der betrieblichen Ausbildung. Branchenspezifische Untersuchungen etwa für Metall- und Elektro- oder IT-Berufe legen allerdings inhaltliche Anpassungen nahe, die jedoch überwiegend durch neu zu entwickelnde Zusatzqualifikationen umgesetzt werden können. Daneben spielt die Weiterbildung eine noch bedeutendere Rolle bei der Qualifizierung für das digitale Zeitalter. Unternehmen setzen dabei stark auf informelle Lernformen und in den Arbeitsprozess integrierte betriebliche Weiterbildung, auch im Rahmen von E-Learning-Konzepten. Damit könnten nicht nur benötigte (digitale) Kompetenzen aufgebaut, sondern die berufliche Bildung didaktisch und methodisch angereichert werden. Digitalisierung schafft hier zugleich Chancen.

Digitalisierung: Chance oder Risiko?

Neue Möglichkeiten für die Teilhabe von Menschen mit Behinderung

Wer sich mit der Zukunft der Arbeit beschäftigt, kommt am Thema Digitalisierung nicht vorbei. Die mit großer Intensität geführte Diskussion um die Chancen und Risiken wird oft durch Negativszenarien beherrscht. Dabei wird das Potenzial der Digitalisierung für mehr Teilhabe vernachlässigt. Ein Beitrag von Prof. Dr. Lothar Abicht vom Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung.

Die Negativszenarien kommen nicht von ungefähr: Die Prognose, dass Maschinen Millionen Arbeitnehmer verdrängen, basiert auf einer US-Studie, nach der bis zu 47 % der US-Arbeitsplätze bis 2035 durch Digitalisierung wegfallen könnten. Das zweite Szenario betrifft den Charakter der Arbeitsplätze im Zeichen von Arbeit 4.0, die mobil und flexibel sein müssen und Elemente wie Crowdwork umfassen, also digitale, anonym erbrachte Arbeit. Beide Szenarien führen schnell zu der Schlussfolgerung, dass Menschen mit Handicap noch weniger Chancen auf Teilhabe am Arbeitsmarkt haben. Vernachlässigt wird dabei jedoch, dass die Digitalisierung nicht nur Arbeitsplätze vernichten, sondern auch neue schaffen wird. Zudem wird der Verlust an Arbeitskräften durch die Verrentung der Babyboomer so gravierend sein, dass viele Regionen geradezu angewiesen sind auf den Ersatz menschlicher Arbeitskraft durch digitale Technologien. Und die Anforderungen an den Mitarbeiter 4.0 sind hoch: Von ihm wird erwartet, dass er Expertenwissen, Risikobereitschaft, Stabilität und Durchsetzungsvermögen, Kreativität sowie Empathie als vermutlich wichtigste Fähigkeit aufweist. Haben Menschen mit Handicap vor diesem Hintergrund wirklich keine Chancen? Betrachten wir nun die neuen technischen Möglichkeiten: Die Technologie ist mit der praktischen Anwendung künstlicher Intelligenz wie dem IBM Computer Watson weit vorangeschritten. Typisch für solche Systeme ist u.a. die Fähigkeit zu lernen, selbstständig gedruckte und gesprochene Texte zu verarbeiten und mit Menschen in natürlicher Sprache zu kommunizieren. Menschen mit Behinderung können von den Anwendungen dieser Technologien durchaus profitieren. Digitale elektronische Assistenten ermöglichen z.B. Menschen mit eingeschränkter Bewegungsfähigkeit, Suchprozesse im Netz zu starten, digital einzukaufen oder mit anderen Menschen zu kommunizieren. Ihre Anwendung im Arbeitsprozess ist nur eine Frage der Zeit.

Neue Qualitäten in der Kommunikation

Überhaupt ermöglichen digitale Systeme eine neue Qualität der Kommunikation für Menschen mit Sinnes Einschränkungen. Dass Hörgeräte heute hochkomplexe digitale Systeme sind, ist nicht neu. Wie weit die Technik schon ist, zeigen Cochlea-Implantate. Während Hörgeräte Töne einfach nur verstärken, senden Cochlea-Implantate die elektrischen Signale direkt an den Hörnerv. Klänge können somit klarer gehört werden, als dies bei Hörgeräten der Fall ist. Viele blinde und stark sehbehinderte Menschen setzen ihre Hoffnung darauf, dass in Zukunft auch visuelle Signale direkt auf



den Sehnerv übertragen werden. Solange diese Technologien noch im Forschungsstadium sind, können mobile Sehhilfen eine Brücke bilden, indem sie gedruckte Texte vorlesen und Gesichter oder Objekte erkennen. Für gelähmte Menschen sind Technologien interessant, mit denen Informationen direkt vom Gehirn abgegriffen und zur Steuerung von Rollstühlen, Roboter Greifarmen oder Prothesen verwendet werden. Die auf der Analyse von Hirnströmen beruhenden Systeme helfen bei der Bewältigung von Alltagsaufgaben oder der Computerbedienung. Grenzen ergeben sich noch aus dem komplexen Charakter der Gedanken und Hirnströme. Mensch und Computer müssen intensiv trainieren, welcher Gedanke welchem Befehl entspricht.

Zusammenarbeit mit Robotern

Neue Möglichkeiten für Menschen mit Behinderung versprechen auch Roboter, die unmittelbar mit Menschen interagieren und über die Fähigkeit verfügen, Emotionen zu erkennen und zu signalisieren. Damit könnten sie Assistenten von Menschen werden, die auf ständige Unterstützung angewiesen sind oder im Arbeitsprozess mit Menschen zusammenwirken. Machbar wird das durch die Potenziale der künstlichen Intelligenz und hochentwickelte Sensortechnik. Auch in der Produktion ist die Kooperation zwischen Robotern und Menschen mit Behinderungen durchaus vorstellbar. So erforscht das Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO an praktischen Fällen, wie Roboter und schwerbehinderte Produktionsmitarbeiter in der Montage kooperieren können. Die Mehrzahl solcher Technologien hat aber nur dann Aussicht auf erfolgreiche Anwendung, wenn sich behinderte Menschen aktiv darauf einstellen und intensive Trainingsprozesse durchlaufen. Die Technologie kann vieles, der Mensch muss es aber ermöglichen und aktiv unterstützen.

Prof. Dr. Lothar Abicht,
Geschäftsführer des
Instituts für Struktur-
politik und Wirtschafts-
förderung (isw)
in Halle / Saale.

„Werben für eine umfassende Kultur der Prävention“

Dr. Joachim Breuer, Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung, über den Arbeitsschutz der Zukunft und andere Herausforderungen



Die Entwicklungen der Industrie 4.0 bergen nicht nur Chancen und Risiken für Arbeitnehmer, sondern stellen auch das soziale Sicherungssystem auf die Probe. Vor welchen Herausforderungen die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen als Träger der gesetzlichen Unfallversicherung angesichts der Veränderungen stehen und wie geeignete Lösungsansätze für eine angepasste Prävention aussehen, darüber spricht REHAVISION mit Dr. Joachim Breuer.

REHAVISION: Die Veränderung der Arbeitswelt hin zur Industrie 4.0 stellt auch Anforderungen an den Arbeitsschutz. Wie sehen diese aus?

Dr. Joachim Breuer: Innerhalb der DGUV, insbesondere in unseren Forschungsinstituten, beschäftigen wir uns intensiv mit den Herausforderungen der Arbeitswelt 4.0. Im Fokus stehen dabei die Digitalisierung und die damit verbundenen neuen Technologien, die zunehmende räumliche und zeitliche Flexibilisierung von Arbeit, die neue Vielfalt von Beschäftigungsformen und die mit diesen Entwicklungen verbundenen Anforderungen an Führung. Was können wir tun, um unter den sich wandelnden Bedingungen Sicherheit und Gesundheit für die Beschäftigten weiter zu garantieren? Der Arbeitsschutz der Zukunft muss noch stärker ganzheitlich und vorausschauend arbeiten. Dieser Ansatz steht deshalb im Mittelpunkt unserer neuen Präventionskampagne. Mit ihr werben wir für eine umfassende Kultur der Prävention. Unser Ziel ist es, bei möglichst vielen Menschen ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass sie etwas tun können für ihre Sicherheit und Gesundheit. Nur wenn wir in einem frühen Stadium das Gespräch mit Produkt- und Netzwerkentwicklern suchen, werden wir künftig das Arbeitsumfeld mitgestalten können. Das erleben wir jetzt schon bei einem Thema wie kollaborierende Roboter. Die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten muss hier bereits bei der Entwicklung der Maschinen mitgedacht werden. Ein weiterer Aspekt der Arbeitswelt 4.0: Die Mobilität der Beschäftigten wird weiter steigen. Immer mehr Menschen arbeiten von unterwegs oder von Zuhause. Auch um diese Gruppe müssen wir uns kümmern. Zum Beispiel, indem wir ihre Gesundheitskompetenz weiter stärken.

Wie können präventive Ansätze gestaltet werden, z.B. in der Unfallerkennung oder Ergonomie?

Beim Thema Ergonomie sind Vor- und Nachteile der Digitalisierung gut erkennbar. Immer mehr Menschen leiden an Bewegungsmangel. Sie sitzen viele Arbeitsstunden vor dem Computer, häufig bietet auch die Freizeit nicht genügend Ausgleich. Das fördert Muskel-Skelett- und Herz-Kreislauf-Erkrankungen. Für Berufsgenossenschaften und Unfallkassen bedeutet das: Es wird immer wichtiger, Betriebe beim betrieblichen

Gesundheitsmanagement zu unterstützen. Andererseits hilft die Digitalisierung, schwere Arbeit leichter zu machen. In einigen Betrieben werden in der Produktion zum Beispiel Exoskelette getestet: Roboter, die Arme oder Beine bei schweren Hebe- oder Trage-Arbeiten entlasten. Solche Entwicklungen begleiten wir und prüfen ihre Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit.

Ein großes Thema ist die Zunahme von psychischen Belastungen: Gibt es hier Ansätze im Arbeitsschutz?

Arbeitsverdichtung, ständige Erreichbarkeit, Zeitdruck und dazu häufig noch die Unsicherheit befristeter Arbeitsverträge – all das trägt zum Aufbau psychischer Belastungen bei. Wir bieten Betrieben und Beschäftigten deshalb Handlungshilfen an, wie sie Arbeit so gestalten können, dass Sicherheit und Gesundheit nicht ins Hintertreffen geraten. Kern der präventiven Maßnahmen ist und bleibt die Beurteilung der Arbeitsbedingungen, die der Arbeitgeber für jeden Arbeitsplatz erstellen muss. Sie muss auch die psychischen Belastungen beinhalten und Möglichkeiten aufzeigen, wie Belastungen vermieden werden können.

Welche Rolle können die Berufsförderungswerke als Vernetzungspartner spielen?

BFW sind aufgrund ihrer besonderen Angebote und Erfahrungen ein sehr wichtiger Partner für die DGUV. Für uns hat die Rückkehr unserer Versicherten an den Arbeitsplatz oberste Priorität. Um das zu gewährleisten, sind wir auf gute Zusammenarbeit mit den BFW angewiesen. Sie führen Qualifizierungsmaßnahmen in Kooperation mit Betrieben durch und leisten so ihren Beitrag zur Reintegration. Im Zusammenhang mit Arbeit 4.0 möchte ich auf ein aktuelles BFW-Projekt hinweisen. Je weiter das Renteneintrittsalter angehoben wird, desto klarer ist auch: Bestimmte Tätigkeiten können nicht mehr bis an diese Altersgrenze ausgeübt werden. In einem regionalen Netzwerk erproben die BFW deshalb „überbetriebliche Tätigkeitswechsel“. Es geht darum, nachhaltige Beschäftigungsalternativen zu schaffen und dabei die Kompetenzen jedes Einzelnen zu fördern. Auch die DGUV hat dazu bereits unter dem Motto „Mein zweiter Beruf“ geforscht. Wir sind deshalb sehr gespannt auf die Ergebnisse des Projekts.

→ Weitere Informationen:
taetigkeitswechsel.de
wegweiser-berufsumstieg.de

Das digitale Berufsförderungswerk

Wie die BFW fit für die Arbeitswelt 4.0 werden

Ohne IT-Kenntnisse geht künftig nichts mehr. Das steht fest. Aber die Arbeitswelt 4.0 steht vor weiteren Herausforderungen und Veränderungen. Das betrifft Arbeitsformen, Arbeitsinhalte und Berufsbilder – und am Ende natürlich die Beschäftigten. Sie müssen neue Anforderungen erfüllen: „Zukünftig wird nur derjenige bestehen, der über digitale Kompetenzen verfügt und mit rasanten technologischen Entwicklungen Schritt halten kann“, erklärt Rachel Knauer vom BFW Köln. Als Projektleiterin für das „Digitale BFW“ in Köln beschäftigt sie sich mit der Frage: „Wie machen wir uns im BFW fit für die Arbeitswelt 4.0?“

Herausforderungen wollen gestaltet werden. Als Experten für arbeitsmarkttaktuelle Qualifizierungen sind es die BFW gewohnt, ihr Angebot immer wieder neu auszurichten. Im Fokus des Anfang 2017 in Köln gestarteten Projektes „Digitales BFW“ steht die Vermittlung von digitaler Kompetenz. Dahinter verbirgt sich der sichere und kritische Umgang mit den gesamten digitalen Technologien, die für die Information, Kommunikation und die Entwicklung von Problemlösungsstrategien genutzt werden. „Natürlich werden die Gewichtungen von Beruf zu Beruf unterschiedlich sein“, erklärt Rachel Knauer. Ein CAD-Konstrukteur wird andere digitale Anwendungen haben als eine Kauffrau für Büromanagement. Zusätzlich können künftig neue digitale Ausbildungsberufe im BFW Köln das Spektrum erweitern.

Unabhängig davon gilt aber für alle Qualifizierungen im BFW Köln die Vermittlung der so genannten Digital Literacy. Dahinter verbirgt sich die Kompetenz, das Internet effektiv zu nutzen sowie die Fähigkeit, mit beliebigen Informationen selbstbestimmt, souverän, verantwortlich und zielgerichtet umzugehen. „Jeder BFW-Absolvent soll künftig in der Lage sein, sich relevante neue Informationen zu suchen und zu bewerten und ebenso ohne Scheu neue Programme öffnen und bedienen zu können.“ Die Weiterentwicklung seiner Angebote ist dem BFW nicht fremd. Das wurde bereits bei der Entwicklung des Reha-Modells unter Beweis gestellt. „Hier werden wir insbesondere beim Thema Handlungsorientierung anknüpfen“, sagt Rachel Knauer. Denn Handlungsorientierung umfasst die Vermittlung von Selbstlern- und Selbststeuerungskompetenzen. Das sind Fähigkeiten, die Beschäftigte angesichts immer kürzerer technologischer Entwicklungszyklen benötigen und die ihnen helfen, eigenständig und lebenslang weiterzulernen, um den Herausforderungen von Arbeit 4.0 zu entsprechen.

Neue Strategien entwickeln

Das gilt im Übrigen auch für die BFW-Mitarbeiter selbst. „Arbeit 4.0 fordert uns auch als Organisationen heraus“, erklärt dazu Dr. Maria Heinelt, Geschäftsführerin im BFW Thüringen und verantwortlich für den Ausschuss „Forschung & Entwicklung“ im Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke. Dort hat man sich systematisch auf den Weg gemacht, Antworten und Lösungen für die neuen Herausforderungen zu erarbeiten. „Wir beschäftigen uns bewusst mit

Arbeit 4.0 und verwenden absichtlich nicht die Begrifflichkeit Industrie 4.0“, so Dr. Maria Heinelt weiter. „Denn es geht uns darum, Menschen fit für die neuen Arbeitsprozesse zu machen und nicht darum, sie in den Wirtschaftsprozessen zu ersetzen.“ Damit die neuen Aufgaben strategisch, zukunftsorientiert und so effektiv wie möglich bewältigt werden

können, haben sich die BFW externe Partner wie das Fraunhofer-Institut als Begleiter gesucht. Gemeinsam nehmen sie eine sachlich-kritische Analyse des aktuellen Qualifizierungsportfolios vor. Und gemeinsam beschäftigen sie sich mit der Frage, welche Branchen und welche Qualifizierungen wie auf die neuen Prozesse reagieren müssen. Sie klären, wie die technische Ausstattung angepasst werden muss und nicht zuletzt, wie die BFW-Mitarbeiter in den Entwicklungsprozess erfolgreich eingebunden werden können. Hier setzt der Bundesverband strategisch an mit der Planung einer Workshop-Reihe unter der Themenstellung „Zukunft der Arbeit – Zukunft der BFW“.

Fest steht, dass zu den künftigen Standards eine Stärkung der IT- und Medienkompetenz gehört und ebenso die Bereitschaft zum lebensbegleitenden Lernen – das gilt für Teilnehmer und Mitarbeiter gleichermaßen. Hier knüpfen die Personalentwicklungsstrategien in den BFW an: Sie verbinden fachliche und individuelle Bedarfe miteinander und erfolgen im Abgleich mit den betrieblichen Partnern. „Wir pflegen enge Kooperationen mit Unternehmen, gerade aus dem Mittelstand“, so Dr. Maria Heinelt weiter. Davon profitieren beide Seiten: „Wir bekommen als BFW einerseits unmittelbar die konkreten Anforderungen von Unternehmen mit und können andererseits durch unsere Absolventen die kleinen und mittelständischen Betriebe auf ihrem eigenen Weg in die Arbeitswelt 4.0 unterstützen.“ Die Erfahrungen der BFW wolle man weitergeben, unterstreicht Dr. Maria Heinelt. „Schließlich sind wir Partner der Unternehmen!“



Schnelle Wege zurück in Arbeit

Reha-Übergänge durch Kooperation zukunftsfähig gestalten

Wege zurück in Arbeit sollten kurz und frei von Hindernissen sein: Gerade nach Unfällen oder Erkrankungen ist es für Betroffene wichtig, möglichst schnell und nahtlos wieder ins Berufsleben zu finden. Dafür braucht es reibungslose Übergänge zwischen medizinischer und beruflicher Rehabilitation. Innovative Kooperationsprojekte zeigen, wie diese Schnittstellen zukunftsfähig gestaltet werden können und wie durch die enge Verzahnung der Rehabilitationsleistungen die Reintegration verbessert werden kann.



Entscheidend für nahtlose Übergänge ist die enge Zusammenarbeit aller Akteure. Die Bundesregierung hat deshalb mit dem Präventionsgesetz 2015 einen besonderen Fokus auf die Kooperation der Leistungsträger im Bereich Prävention und Gesundheit gelegt. Es gilt, die Erwerbsfähigkeit von Arbeitnehmern möglichst lange zu sichern – auch, wenn der bisherige Berufsweg aufgrund erworbener Einschränkungen wegfällt. Dann ist eine schnelle Rückkehr ins Arbeitsleben gefragt. Nicht nur aus wirtschaftlichen Gründen, sondern auch, weil Arbeit für Betroffene mehr ist als Erwerbstätigkeit.

Deutlich wird das besonders bei Suchterkrankungen: „Gerade bei abhängigkeitserkrankten Rehabilitanden stellen Wartezeiten und Zeiten der Ungewissheit ein erhöhtes Rückfallrisiko dar“, erklärt Dr. Dietmar Kramer, Leitender Arzt der salus klinik Friedrichsdorf. Eine rasche Reintegration in den Arbeitsmarkt erhöhe dagegen die Erfolgchancen einer medizinischen Rehabilitation. Das bestätigt auch Dr. Volker Weissinger, Geschäftsführer des Fachverbandes Sucht e. V. – „deshalb ist die Vernetzung aller beteiligten Organisationen und eine damit verbundene Weichenstellung bereits während der medizinischen Rehabilitation auch so wichtig.“ Aus diesem Grund hat der Fachverband Sucht gemeinsam mit dem Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke ein Konzept erarbeitet, das Verbesserungspotenziale an der Schnittstelle zwischen medizinischen und beruflichen Teilhabeleistungen thematisiert. Dazu gehört auch eine engere Zusammenarbeit von Fachkliniken für Suchterkrankte mit Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation.

Damit eine solche Weichenstellung gelingt, hat die salus klinik gemeinsam mit der Deutschen Rentenversicherung Bund und dem Berufsförderungswerk Frankfurt am Main ein Verzahnungsmodell entwickelt: Klinik-Patienten mit Suchterkrankung können bereits während ihres Entwöhnungsaufenthalts in der salus klinik ein integriertes Assessment im BFW Frankfurt absolvieren. Ein Reha-Berater der DRV Bund prüft vorher im Gespräch, ob eine Arbeitserprobung notwendig ist, und wertet am Ende die Ergebnisse des Assessments aus. Bei Bedarf werden weitere Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben beantragt – und so ein fließender Übergang zur beruflichen Reha gesichert.

Das Konzept geht auf und ist Vorbild für weitere Kooperationen: „Die Übergänge von medizinischer zu beruflicher Reha gestalten sich nahtlos. Damit werden unnötige Wartezeiten und damit Unsicherheiten auf Seiten des Rehabilitanden vermieden“, so Kramer. Die Rückmeldungen der teilnehmenden Rehabilitanden seien sehr gut. Auch im BFW Frankfurt: „Schon während der medizinischen Reha zu klären, welche Unterstützung für den weiteren beruflichen Weg notwendig und möglich ist, trägt zum Erfolg der Entwöhnung entscheidend bei“, bestätigt Geschäftsführerin Maria Klink.

Leuchtturm-Projekte schaffen fließende Übergänge

Auch andere BFW bringen Kooperationen auf den Weg, um den Übergang zur beruflichen Reha fließend zu gestalten. Das BFW Dortmund beispielsweise plant eine enge Kooperation mit der Johannesbad-Klinik Fredeburg, die ebenfalls Entwöhnungsbehandlungen für Abhängigkeitserkrankte bietet: Unter Federführung der DRV Westfalen will die Klinik eine Adaptionseinrichtung mit Platz für 32 Patienten auf dem Gelände des BFW Dortmund schaffen – und damit im wahrsten Sinne kurze Wege ermöglichen. Hier erhalten Patienten im Rahmen ihrer medizinischen Reha die Chance, ein mehrtägiges Assessment im BFW Dortmund mit arbeitsmedizinischen und -psychologischen Untersuchungen sowie einer Arbeitserprobung zu absolvieren. Bei Bedarf und Genehmigung könnten unmittelbar weitere Angebote zur beruflichen Reha erbracht und eine nahtlose Rückkehr in Arbeit ermöglicht werden, erklärt Assessment-Leitung Dr. Stefanie Siebeneick vom BFW Dortmund: „Ein Leuchtturmprojekt, das eine ganz neue Verzahnung zwischen medizinischer und beruflicher Reha ermöglichen wird.“

→ Weitere Informationen:
www.sucht.de



„Für Leistungen wie aus einer Hand“

Das Bundesteilhabegesetz: ein Überblick über Neuerungen

„Das SGB IX braucht Zähne“, titelte die REHAVISION in ihrer Ausgabe Sommer 2014 und meinte damit, dass weiterer Handlungsbedarf in der Gesetzgebung bestand. Hier setzt jetzt das neue Bundesteilhabegesetz an. Dr. Helga Seel, Geschäftsführerin der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR), über die Neuerungen des Bundesteilhabegesetzes (BTHG).



Vorab: Das gegliederte Sozialleistungssystem bleibt bestehen; wie bisher bieten acht Sozialleistungsträger Leistungen an, deren Nutzung von Voraussetzungen des Menschen mit Behinderung und von der Zuständigkeit des einzelnen Trägers abhängt. Aber: Das neue SGB IX fordert eindeutig mehr Zusammenarbeit der Akteure. Im ersten Teil des Gesetzes werden Koordination und Kooperation der Reha-Träger mit konkreten Verpflichtungen, mit Instrumenten für eine bessere Planung des Reha-Prozesses neu geregelt.

Auch wenn die Reha-Träger und die Integrationsämter nach wie vor für unterschiedliche Leistungen zuständig bleiben, soll in Zukunft ein einziger Reha-Antrag ausreichen, um ein umfassendes Verfahren zu initiieren. Wenn mehrere Reha-Träger beteiligt sind, ist nun gesetzlich geregelt, dass es einen sogenannten „leistenden Reha-Träger“ gibt, der die Feststellung der Rehabilitationsleistungen koordiniert. Die Reha-Träger sollen sich an gleichen Maßstäben ausrichten. Zur Konkretisierung dieser gestiegenen Anforderungen an die Zusammenarbeit erarbeiten die Reha-Träger derzeit auf Ebene der BAR entsprechende Vereinbarungen.

Reibungslose Abläufe durch die Gestaltung des Reha-Prozesses

Um lange Bearbeitungszeiten und Brüche im Reha-Geschehen zu vermeiden, ist der Reha-Prozess künftig so zu planen und zu organisieren, dass die Phasen nahtlos ineinander übergehen. Ein Kernbereich des BTHG ist hierfür das Teilhabeplanverfahren, das eine verbesserte Koordinierung der Leistungen unterstützt. Das Ergebnis – der Teilhabeplan – ist für alle Beteiligten verbindlich. Ergänzend dazu gibt es für die Träger der Eingliederungshilfe weitere Regelungen für ein Gesamtplanverfahren, die im zweiten

Teil des SGB IX verankert sind. Es handelt sich aber nicht um zwei selbstständige Verfahren: Wenn gleichzeitig ein Teilhabeplanverfahren durchzuführen ist, soll das Gesamtplanverfahren die Bedarfe aus dem Zuständigkeitsbereich der Eingliederungshilfe erheben und in die Teilhabeplanung einbringen. Ein Format für die gemeinsame Beratung und Abstimmung zwischen den beteiligten Leistungsträgern ist die Teilhabekonferenz, für die auch die Zustimmung des Leistungsberechtigten erforderlich ist.

Eine Schlüsselfunktion im Reha-Prozess nimmt deshalb die Bedarfsermittlung ein. Je genauer sich Leistungen am persönlichen Bedarf eines Menschen mit Behinderung orientieren, desto besser wird dessen Teilhabe gelingen. Neben den Auswirkungen der Behinderung müssen für eine gute Planung und Durchführung von Reha-Maßnahmen auch persönliche und individuelle Faktoren wie Alter, Bildungsstand, Wohnort, familiäre Situation und soziales Umfeld berücksichtigt werden. Um sicherzustellen, dass die Bedarfsermittlung bei komplexem Unterstützungsbedarf mit abgestimmten Instrumenten und Verfahren passgenau erfolgt, müssen die Reha-Träger auf BAR-Ebene „Gemeinsame Empfehlungen für Grundsätze der Instrumente zur Ermittlung des Rehabilitationsbedarfs“ abschließen.

Information und Beratung

Menschen mit Behinderung sollen mehr als bisher von Anfang an aktiv und selbstbestimmt in die Prozesse einbezogen werden. Das setzt eine umfangreiche Information und Beratung über die anstehenden Möglichkeiten für die einzelnen Betroffenen voraus. Anliegen des Gesetzes ist es, den Leistungsberechtigten eine Wahrnehmung ihrer Rechte und Pflichten auf Augenhöhe zu ermöglichen. Dafür wird neben der Beratung durch die Reha-Träger ein weiteres



Dr. Helga Seel,
Geschäftsführerin
der Bundesarbeits-
gemeinschaft für
Rehabilitation (BAR)

→ Fortsetzung Artikel

Informations- und Beratungsangebot etabliert. Ab 2018 wird eine ergänzende unabhängige Teilhabeberatung eingeführt. Sie ergänzt die Beratung durch die Reha-Träger. Die Teilhabeberatung soll bereits im Vorfeld der Beantragung konkreter Leistungen zur Verfügung stehen und über Rehabilitations- und Teilhabeleistungen nach dem SGB IX informieren und beraten. Im Sinne einer Peer-Beratung soll es möglichst auch eine Beratung von Menschen mit Behinderung für Menschen mit Behinderung geben.

Teilhabe am Arbeitsleben

Gerade der Teilhabe am Arbeitsleben kommt in unserer Gesellschaft eine hohe Bedeutung zu, was sich auch im neuen SGB IX niederschlägt. Es stärkt den Gedanken der Prävention vor Rehabilitation und verpflichtet die Reha-Träger – aber auch die Arbeitgeber – zu gezielten Maßnahmen, um frühzeitig Beeinträchtigungen zu erkennen und drohende Behinderungen abzuwenden, um Arbeitsplätze zu erhalten durch Fördermaßnahmen und Beratung für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer. Mit dem Wegfall der Gemeinsamen Servicestellen wenden sich beide künftig direkt an einen Reha-Träger oder das Integrationsamt, um sowohl im Einzelfall wie auch bei der Einführung des BEM Unterstützung zu bekommen. Als Hilfestellung für die Arbeitgeber sollen die Reha-Trä-

ger Mindeststandards für das BEM formulieren und hierbei insbesondere die Anforderungen von kleinen und mittelständischen Betrieben berücksichtigen. Dieses Vorhaben ist in diesen Tagen bei der BAR gestartet, in einer breit angelegten Expertengruppe, an der auch die Berufsförderungswerke mitwirken.

Perspektiven

Die neuen Vorschriften des SGB IX Teil 1 werden zum 1. Januar 2018 in Kraft treten. Allerdings: Gesetzlich verankerte Normen und Regelungen sind zwar grundlegend, sie müssen in der Praxis aber erst gelebt werden. Und genau darauf wird es jetzt und in den nächsten Jahren ankommen – von heute auf morgen wird das nicht gelingen. Die neuen Vorschriften stellen hohe Anforderungen an die Reha-Träger. Denn mit den eintretenden Veränderungen ist eine erhebliche Umgestaltung verbunden, deren Auswirkungen im Einzelnen noch nicht vollständig abzusehen sind – nicht zuletzt, weil viele Regelungen ineinandergreifen. Die Vorbereitungen für den Transfer in die Praxis sind bei allen Akteuren mit Engagement angelaufen. Und wenn dann auch die Menschen mit Behinderung, ihre Arbeitgeber und ihre Angehörigen positive Veränderungen wahrnehmen, dann sind wir auf einem guten Weg.

Aufgaben für die Zukunft

Neuer Vorstand des BV BFW nimmt Arbeit auf

Der im Juni 2017 gewählte ehrenamtliche Vorstand des Bundesverbandes Deutscher Berufsförderungswerke hat sich in den letzten Monaten konstituiert und die Weichen für die kommenden drei Jahre gestellt.



Dr. Susanne Gebauer



Frank Gottwald



Hans-Dieter Herter



Gerhard Witthöft

Die neue Vorsitzende Dr. Susanne Gebauer wird neben der Vereinsführung und der politischen Arbeit künftig die Themen Unternehmenskooperationen und Marketing verantworten. Als neuer 2. Vorsitzender wird sich Frank Gottwald um die BFW-Leistungsqualität und -Produkte kümmern. Hans-Dieter Herter unterstützt als Vorstandsmitglied beim Thema Leistungsqualität und vertritt weiterhin den Bereich Forschung und Entwicklung. Als Vertreter der Deutschen Rentenversicherung übernimmt Gerhard Witthöft die Netzwerkarbeit zu den Reha-

bilitationsträgern. Aufgrund eines Wechsels in der Geschäftsführung des BFW Würzburg gehört Christoph Wutz dem Vorstand nicht mehr an.

Unterstützt werden die ehrenamtlichen Vorstände durch die hauptamtliche Geschäftsführung und das Team der Geschäftsstelle in Berlin. Ein wichtiges Zukunftsthema sieht der neue Vorstand in der weiteren Vernetzung mit der medizinischen Reha. Schwerpunkt des Jahres 2018 wird außerdem das 50-jährige Verbandsjubiläum.

SAP und BFW: Partner bei Arbeit 4.0

Aktionsplan zur Zusammenarbeit vereinbart

Digitalisierung und Arbeit 4.0: Auch die Berufsförderungswerke müssen sich intensiv mit den Veränderungen in den Prozessen und Strukturen der Arbeitswelt beschäftigen. An der Speerspitze der Entwicklungen stehen dabei IT-Unternehmen wie SAP. Gemeinsam mit den Berufsförderungswerken führte der Software-Konzern einen Design-Thinking-Workshop durch. Das Ergebnis: Ein Fahrplan, der die Kompetenzen beider zusammenführt und mehr Zusammenarbeit vereinbart.

SAP gilt als einer der attraktivsten Arbeitgeber weltweit. Das Ziel: die besten Talente zu finden und nachhaltig im Unternehmen leistungsfähig zu halten. Und SAP gilt als Unternehmen, das bewusst auf Inklusion setzt. Die jetzt beschlossene Zusammenarbeit knüpft an die bereits bestehende Bildungspartnerschaft von SAP und BFW an.

Als Experten für Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen verfügen die BFW über ein breites Know-how, um Unternehmen in ihrem Engagement als inklusive Arbeitgeber zu unterstützen. Im Rahmen des Design-Thinking-Workshops wurde nun ein erster Prototyp entwickelt, der die Kooperation von SAP und Berufsförderungswerken für Leistungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement und Profiling beschreibt. Als zweiter Prototyp wurde ein IT-Shadowing der BFW-Ausbildungsverantwortlichen bei SAP entworfen, in dem konkrete Impulse

und neues Wissen vermittelt werden. Hinter Shadowing, englisch für „Beschatten“ verbirgt sich ganz konkret das Begleiten eines IT-Experten bei SAP in seinem ganz normalen Job. Das Besondere daran: Man beobachtet den Arbeitenden nur – wird zu seinem „Shadow“ – und nimmt so neue Informationen auf. Damit bekommen die BFW-Ausbilder einen exklusiven Einblick in innovative Weiterentwicklungen und Anwendungen, die sie in die Qualifizierung der BFW-Teilnehmer einfließen lassen.

„Die Zusammenarbeit ist für beide Seiten von Nutzen“, sagt die Geschäftsführerin des BFW Frankfurt am Main, Maria Klink, die maßgeblich zur Realisierung des Workshops beitrug. Das macht auch der Zeitplan des Aktionsplans von SAP und BFW deutlich. „Der Aktionsplan für mehr Zusammenarbeit beginnt sofort“, kündigte Alexander Eckhardt, SAP-Lead für den Bereich Inclusion Germany an.

Gemeinsam Inklusion schaffen

Projekt „Schwer beschäftigt“ widmet sich der Integration von schwerbehinderten, langzeitarbeitslosen Menschen

Für schwerbehinderte Menschen, die lange arbeitslos sind, gestaltet sich die Rückkehr in Arbeit meist alles andere als einfach. Hier setzt das Projekt „Schwer beschäftigt“ an, das das BFW Nürnberg seit 2016 koordiniert.

Um schwerbehinderte, langzeitarbeitslose Menschen erfolgreich in eine dauerhafte Anstellung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu bringen, kommt es auf das gute Zusammenspiel von ganz unterschiedlichen Kompetenzen an. Für das Projekt „Schwer beschäftigt“ haben sich daher zahlreiche Behörden, Bildungsträger und Fachdienste in Mittelfranken zusammengeschlossen. Insgesamt zehn Jobcenter und drei Agenturen für Arbeit aus dem Regierungsbezirk Mittelfranken haben in ihren Arbeitsbereichen Kunden ausgewählt, die aufgrund einer Kombination aus Schwerbehinderung und langer Arbeitslosigkeit besondere Unterstützung auf dem Weg zurück in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis benötigen. Das BFW Nürnberg koordiniert gemeinsam mit dem bfz Nürnberg die Zusammenarbeit der Projektpartner und akquiriert potenzielle Arbeitsstellen für die betreuten Menschen.

Hand in Hand mit den Vermittlungsaktivitäten geht eine intensive Öffentlichkeitsarbeit, um Arbeitgebern im Raum Mittelfranken die Scheu vor der Einstellung von Menschen mit Behinderung zu nehmen. Teil davon ist das so genannte Jobmobil. Dabei handelt es sich um einen Kleinbus im Design des Projektes. Das Projektteam tourt damit durch Mittelfranken und wirbt für das große, oft unterschätzte Leistungspotenzial von Arbeitskräften mit Behinderung.

Das Projekt „Schwer beschäftigt“ wird gefördert von der Bundesregierung im Rahmen des „Programms zur intensivierten Eingliederung und Beratung von schwerbehinderten Menschen“.

→ Weitere Informationen:
www.schwer-beschaeftigt.de

Gefördert durch:



aus Mitteln des Ausgleichsfonds

Kurz notiert

Zeigen, was möglich ist...

10. Bäder- und Rehatour

Zum 10. Mal traten Anfang September Menschen mit und ohne Behinderung während der Bäder- und Rehatour des Krebsverbandes Baden-Württemberg in die Pedale. Auf ihrem gemeinsamen Weg über die Alpen zeigten sie erneut, vor welchen Herausforderungen Menschen mit Handicap im Alltag stehen und wie gelebte Inklusion mit Sports- und Gemeinschaftsgeist funktioniert. Die Tour führte von Stuttgart über acht Etappen durch Deutschland, Österreich und Italien und endete am 8. September in Venedig.

Die alljährliche Bäder- und Rehatour ist ein wichtiger Beitrag, um die vielfältigen Möglichkeiten der Rehabilitation für die Öffentlichkeit sichtbar zu machen. Hubert Seiter, Initiator



und ehrenamtlicher Geschäftsführer des Krebsverbandes Baden-Württemberg: „Wir wollen mit dieser Aktion zeigen, was mit einer chronischen Erkrankung oder einer Behinderung noch möglich ist.“ Prominenter Gast war auch in diesem Jahr die Behindertenbeauftragte der Bundesregierung, Verena Bentele.

BFW Birkenfeld: Projekt STARK schafft soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt

Arbeitsmarktfernen Menschen die Rückkehr in die allgemeine Arbeitswelt zu erleichtern, das ist das Ziel von „STARK“, einem neuen Kooperationsprojekt zwischen dem Jobcenter Landkreis Birkenfeld, der Elisabeth-Stiftung Birkenfeld und dem Nationalpark Hunsrück-Hochwald.

„STARK“ steht für „Soziale Arbeit im Nationalpark“ und soll erwerbsfähigen Leistungsberechtigten über 35 Jahren, die bereits seit langem arbeitslos sind, Kinder haben oder gesundheitlich eingeschränkt sind, die mittel- bis langfristige Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen. Konkret werden über „STARK“ zehn Projekthelfer im Nationalpark Hunsrück-Hochwald über das Projekt „Soziale Teilhabe“ beschäftigt. Als Arbeitgeber fungiert die Elisabeth-Stiftung Birkenfeld, sie betreut



die Projekthelfer beschäftigungsbegleitend. Der Nationalpark Hunsrück-Hochwald bietet den Projekthelfern eine naturnahe und sinnstiftende Arbeitsumgebung. So werden die Helfer bei handwerklichen Arbeiten und bei der Beobachtung und Erfassung der Pflanzen- und Tierwelt eingesetzt. Sie helfen beispielsweise, wenn Tast- und Geruchskästen für Kinder gebaut oder barrierefreie Pfade und Wege erstellt werden. Gefördert wird das Projekt über das Programm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

BFW Köln: Innovationen erfolgreich managen

Individualisierung, Flexibilisierung, Selbstbestimmung: Die Reha-Landschaft hat sich in den vergangenen Jahren deutlich gewandelt. Dass die Entwicklungen angesichts sich verändernder Arbeitsprozesse noch nicht abgeschlossen sind, liegt auf der Hand. Um den Wandel aktiv mitzugestalten und neue Konzepte in der beruflichen Rehabilitation auszuprobieren, hat das Berufsförderungswerk Köln Anfang 2017 ein Innovationsmanagement eingeführt, für das Innovationsmanagerin Marleen Schiffer zuständig ist.

„Innovationen basieren auf Ideen – und die stammen von Menschen. Sie sind der Schlüssel für Veränderungen und Weiterentwicklung“, erklärt Marleen Schiffer. Und noch etwas spielt

eine Rolle: Digitalisierung ist der neue Treibstoff. Genau hier setzt die Aufgabe der studierten Fachinformatikerin und Ökonomin daher auch an: Sie begleitet die BFW-Mitarbeiter bei der Entwicklung von Konzepten, unterstützt Projekt-Teams als Prozess-Moderatorin und initiiert Austausch. „Kreativität entsteht aus dem Dialog ganz unterschiedlicher Professionen“, sagt die Innovationsmanagerin. Und Kreativität braucht Raum. Um für einen ergebnisoffenen Austausch und das Austesten neuer Ideen einen geeigneten Ort zu schaffen, plant das BFW Köln aktuell einen „Kreativraum“. Er soll eine anregende Atmosphäre für kreative Gedanken schaffen. Innovationen sind aber mehr als neue Erfindungen. Sie sind erwünschte Veränderungen – und daher kommt der Steuerung und Umsetzung durch Koordination und Zusammenführung eine entscheidende Rolle zu. „Am Ende sollen aus Ideen verwertbare neue Dienstleistungen werden“, bringt Marleen Schiffer es auf den Punkt. Dafür ist sie da.

BFW Mitteldeutschland: Kooperation mit Stadt und Stadtwerken



Die Stadt Halle/Saale, die Stadtwerke GmbH und die fünf mitteldeutschen BFW vereinbarten jetzt die Zusammenarbeit und praktische Ausbildung im Rahmen der Inklusion von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen. Die deutschlandweit einmalige Kooperation geht auf eine Initiative der Stadt Halle zurück und umfasst die Zusammenarbeit mit dem BFW Halle, das auf blinde und sehbehinderte Menschen spezialisiert ist, sowie den BFW Dresden, Leipzig, Sachsen-Anhalt (Staßfurt) und Thüringen (Seelingstädt).

BFW Goslar: 70-jähriges Jubiläum



Zum 70. Geburtstag eine neue Gesellschaft – das BFW Goslar schlägt zum runden Ehrentag ein neues Kapitel auf. Zusammen mit den BFW Weser-Ems und Bad Pyrmont bündelt es seine Arbeit jetzt in der „INN-tegrativ gGmbH“. Zu den prominentesten Gratulanten gehörte der gebürtige Goslarer SPD-Politiker und Noch-Außenminister Sigmar Gabriel.

50 Jahre BAG Selbsthilfe



„Selbsthilfegruppen sind Keimzellen der Demokratie. Hier entstehen Impulse, bestehende Strukturen, die vielleicht verknöchert sind, umzugestalten und für gemeinsame Rechte zu kämpfen.“ So würdigte Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier die BAG Selbsthilfe anlässlich ihres 50-jährigen Bestehens. Als Dachorganisation von 120 bundesweiten Selbsthilfeverbänden behinderter und chronisch kranker Menschen ist sie einer der wichtigsten Akteure bei der Entwicklung einer Gesellschaft hin zu mehr Teilhabe und Inklusion.

Personalia

DRV Berlin-Brandenburg: Neue Direktorin

Sylvia Dünn übernimmt das Amt im Januar 2018 vom derzeitigen Geschäftsführer Stephan Fasshauer, der in das Direktorium der Deutschen Rentenversicherung Bund wechseln wird. Die im hessischen Ehringshausen geborene Volljuristin ist seit April 2015 Stellvertretende Geschäftsführerin der DRV Berlin-Brandenburg. Zuvor war sie als Syndikusanwältin in einem internationalen Automobilzulieferkonzern tätig sowie als Leiterin des Büros der Geschäftsführung beim Verband Deutscher Rentenversicherungsträger und als Leiterin des Bereichs Rente im Grundsatz- und Querschnittsbereich Rechts- und Fachfragen der DRV Bund.



BAG BBW: Neue Geschäftsführerin

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke e. V. hat eine neue Geschäftsführerin: **Tanja Ergin** leitet seit 1. November 2017 die Geschäftsstelle in Berlin. Die 42-jährige Sozialwissenschaftlerin war zuvor Referentin der CDU/CSU-Fraktion im Deutschen Bundestag für den Bereich Inklusion und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. Nun löst sie Dr. Katja Robinson ab: Die Juristin war 11 Jahre lang als Geschäftsführerin der BAG BBW tätig.



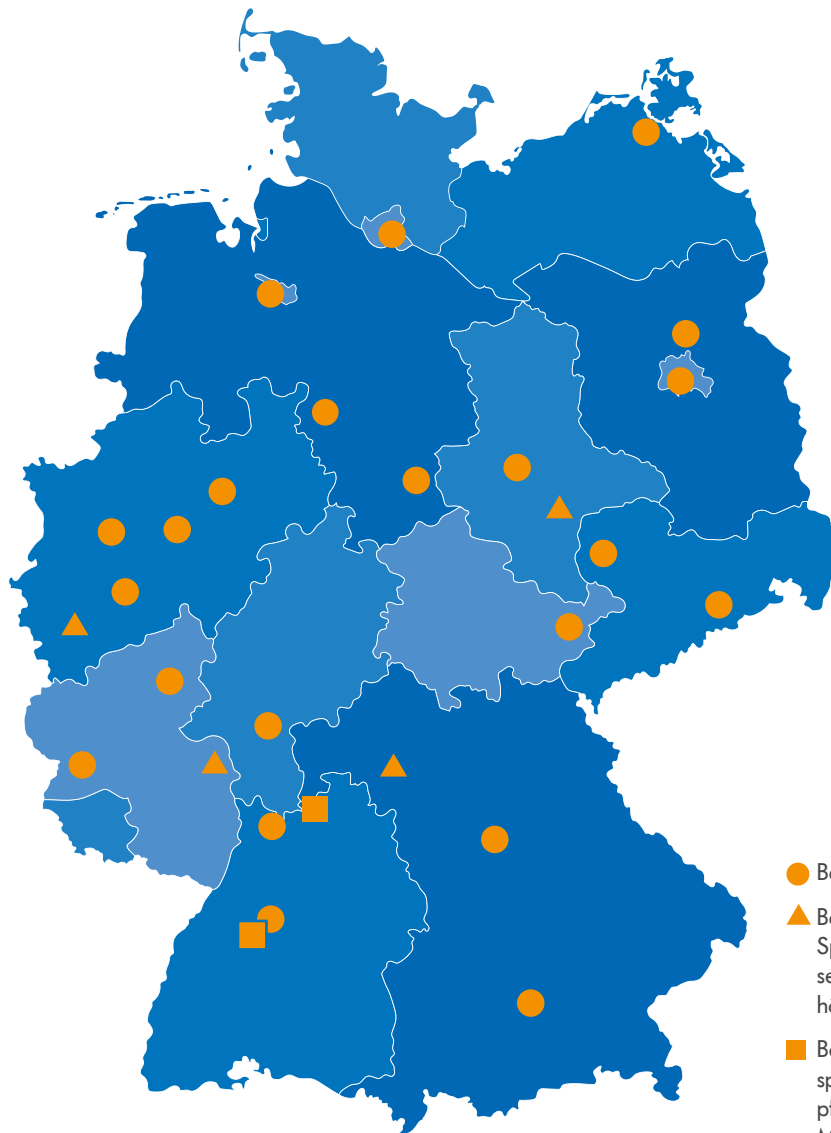
Veranstaltungen

Termine auf einen Blick

- **Deutscher Arbeitgebtag**
29. November 2017 | Berlin
- **Inklusionstage 2017**
04. – 05. Dezember 2017 | Berlin
- **Rehawissenschaftliches Kolloquium 2018**
26. – 28. Februar 2018 | München
- **58. Wissenschaftliche Jahrestagung der DGAUM**
07. – 09. März 2018 | München

Mehr erfahren über Chancen und
Perspektiven der Beruflichen Rehabilitation:

REHAVISION



→ **Überall in
Deutschland**
Die 28 Berufs-
förderungswerke
www.bv-bfw.de



- Berufsförderungswerke
- ▲ Berufsförderungswerke mit
Spezialisierung auf blinde/
sehbehinderte und/oder
hörgeschädigte Menschen
- Berufsförderungswerke mit
speziellen medizinischen und
pflegerischen Angeboten für
Menschen mit schwerer
Körperbehinderung

Zugang für alle
responsiv & barrierefrei

Kommunikation, die Inklusion unterstützt:
www.bv-bfw.de

Ausgabe verpasst?

Archiv & Leserservice

Die Ausgaben der REHAVISION als Download:
www.bv-bfw.de > Service