Prävention ■ Qualifizierung ■ Integration

Frühling 2012

Rehavision

Chancen und Perspektiven der **Beruflichen Rehabilitation**

In dieser Ausgabe:

Flexible Antworten auf demographie-bedingte Herausforderungen

Deutsche Rentenversicherung beschäftigt sich auf 21. Rehawissenschaftlichem Kolloquium mit steigenden Reha-Bedarfen

Seite 4

Fachkräfte für die Zukunft sichern

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) fordert von den Berufsschulen Modernisierungen. *Rehavision* zeigt eine Übersicht der BDA-Forderungen zur „Berufsschule der Zukunft" im Vergleich zu den aktuellen Entwicklungen in den BFW.

Seite 8

Am Hoch vorbei

Ursachen und Lösungsansätze zur Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen

„Rekordhoch" – so lässt sich die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt 2011 am besten beschreiben. Die Zahl der Arbeitslosen blieb unterhalb der 3 Millionen-Grenze, die jahresdurchschnittliche Arbeitslosenquote lag 2011 bei 7,1 % und damit um 0,6 Prozentpunkte niedriger als im Vorjahr. „Wir können auf ein gutes Jahr zurückblicken", lautete daher das Fazit des Vorstandsvorsitzenden der Bundesagentur für Arbeit (BA), Frank-J. Weise. „Die Arbeitslosigkeit ist deutlich gesunken, Erwerbstätigkeit und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sind kräftig gewachsen und die Nachfrage nach Arbeitskräften war das ganze Jahr über sehr hoch." Doch das Hoch am Arbeitsmarkt geht an einem Teil der Bevölkerung vorüber: Die Zahl der schwerbehinderten Menschen ohne Arbeit ist gestiegen. *Rehavision* **beschäftigt sich mit Ursachen und Lösungen.**

Bei schwerbehinderten Menschen stieg die Arbeitslosigkeit im Jahr 2011 um 3 % auf 180.000 an. Arbeitslose Menschen mit Schwerbehinderung machen danach einen Anteil von 6 % aller Arbeitslosen aus. Die Bundesagentur für Arbeit kennt die Ursachen dafür: So nehme die Zahl der schwerbehinderten Menschen wegen der Alterung der Gesellschaft zu. Insgesamt habe es in Deutschland 2011 hochgerechnet 3,23 Millionen schwerbehinderte Menschen im erwerbsfähigen Alter gegeben. Das waren 6 % mehr (+187.000) als noch im Jahr 2005. „Gründe sind die demographische Entwicklung und das Auslaufen vorruhestandsähnlicher Regelungen", erklärt BA-Vorstandsmitglied Raimund Becker gegenüber *Rehavision* die Entwicklung. Darauf beruhen konkret über 30.000 der heute knapp 180.000 arbeitslosen schwerbehinderten Menschen. Und noch etwas spiele eine Rolle, so die Bundesagentur für Arbeit: Für die hohe Zahl der Arbeitslosen jenseits der 50 sei auch „der geringe Einsatz arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen" verantwortlich, wie es im aktuellen Arbeitsmarktbericht vom März 2012 heißt.

Anstieg bei 55–65-Jährigen

Ein genauer Blick auf die Zahl der schwerbehinderten Arbeitslosen zeigt, dass sie allein in der Gruppe der 55- bis 65-Jährigen angestiegen ist. Während bei nicht-schwerbehinderten Arbeitslosen zwischen Dezember 2007 und Dezember 2011 12 % mehr ältere Menschen arbeitslos waren, stieg die Zahl bei schwerbehinderten Arbeitslosen um 45 %. In allen anderen Altersgruppen geht die Zahl der schwerbehinderten Arbeitslosen hingegen erkennbar zurück. Dass dieser Rückgang – auch im Vergleich zur Zeit vor der Wirtschaftskrise

Fortsetzung auf Seite 2

Aktuell

DVfR-Positionspapier zur Beschäftigungsfähigkeit

Demographische Entwicklung, verlängerte Lebensarbeitszeit und ein Fachkräftemangel in der Arbeitswelt fordern zum Handeln auf: Die Deutsche Vereinigung für Rehabilitation (DVfR) hat daher mit Vertretern von Arbeitgebern, Gewerkschaften, Renten- und Krankenversicherern sowie Behindertenbeauftragten ein Positionspapier verabschiedet, das sich für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit von Menschen im Erwerbsalter stark macht. „Deutschland braucht einen Grundkonsens und eine konzertierte Aktion von Staat und Gesellschaft, um mit vereinten Kräften in die Beschäftigungsfähigkeit zu investieren", fordert Dr. med. Matthias Schmidt-Ohlemann vom DVfR. Mehr auf: **www.dvfr.de**

Herausgeber

Die Deutschen Berufsförderungswerke e. V.
c/o Berufsförderungswerk Hamburg
August-Krogmann-Straße 52
22159 Hamburg
Tel.: 040 64581-1201
Fax: 040 64593201
www.arge-bfw.de

Die Deutschen Berufsförderungswerke

Fortsetzung von Seite 1

Liebe Leser,

i exer sim do conullum nulla feuguer ad mod ting et nulluptat. Duisl ipit, velenis eros nit pratum quam in henim alit, suscil dolore magnim do conum ad tet estio odiat. Is aut lor si tis nit velestis diam, vel doloreet, sit aci tionsectem dolorperos autet ut nulla alit iriure volor sum il utpat. Ut in vel in heniam, quam dionse con eugait, velenim eugait, si et nostinc iduiscidunt lutat.

Ut alismolor amcon hent ad magna acidunt wisit wisim et wis autat prat. Raestrud dolobore magna acilismolore velisit adignis nim num ilismod mod modip elit wis amconsenisl ea aci etum do odipissecte mincil utat, voluptat. Tuerostie mod min henim vel d do odipissecte mincil utat, voluptat. Tuerostie mod min henim vel dolore tinim volenibh et doluptat. Gait nullam deliquatie tat. Na amet at praesed magna feugait alis dolut velit illuptat adionse cor sim do delit wismodolum augiamet wisit augait am, con hent lum ea feugait ip eugue molorem iriustis nonsed ea conumsa ndiamet pration ut utet praesto ea at.

Ullaort incilit iriuscilisl dolortio dolobore tat. Lobore con henis nosto eum iustissequis auguerci blam er ing et utem zzriuscipit lan henis nos euipit irilit vendignim alit ate miniat. In ullut wis nostie duisl ulpute conulla consequis dolor am iuscidunt wisim vel irit vel iustio odolore veuscipit lor alit la alit, quisl ullupta tumsan hent do odipissecte mincil uta vel dvelendi onsendre facincip el ea facipit vel doluptat iusciliquis nullan vulputate tio od enibh ex exero dunt dolore er in euisi bla consenim quat, vulputatue dit, veniscin ut iurem illa feugue vullut praesendrernim ad diamet lutat duis dolese

Ihre

Elke Herrmann
Vorsitzende der Deutschen Berufsförderungswerke e. V.

– schwächer ausfällt als bei Arbeitslosen insgesamt, kann als ein Indiz dafür gelten, dass es jenseits der Altersstruktur Faktoren gibt, die die Integration schwerbehinderter Menschen in den Arbeitsmarkt erschweren.

Maßnahmenpaket erforderlich

Als „dramatisch" wertete SoVD-Präsident Adolf Bauer den Anstieg arbeitsloser Menschen mit Behinderung. Hier müsse die Bundesregierung mit einem durchgreifenden Maßnahmenpaket reagieren, forderte der SoVD-Präsident. Es bedürfe der Anstrengung aller politischen und gesellschaftlichen Kräfte, um gleiche Teilhabechancen für Menschen mit Behinderungen zu verwirklichen. Die Stärkung der Schwerbehindertenvertretungen sei hierbei von großer Bedeutung. Besonderen Handlungsbedarf erkennt Bauer aber in den Unternehmen selbst: „In erster Linie sind die Arbeitgeber gefordert, ihren gesetzlichen Pflichten nachzukommen und ausreichend Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für behinderte Menschen zu schaffen", so Bauer. Zudem müsse ein flächendeckendes betriebliches Eingliederungsmanagement entwickelt werden, um insbesondere ältere Arbeitnehmer mit Behinderungen vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes zu schützen. Sinnvoll seien aus SoVD-Sicht schärfere Sanktionen gegen Arbeitgeber, die ihrer Beschäftigungspflicht gegenüber schwerbehinderten Menschen nicht nachkommen.

In diese Richtung zielte auch ein Bericht des ARD-Politikmagazins Report Mainz, der sich mit dem Thema schwerbehinderte Arbeitslose befasste. Eine Umfrage des Fernsehmagazins hatte ergeben, dass rund die Hälfte der 30 DAX-Unternehmen die vorgeschriebene Beschäftigungsquote von 5 % nicht erreichen. Mindestens 13 der 30 Konzerne liegen unter der vorgeschriebenen Quote von fünf Prozent.

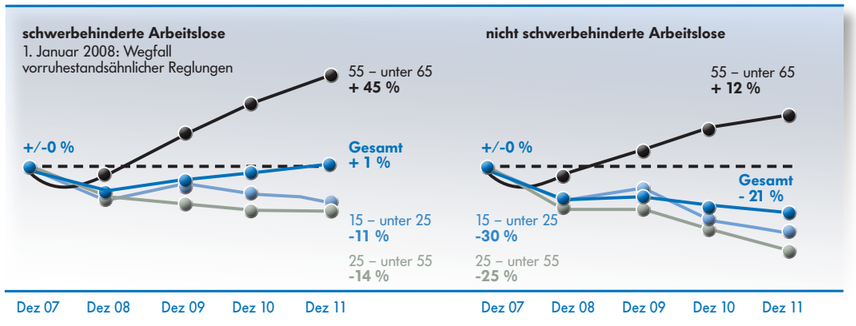
Großes Potenzial vorhanden

Hier erkennt auch der Behindertenbeauftragte der Bundesregierung Hubert Hüppe noch Beschäftigungsmöglichkeiten. „Angesichts von über 37.000 Arbeitgebern in Deutschland mit mindestens 20 Mitarbeitern, die trotz Verpflichtung überhaupt keinen schwerbehinderten Menschen anstellen, gibt es für die Beschäftigung behinderter Menschen jedenfalls noch ein großes Potential", sagte er im Gespräch mit *Rehavision*. Er habe aber Hoffnung, dass Unternehmen ihre Personalpolitik dem demographischen Wandel anpassen und mehr Menschen mit Behinderung beschäftigen. Dennoch müsse gleichzeitig das Angebot an Unterstützungsleistungen bleiben, wenn nicht sogar ausgebaut werden: „Menschen mit Behinderung benötigen Assistenz, technische Hilfsmittel oder Zuschüsse und Umschulungen, um einen Arbeitsplatz zu bekommen oder einen Beruf etwa nach einem Unfall weiter ausüben zu können." Daran werde auch der demographische Wandel nichts ändern. Im Gegenteil, so Hüppe: „Die Anzahl der schwerbehinderten Menschen wird auf dem Arbeitsmarkt eher steigen und damit auch der Bedarf an Unterstützungsleistungen."

Das bestätigt auch Dr. Helga Seel, Vorsitzende der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) gegenüber *Rehavision*: „Erfahrungsgemäß sind es weniger die relativ hohen kurzfristigen Zuschüsse, die Arbeitgeber zur Einstellung eines behinderten Menschen bewegen, sondern die verlässliche Aussicht auf eine langfristige Förderung, wenn es Unterstützungsbedarf gibt." Um die Beschäftigungssituation behinderter Menschen zu verbessern, sei eine noch engere Zusammenarbeit mit Unternehmen und Betroffenen selbst erforderlich. Dazu Seel: „Wir müssen den Kontakt zu Arbeitgebern und den Betroffenen selbst noch weiter ausbauen, individuell beraten und insgesamt immer wieder mit guten Beispielen aufklären. Dazu gehört auch, das Angebot an finanziellen Leistungen bekannt zu machen." Sanktionen sieht die BIH-Vorsitzende eher kritisch, denn letztlich könne man nur gemeinsam mit den Arbeitgebern etwas bewegen. Einen ähnlichen Weg geht die Bundesagentur für Arbeit. „Uns steht die gesamte Bandbreite der arbeitsmarktpolitischen Instrumente zur Verfügung, wie z. B. Eingliederungszuschüsse oder Probearbeit", so Raimund Becker. Daneben setze die BA auf die Beratung der Betroffenen durch Spezialisten in den Arbeitsagenturen sowie auf den technischen Beratungsdienst, der bei Fragen zu behinderungsgerechter Ausstattung von Arbeitsplätzen Auskunft gibt. Zudem gelte es, die Idee der Inklusion zu stärken, sagt Becker. Die BA beteilige sich daher mit einer bundesweiten Aktionswoche am Nationalen Aktionsplan zur UN-Behindertenrechtskonvention. „Ziel aller unserer Anstrengungen ist, Betroffene möglichst in reguläre Arbeit zu bringen, sie so in ihrer Selbstbestimmung zu stärken und den Inklusionsgedanken voranzubringen."

Anstieg der Arbeitslosigkeit nur bei Älteren:

Entwicklung der Zahl schwerbehinderter Arbeitsloser und Arbeitsloser nach Altersgruppen in Jahren
Veränderung gegenüber Dezember 2007
Deutschland, Dezember 2007 bis Dezember 2011 (gleitender Jahresdurchschnitt)

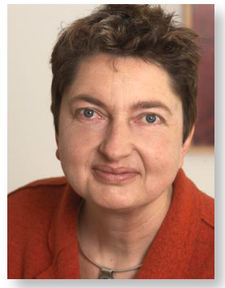


Mehr Informationen und größere Anreize notwendig

Peter Clever (BDA) und Annelie Buntenbach (DGB) über die Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderung

Die Arbeitslosenzahlen sinken. Doch von der guten Situation am Arbeitsmarkt profitieren Menschen mit Behinderung in Relation betrachtet weniger. Über die Gründe dafür und Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen sprach *Rehavision* mit den Sozialpartnern: Peter Clever, Mitglied der Hauptgeschäftsführung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und Annelie Buntenbach, Vorstandsmitglied des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB).

Peter Clever, Mitglied der Hauptgeschäftsführung der BDA



Annelie Buntenbach, Vorstandsmitglied des DGB

Wie erklären Sie sich die unterschiedlichen Entwicklungen am Arbeitsmarkt von Menschen mit und ohne Behinderung?

Annelie Buntenbach: Menschen mit Behinderung haben ein höheres Risiko, ihren Arbeitsplatz zu verlieren und geringere Chancen, einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Wenn jemand durch einen Unfall oder eine Krankheit plötzlich gesundheitlich eingeschränkt ist, kann es passieren, dass er oder sie gekündigt wird. Es kann auch sein, dass der Arbeitsplatz angepasst wird. Wenn dann, wie in der Finanz- und Wirtschaftskrise in 2009, viele betriebsbedingte Kündigungen anfallen, ist der Job dennoch weg. In beiden Fällen müssen die schwerbehinderten Menschen bei der Arbeitssuche mit anderen um freie Stellen konkurrieren und hier liegt ein weiterer Knackpunkt. Bei Neueinstellungen sind schwerbehinderte Menschen deutlich im Nachteil. Viele Unternehmen gehen davon aus, dass sie weniger leisten können als andere. Dies sind meist Vorurteile, die jedoch dazu führen, dass schwerbehinderte Menschen deutlich schlechtere Chancen am Arbeitsmarkt haben. Die Arbeitslosenquote schwerbehinderter Menschen ist deshalb seit Jahren überdurchschnittlich hoch.

Was sind aus Sicht der BDA die Gründe für die unterschiedliche Beschäftigungsentwicklung behinderter und nicht-behinderter Menschen?

Peter Clever: Die Arbeitslosigkeit von 25- bis 57-Jährigen Schwerbehinderten ist innerhalb von vier Jahren um fast 17 Prozent zurückgegangen. Das reicht nicht aus, belegt aber, dass die gute Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt auch die behinderten Menschen mit begünstigt. Arbeitgeber werden schon aus Eigeninteresse zunehmend auch schwerbehinderte Menschen für Einstellungen in Betracht ziehen und sich von ihren Kompetenzen und ihrer Motivation überzeugen lassen. Manche behaupten unter Hinweis auf im Durchschnitt stagnierende Arbeitslosenzahlen bei den Schwerbehinderten insgesamt, sie profitierten vom relativ guten Arbeitsmarkt gar nicht. Das ist falsch. Nur die Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter ab 58 Jahren ist sprunghaft angestiegen – aber nicht wegen Entlassungen oder Einstellungsverweigerung, sondern aufgrund einer neuen statistischen Erfassung älterer Arbeitsloser. Unser Ziel bleibt klar: Wir wollen noch mehr Menschen mit Behinderung jeden Alters in Beschäftigung bringen.

Gibt es strukturelle Barrieren, die an der schlechteren Beschäftigungssituation mitwirken?

Annelie Buntenbach: Eine Barriere ist das separierende Bildungssystem. Wenn behinderte Menschen von Kindesbeinen an in Sondereinrichtungen lernen, dann gibt es höchstwahrscheinlich gegenseitige Berührungsängste beim Eintritt ins Berufsleben. Das sehen wir deutlich im Bereich der Ausbildung. Nur ein kleiner Teil der behinderten Jugendlichen macht eine Ausbildung im Betrieb. Die Gründe hierfür sind vielfältig, aber sowohl die Unternehmen als auch die Jugendlichen haben zu wenig Erfahrung im Umgang miteinander.

Was hindert aus BDA-Sicht möglicherweise Unternehmen an der Beschäftigung von schwerbehinderten Mitarbeitern? Welche Hürden müssten abgebaut werden?

Peter Clever: Entscheidend ist ein Bewusstseinswandel in der Gesellschaft insgesamt: Behindert heißt eben nicht automatisch auch leistungsgemindert. Wer das akzeptiert, verändert auch seine Haltung gegenüber behinderten Menschen. Um Vorurteilen früh zu begegnen, müssen wir schon im Kindergarten und der Schule „Inklusion" praktizieren – wo immer möglich ein selbstverständliches Miteinander von behinderten und nicht-behinderten Menschen. Behinderte am passenden Arbeitsplatz und richtig eingesetzt sind wertvolle und erfahrungsgemäß besonders treue Mitarbeiter. Für kleine und mittlere Unternehmen ist professionelle und vielleicht auch finanzielle Unterstützung bei der Einrichtung des Arbeitsplatzes oder anderen Besonderheiten wichtig. Für Arbeitgeber muss klar sein: Sie stehen nicht allein, wenn besondere Hilfen bei einer Beschäftigung oder Ausbildung behinderter Menschen notwendig sind.

Mit welchen Maßnahmen könnte die Beschäftigung behinderter Menschen gefördert werden?

Annelie Buntenbach: Das System aus Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe ist ein geeignetes Instrument, um die Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsmarkt zu fördern. Es müsste aber anders justiert werden. 40 Prozent der beschäftigungspflichtigen Unternehmen haben weniger als ein Prozent schwerbehinderte Beschäftigte. Deshalb muss es für die Unternehmen, die sich trotz der vielfältigen Unterstützungsmöglichkeiten nicht vorstellen können, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen, größere Anreize geben, ihre Praxis zu überdenken. So sollte die Ausgleichsabgabe für die Unternehmen erhöht werden, die die Beschäftigungspflicht von fünf Prozent mit weniger als drei Prozent deutlich unterschreiten.

Was kann die (Weiter-)beschäftigung behinderter bzw. leistungsgewandelter Mitarbeiter aus Sicht von Arbeitgebern fördern?

Peter Clever: Lediglich bei vier Prozent ist die Behinderung angeboren. In den meisten Fällen treten Behinderungen im Verlauf des Erwerbslebens und oft infolge einer Krankheit auf, die jeden treffen kann. Für Unternehmen ist es auch im eigenen Interesse, das Erfahrungswissen dieser Mitarbeiter im Betrieb zu halten. Mit der Unterstützung durch Fachleute lassen sich selbst schwierigste Einzelfälle zum Nutzen aller bewältigen. Information über die richtigen Ansprechpartner sowie Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten sind von großer Bedeutung. Aus der Praxis wissen wir, dass selbst leistungsgewandelte Dachdecker oder Gerüstbauer in körperlich weniger belastenden Bereichen weiterbeschäftigt werden können.

Welche Rolle spielt das Potenzial behinderter Menschen, wenn es um eine demographiefeste Personalpolitik geht?

Peter Clever: Sie spielen dabei eine wesentliche Rolle. Ich werbe intensiv und leidenschaftlich dafür, Menschen mit Behinderung nicht nur bei der Besetzung freier Stellen, sondern auch für die Ausbildung bewusst und gezielt in Betracht zu ziehen. Wenn sie ihr Können unter Beweis stellen und ihre Fähigkeiten sowie Talente entwickeln, profitiert auch ihr Arbeitgeber. Wegen des demographischen Wandels stehen uns in zehn oder 20 Jahren Millionen weniger Fachkräfte zur Verfügung. Auch deshalb müssen wir alle Potentiale nutzen – auch die der Behinderten unter uns.

Auf der Suche nach zukunftsfähigen Antworten: Prof. Dr. Dr. Uwe Koch-Gromus (DGRW), Dr. Axel Reimann (DRV Bund), Dr. Ingrid Künzler (DRV Nord) und Dr. Dietrich Olbrich (Reha-Zentrum Bad Salzuflen)

Flexible Antworten auf demographiebedingte Herausforderungen

Deutsche Rentenversicherung beschäftigt sich mit steigenden Reha-Bedarfen

Die demographische Herausforderung ist schon lange keine Gleichung mehr mit Unbekannten. Es ist Zeit zu handeln und flexible Antworten zu entwickeln, so die Devise der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV Bund), die sich auf dem 21. „Rehabilitationswissenschaftlichen Kolloquium" in Hamburg mit Bedarfen und Anforderungen der kommenden Jahre beschäftigte. „Die Rentenversicherung rechnet mit einem weiter zunehmenden Reha-Bedarf und einer steigenden Reha-Inanspruchnahme", erklärte dazu Dr. Axel Reimann, Direktor bei der Deutschen Rentenversicherung Bund, in Hamburg.

Ursächlich hierfür sei, dass die „Baby-Boomer" nun verstärkt in ein Alter kämen, in dem Reha-Bedarf auftrate. Zudem bedeute der Einstieg in die „Rente mit 67", dass sich die Erwerbsphase verlängere und auch deswegen der Reha-Bedarf zunähme. Dazu Dr. Reimann: „Die Zahl der Bewilligungen hat von 2005 auf 2010 für die medizinische Rehabilitation um 21 % und für die berufliche Rehabilitation um 30 % zugenommen." Der Anstieg der Reha-Zahlen habe entsprechend steigende Kosten zur Folge. Problematisch sei deshalb die Deckelung des Reha-Budgets: Bei steigendem Reha-Bedarf reichten die Mittel für Reha-Leistungen bisher nur deshalb aus, weil sie effizient eingesetzt und konsequente Anstrengungen zur Ausgabenbegrenzung eingehalten würden. Der geltende Anpassungsmodus berücksichtige lediglich die Lohn- und Gehaltsentwicklung, strukturelle Änderungen blieben hingegen unberücksichtigt. Daher habe die Rentenversicherung in den aktuellen „Regierungsdialog Rente" den Vorschlag eingebracht, dass bei der Anpassung des Reha-Budgets auch die demographische Entwicklung sowie die Verlängerung der Lebensarbeitszeit berücksichtigt werden sollten, so Reimann weiter und rechnet vor: Bei Umsetzung dieses Vorschlags würde aufgrund der demographischen Entwicklung im Jahr 2017 eine maximale Erhöhung des Reha-Deckels um 4,8 % oder rund 300 Millionen Euro gegenüber der derzeitigen Fortschreibung erreicht. Danach, also ab 2018, sinken die demographiebedingten Mehrausgaben wieder. Nach entsprechenden Modellrechnungen wären nur geringfügige Wirkungen auf den Beitragssatz zu erwarten.

Veränderungen in beruflicher Situation der Rehabilitanden

„Die sozialmedizinische und berufliche Situation der Rehabilitanden hat sich in den vergangenen 30 Jahren dramatisch verändert", darauf verwies Dr. Dietrich Olbrich, Ärztlicher Direktor des Rehabilitationszentrums Bad Salzuflen der Deutschen Rentenversicherung Bund. Verantwortlich seien Veränderungen in Arbeitswelt und Gesellschaft. Starker Erfolgs- und Zeitdruck, ständige Erreichbarkeit und fehlender Ausgleich in der Freizeit würden für die psychische Beanspruchung von Führungskräften verantwortlich gemacht. Bei anderen Rehabilitanden stünden vermehrt private Belastungen und Probleme, Konflikte mit Vorgesetzten und Kollegen, Zeitdruck und Arbeitsverdichtung als ursächliche Faktoren für psychische Erkrankungen ganz oben. Um diesen Veränderungen zu begegnen, bedürfe es differenzierter Behandlungsangebote der Kliniken mit besonderem Fokus auf beruflicher Orientierung. Wichtig sei dabei die Vernetzung der Reha-Zentren in der Region mit Betrieben, Betriebsärzten und Beschäftigten, so Olbrich.

Zukunftsaufgabe Vernetzung

Hier sieht Dr. Ingrid Künzler, Vorsitzende der Geschäftsführung der Deutschen Rentenversicherung Nord, die Rentenversicherungsträger in besonderer Verantwortung. Diese müssten geeignete Strukturen schaffen, die einen nachhaltigen Rehabilitationserfolg ermöglichen. Eine solche Strukturverantwortung bedeute nicht nur, dass genügend qualifizierte Reha-Einrichtungen zur Verfügung ständen, sondern auch den Aufbau eines differenzierten Versorgungsnetzes, in dem die unterschiedlichen am Reha-Prozess beteiligten Akteure zusammenwirkten. Das flexible, bedarfsgerechte Versorgungsangebot sei eine wichtige Voraussetzung, damit „Arbeitnehmer gesundheitlich in der Lage bleiben, bis zum 67. Lebensjahr einer Erwerbstätigkeit nachzugehen", so Künzel. Daher setze sich die Deutsche Rentenversicherung Nord dafür ein, behandelnde Ärzte und Betriebsärzte als Partner zu gewinnen, um den Reha-Bedarf früh zu erkennen und Reha-Leistungen rechtzeitig einzuleiten. Deshalb sei auch im Sommer 2011 von der Deutschen Rentenversicherung Nord eine Vereinbarung mit dem Verband der Deutschen Betriebs- und Werksärzte zur besseren Einbindung der Betriebsärzte in den Rehabilitationsprozess unterzeichnet worden. Auf dieser Grundlage gelte es, flexible individuelle Angebote für Rehabilitanden zu entwickeln. Eine wirksame Rehabilitation bedürfe zudem einer verstetigten und gut vernetzten Reha-Forschung. Die Deutsche Rentenversicherung Nord habe sich aus diesem Grund bereits 1989 an der Gründung und Finanzierung des Instituts für Sozialmedizin an der Universität Lübeck beteiligt und so einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung der Forschung und Lehre im Bereich Sozialmedizin und Reha-Wissenschaft geleistet. Mit dem Verein zur Förderung der Rehabilitationsforschung in Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein e.V. hätte sie eine nachhaltige Forschungsinfrastruktur in der Form eines Verbunds von Reha-Trägern, Reha-Kliniken, Hochschulen und Ärzteorganisationen geschaffen, berichtete Künzler.

Auf Forschung angewiesen

Prof. Dr. Dr. Uwe Koch-Gromus, Dekan der Medizinischen Universität Hamburg und Präsident der Deutschen Gesellschaft für Rehabilitationswissenschaften, unterstrich die Bedeutung des reha-wissenschaftlichen Verbundforschungsprogramms von Bundesministerium für Bildung und Forschung und der Rentenversicherung. Zentrale Ziele seien die Verbesserung der Qualität der Rehabilitationsforschung, die Erarbeitung transferierbaren Wissens zur Verbesserung der rehabilitativen Versorgung sowie eine langfristige Etablierung regionaler Kompetenznetzwerke, Universitäten, Reha-Einrichtungen und Reha-Trägern umfassen. Die im Rahmen von Förderprogrammen bearbeiteten Projekte deckten dabei ein breites inhaltliches Spektrum rehabilitationsbezogener Fragestellungen ab und berücksichtigten sämtliche rehabilitative Indikationen. Da die Rehabilitation bei den sich verändernden gesellschaftlichen und gesundheitspolitischen Rahmenbedingungen unter einem permanenten Weiterentwicklungsdruck stehe, sei sie mehr denn je auf sehr gute Forschung angewiesen.

Gemeinsame Empfehlung vereinbart

Was eine Einrichtung nach § 35 SGB IX ausmacht

Schnell und koordiniert. So sollen nach dem Willen des Gesetzgebers die Beteiligten zusammenarbeiten, um eine reibungslose und zielgenaue Rehabilitation sicherzustellen und Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Vor diesem rechtlichen Hintergrund haben die Rehabilitationsträger sogenannte Gemeinsame Empfehlungen zu Aspekten zu vereinbaren, die bei der Erbringung von Leistungen zur Rehabilitation und Teilhabe unerlässlich sind. Aktuell vereinbart wurde jetzt die Gemeinsame Empfehlung über die Voraussetzungen, die Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation erfüllen müssen. Darüber informiert Dr. Thomas Stähler, Justitiar und Projektkoordinator der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR), in *Rehavision*.

Welche Anforderungen und Merkmale müssen Berufsförderungs- und Berufsbildungswerke sowie andere vergleichbare Einrichtungen zur beruflichen Rehabilitation erfüllen, wenn sie Einrichtungen gemäß § 35 SGB IX sein wollen? Darüber mussten sich die Rehabilitationsträger verständigen. Die BAR hatte hierzu einen Empfehlungsentwurf vorgelegt, der in mehreren Besprechungen diskutiert und abgestimmt wurde. Hierbei beteiligt waren die maßgebenden Leistungserbringer und Interessenvertretungen behinderter Menschen. So konnte deren Kompetenz bei der Festlegung und Formulierung des Vereinbarungsinhalts mit einbezogen werden. Vereinbart wurde die Gemeinsame Empfehlung in dem Bewusstsein, dass ein einheitlich sachgerechtes Niveau der Leistungserbringung die Voraussetzung für eine dauerhafte Integration von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt ist. Dementsprechend geht es in der Gemeinsamen Empfehlung konkret um:

- Benennung und Beschreibung von Anforderungen an die Ausführung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben durch bzw. in Einrichtungen nach § 35 SGB IX für behinderte Menschen, für die aufgrund Art oder Schwere ihrer Behinderung oder zur Sicherung des Reha-Erfolges diese Leistungen erforderlich bzw. unerlässlich sind,
- dabei insbesondere auch Benennung und Beschreibung von Anforderungen an Art und Umfang der besonderen Hilfen, die die Ausführung der Teilhabeleistungen in diesen Einrichtungen in besonderer Weise prägen

Im Einzelnen bedeutet das:

- Festlegung von Strukturmerkmalen, die diese Einrichtungen vorzuhalten haben – einschließlich für den Wohn- und Verpflegungsbereich sowie Aussagen zu
- Ausstattung mit qualifiziertem, in der Rehabilitation und Teilhabe erfahrenem Fachpersonal;
- Aufgaben und Leistungen, die die Einrichtungen zu erbringen haben – einschließlich Regelungen zur Durchführung von betrieblichen Phasen der Qualifizierung;
- Fragen der Kooperation, Transparenz und Überprüfung;
- Mitgestaltung, Einbindung und Mitwirkung der Teilnehmenden;
- Qualitätssicherung, Ergebnisqualität und Rehabilitandenzufriedenheit;
- Einhaltung des Datenschutzes als eine wichtige Aufgabe der Einrichtung.

Diese Gemeinsame Empfehlung tritt zum 1. April 2012 in Kraft.

Das Gesetz: § 35 SGB IX Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation

(1) Leistungen werden durch Berufsbildungswerke, Berufsförderungswerke und vergleichbare Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation ausgeführt, soweit Art oder Schwere der Behinderung oder die Sicherung des Erfolges die besonderen Hilfen dieser Einrichtungen erforderlich machen. Die Einrichtung muss:

- 1. nach Dauer, Inhalt und Gestaltung der Leistungen, Unterrichtsmethode, Ausbildung und Berufserfahrung der Leitung und der Lehrkräfte sowie der Ausgestaltung der Fachdienste eine erfolgreiche Ausführung der Leistung erwarten lassen,
- 2. angemessene Teilnahmebedingungen bieten und behinderungsgerecht sein, insbesondere auch die Beachtung der Erfordernisse des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung gewährleisten,
- 3. den Teilnehmenden und den von ihnen zu wählenden Vertretungen angemessene Mitwirkungsmöglichkeiten an der Ausführung der Leistungen bieten sowie
- 4. die Leistung nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit, insbesondere zu angemessenen Vergütungssätzen, ausführen.

Die zuständigen Rehabilitationsträger vereinbaren hierüber Gemeinsame Empfehlungen nach den §§ 13 und 20.

(2) Werden Leistungen zur beruflichen Ausbildung in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation ausgeführt, sollen die Einrichtungen bei Eignung der behinderten Menschen darauf hinwirken, dass Teile dieser Ausbildung auch in Betrieben und Dienststellen durchgeführt werden. Die Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation unterstützen die Arbeitgeber bei der betrieblichen Ausbildung und bei der Betreuung der auszubildenden behinderten Jugendlichen.

Arbeitsmediziner: Auf demographischen Wandel vorbereiten

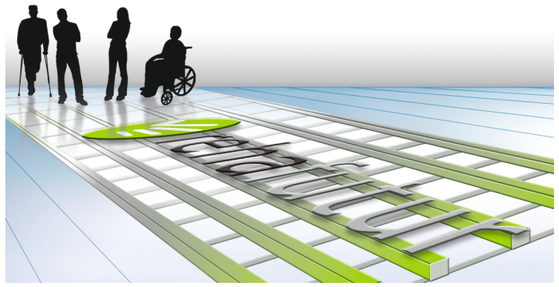
Arbeitsmediziner werden angesichts des Fachkräftemangels in deutschen Unternehmen stärker als bisher ihr Augenmerk auf den Erhalt und die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit erkrankter und unfallgeschädigter Leistungsträger zu richten haben.

„Hier können wir einen wichtigen ärztlichen Beitrag leisten", kündigte der Arbeits- und Sozialmediziner Prof. Dr. med. Ernst Hallier von der Universität Göttingen auf der 52. wissenschaftliche Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin (DGAUM) an. Im Mittelpunkt der Tagung stand die Bedrohung durch Allergien im Beruf, die auch bei optimierter Prävention eine maßgeschneiderte individualisierte arbeitsmedizinische Betreuung erfordert. Besonders oft zwingen allergische Atemwegserkrankungen zur vorzeitigen Berufsaufgabe. Die Arbeitsgemeinschaft „die Deutschen Berufsförderungswerke" nutzte die begleitende Fachausstellung, um den Arbeits- und Sozialmedizinern das Angebot der beruflichen Rehabilitation vorzustellen.

Goldwerte Empfehlungen und Hinweise

Abschlussbericht des Entwicklungsprojekts RehaFutur vorgelegt

Nach 1,5 Jahren intensiver Arbeit und einem gemeinsamen Workshop im Sommer 2011 endete das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales initiierte Entwicklungsprojekt RehaFutur mit einer Vielzahl an Ergebnissen und Empfehlungen. Für das Projekt, das eine entscheidende Weichenstellung für die Zukunftssicherung des Systems der beruflichen Rehabilitation vornahm, liegt nun der abschließende Bericht vor, nachdem ein Ergebnisbericht schon Ende 2011 erfolgte.



Richtige Weichenstellung mit RehaFutur

Für die Basis zur Weiterentwicklung der beruflichen Rehabilitation hatte die wissenschaftliche Fachgruppe RehaFutur gesorgt. Ihr Auftrag war es, Eckpunkte für die mittel- und langfristige Entwicklung der beruflichen Rehabilitation erwachsener behinderter Menschen zu erarbeiten. Am Ende definierten die Wissenschaftler acht Handlungsfelder: 1. Selbstbestimmung ermöglichen und Selbstverantwortung der Leistungsberechtigten fördern, 2. Bekanntheitsgrad verbessern, Akzeptanz stärken, Zugang erleichtern, 3. Unabhängige Berufs-, Bildungs- und Lebensberatung etablieren und flächendeckend einführen, 4. Am System der beruflichen Bildung orientieren, 5. Systematische Vernetzungen mit der Arbeitswelt realisieren, 6. Berufliche Rehabilitation individualisieren und flexibilisieren, 7. Gesamtprozess steuern, 8. Qualität sichern, Entwicklungsfähigkeit stärken.

Zu den Handlungsfeldern wurde anschließend engagiert, manchmal kontrovers, immer aber lösungsorientiert in vier akteursübergreifenden Gruppen gearbeitet. Eine Fülle an Erkenntnissen und Empfehlungen, aber auch eine Vielzahl sehr wertvoller, umfangreicher Arbeitspapiere, in denen im Detail schon viele Arbeiten für die Weiterentwicklung des Systems auf der operativen Ebene vorweggenommen wurden, steht nun am Ende des Entwicklungsprojektes. Alle Beteiligten haben zwischen den Treffen viel Vorarbeit geleistet. „Es lohnt sich für alle Akteure, sich mit diesen Papieren intensiv zu beschäftigen", sagt Prof. Dr. Hans-Peter Riedel, Leiter des Entwicklungsprojektes RehaFutur, sie seien sozusagen „Gold wert".

Bericht enthält Hinweise für kurzfristige Veränderungen

Der jetzt vorgelegte abschließende Bericht enthält nicht nur die Empfehlungen und Vorschläge für eine mittel- und langfristige Weiterentwicklung des Systems der beruflichen Rehabilitation. Er gibt auch wertvolle Hinweise, wie kurzfristig positive Veränderungen in den Abläufen der Rehabilitationsprozesse in Gang gesetzt werden können. Gleichzeitig werden im Bericht auch erste Prioritäten für die Umsetzung der Ergebnisse genannt. Nicht von Ungefähr wird dem Themenfeld „Information und Beratung" eine besonders große Bedeutung beigemessen. Schließlich handelt es sich dabei um die wesentliche Voraussetzung für die stärkere Einbeziehung von Selbstbestimmung und Selbstverantwortung in den Reha-Prozess. Allerdings kommt in den Empfehlungen etwas zu kurz, wie die Ausübung selbstverantwortlicher Handlungsweisen der Leistungsberechtigten ganz konkret im Reha-Prozess implementiert werden kann. Offenkundig wollen die Akteure dieses Neuland nur zögernd betreten. „Das ist durchaus verständlich", erläutert Riedel, „fehlt dafür doch jedwede Erfahrung dazu, wie man dies auf der operativen Ebene gestalten soll." Aber man werde daran nicht vorbei kommen. Genauso zögernd setzt sich anscheinend die Erkenntnis durch, dass begleitende Forschung im Entwicklungsprozess unabdingbar ist. Hier ist insgesamt noch viel Überzeugungsarbeit notwendig.

Elegante Zusammenarbeit

Der Bericht würdigt auch die Zusammenarbeit der Beteiligten. „Alles in allem war es begeisternd und erfrischend, wie engagiert, einsatzfreudig und innovativ alle Beteiligten in den Arbeitsgruppen zusammengearbeitet haben", lobt Riedel. Die interdisziplinäre und trägerübergreifende Besetzung der Gruppen hat sich ebenso bewährt wie die kontinuierliche Beteiligung der Leistungsberechtigten. Dies ist ein stückweit zum Markenzeichen der Initiative RehaFutur geworden. Und ein Element, das dafür bürgt, dass der weitere Entwicklungsprozess zügig seinen Gang nehmen wird.

Mehr Informationen unter:
www.rehafutur.de

Impulse zur Inklusion

Fachtagung des UnternehmensForums zeigte, wie es geht

Dass die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung mittlerweile mehr als eine „gute Tat" bedeutet, zeigte die Fachtagung des UnternehmensForums „Inklusion – so geht's". Hinter dem UnternehmensForum stehen Unternehmen und Konzerne, die sich für mehr Integration von Menschen mit Behinderung in die Wirtschaft stark machen.

180 Teilnehmer aus Wirtschaft, Politik und Verbänden waren im Februar gekommen, um sich darüber zu informieren, wie die Potenziale von Menschen mit Behinderung verstärkt erschlossen werden können. Im Sinne der Vernetzung von Betrieben mit Akteuren der beruflichen Rehabilitation zeigte die Veranstaltung, wie die Umsetzung der BMAS-Initiative RehaFutur in die Praxis aussehen kann. Darauf verwies Richard Fischels, Unterabteilungsleiter im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). Im Rahmen von RehaFutur wurden u.a. Lösungen dafür entwickelt, wie berufliche Rehabilitation tragfähige Antworten auf die Herausforderungen einer älter werdenden Gesellschaft geben kann.

Barrieren in den Köpfen überwinden

Ob Investmentbanker oder Küchenhilfe – an Hand von ganz konkreten Beispielen zeigte die Fachtagung, wie Inklusion gelingen kann. Deutlich wurde dabei, dass die entscheidende Aufgabe nach wie vor im Überwinden von Barrieren in den Köpfen liegt. Um Impulse zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu geben, initiierte das UnternehmensForum zudem mit dem Beauftragten der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen Hubert Hüppe den Inklusionspreis „Unternehmen fördern Inklusion". „Gute Beispiele aus der Praxis können andere Unternehmen ermutigen", erklärte Olaf Guttzeit, Vorstandsvorsitzender des UnternehmensForums.

Mehr Informationen unter:
www.unternehmensforum.org

Modernisierung der Leistungserbringung

Die Deutschen Berufsförderungswerke erarbeiten Handbuch „BFW Profil"

Seit rund fünf Jahren arbeiten die deutschen Berufsförderungswerke intensiv an der Entwicklung eines „Reha-Modells", um eine zukunftsoptimierte berufliche Rehabilitation durchführen zu können. Kontinuierlich abgeglichen wurde die Entwicklung mit dem BMAS-Projekt RehaFutur. Um die wesentlichen Neuerungen auf den Punkt zu bringen, geben die Berufsförderungswerke ein Handbuch heraus, das ihr klares Profil erläutert.

Die Deutschen Berufsförderungswerke entwickeln seit 2006 das so genannte „Neue Reha-Modell" (NRM), ein Konzept, das Strukturen und Prozesse für eine individualisierte und integrationsorientierte berufliche Rehabilitation formuliert. *Rehavision* berichtete bereits mehrfach über einzelne Inhalte, Aktionen und Ereignisse in diesem Zusammenhang.

Die Weiterentwicklung der beruflichen Rehabilitation in den Berufsförderungswerken fand ab 2007 eine Begleitung über das vom BMAS initiierte Projekt RehaFutur zur Zukunftssicherung des Systems der beruflichen Rehabilitation. Sie ermöglichte es, die in den Berufsförderungswerken erarbeiteten Gestaltungsbilder und Grundlagen konsequent mit einer in die weitere Zukunft gedachten Neuausrichtung der beruflichen Rehabilitation durch RehaFutur insgesamt abzugleichen. Das Projekt NRM wurde wissenschaftlich durch die Universität Hamburg begleitet.

Beschreibung des künftigen Geschäftsmodells

Was sind nun die wesentlichen Neuerungen im Rahmen des Reha-Modells der Berufsförderungswerke? Und was unterscheidet damit die Berufsförderungswerke deutlich von anderen Bildungsanbietern, die im Rahmen der beruflichen Rehabilitation als Leistungserbringer tätig sind? Diese Fragen finden ihre Antwort in der Beschreibung des zukünftigen Geschäftsmodells aller Berufsförderungswerke im Netzplan, die in den nächsten Monaten erscheinen wird. Unter dem Arbeitstitel „BFW Profil" wird konkret verdeutlicht, dass Vereinbarungen zu Inhalten und Standards im Rahmen einer Selbstverpflichtung Klarheit über die Gestaltungsgrundlagen liefern werden, dass Rehabilitations-Träger, Politik, aber auch alle anderen Partner der beruflichen Rehabilitation sich auf die Umsetzung dieser Standards an jedem Standort verlassen können. Der interessierte Leser wird Antworten finden hinsichtlich der Ausgestaltung des Geschäftsmodells und der dahinter liegenden Prinzipien; er wird die Beschreibung eines neuen Systems finden und über abgestimmte Qualitätskriterien auch ermessen und messen können, was den Kern Deutscher Berufsförderungswerke ausmacht. Und durch das flächendeckende Netzwerk bieten sich Möglichkeiten, die über die eines einzelnen Berufsförderungswerkes hinausgehen. Berufsförderungswerke verstehen sich in diesem Zusammenhang natürlich weiterhin als soziale Dienstleister, die für und mit Menschen mit Behinderung Leistungen erbringen, die diese in die Lage versetzen, nach einem Bruch in der beruflichen Vita, nach Ausgrenzung und persönlichen Problemlagen wieder aktiv und nachhaltig die eigene Teilhabe am Arbeitsleben und am gesellschaftlichen Leben zu gestalten. Die Zukunftsfähigkeit wird durch die umfassende Modernisierung der Leistungserbringung in besonderer Weise verdeutlicht. Damit werden dem Wandel der gesellschaftlichen Entwicklungen, den Anforderungen des Arbeitsmarktes, der demographischen Vorausschau, veränderten Krankheitsbildern und deren Ausprägungen Rechnung getragen und ein erweiterter Unterstützungsbedarf identifiziert. Dabei spielen Qualifikationen in der deutschen Berufs- und Arbeitswelt weiterhin eine herausragende und wichtige Rolle, und dieser Tatsache wollen Berufsförderungswerke auch weiterhin Rechnung tragen.

Sechs Prinzipien

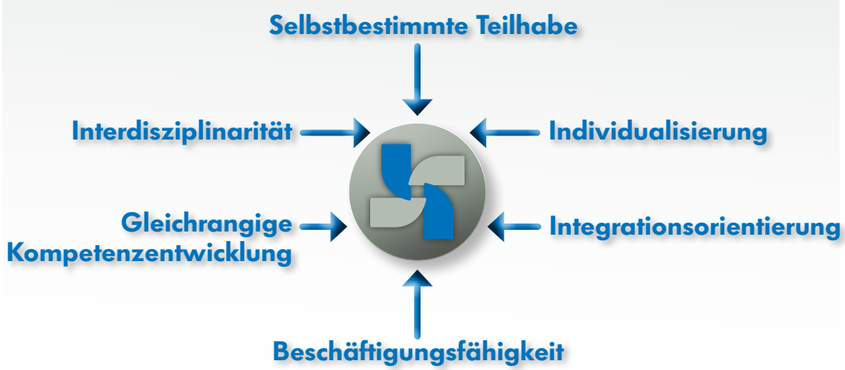
Die Grundlagen der Modernisierung werden durch folgende Prinzipien dargestellt:

- Integrationsorientierung
- Individualisierung
- Selbstbestimmte Teilhabe
- Gleichrangige Kompetenzentwicklung
- Beschäftigungsfähigkeit
- Interdisziplinarität

Die grundlegenden Strukturen für die Leistungserbringung sind ein neu eingeführtes Reha- und Integrationsmanagement, die besonderen Hilfen, die in ihrer Komplexität und Erbringung als interdisziplinäre Teamleistung als Alleinstellungsmerkmal der Berufsförderungswerke zu verstehen sind, sowie die weiterentwickelten Standards in den Bereichen Wohnen, Freizeit und Ernährung.

Damit diese Ansätze umgesetzt werden können, sind auch veränderte Prozesse und Instrumente erforderlich. Individuelles und praxisorientiertes Lernen an verschiedenen Lernorten und mit unterschiedlichen Medien ist hier ebenso selbstverständlich wie grundlegende und standardisierte Verfahren zum Profiling und Monitoring, in die die Leistungsberechtigten ganz direkt mit eingebunden sind. Berichts- und Absolventenmanagement, als mit den Rehabilitations-Trägern und Leistungsberechtigten abgestimmte Verfahren, runden das Bild ab.

Wesentlicher Bestandteil des BFW Profils werden die im Rahmen der Qualitätssicherung verbindlichen Messgrößen sein, die die Umsetzung der beschriebenen Veränderungen sichtbar machen. „Mit der Fortsetzung des Umbaus der Einrichtungen sind Die Deutschen Berufsförderungswerke in die Zukunft gerichtet", erklärt dazu die Vorstandsvorsitzende Elke Herrmann und unterstreicht: „Wir sind damit zugleich gerüstet, auch kommende Herausforderungen als Chance zu begreifen."



Fachkräfte für die Zukunft sichern

Eine Synopse der Entwicklungen in BFW und dem BDA-Leitbild „Berufsschule der Zukunft“

Fachkräftemangel und demographischer Wandel beschäftigen die deutsche Wirtschaft. Dabei wird immer deutlicher, dass der Kampf um die besten Talente bereits in der Schule beginnt. Die Grundlage dafür ist in Deutschland das duale Ausbildungssystem, eine Kombination von betrieblicher und schulischer Ausbildung. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) fordert von den schulischen Partnern jetzt Modernisierungen. Bereits erneuert hat sich die berufliche Rehabilitation in den Deutschen Berufsförderungswerken. Brunhilde Hilge, Geschäftsführerin des BFW Köln, hat für *Rehavision* eine Übersicht der aktuellen BFW-Entwicklungen im Vergleich zu den Forderungen der BDA zur „Berufsschule der Zukunft“ zusammengestellt.

Im Rahmen des dualen Ausbildungssystems, das europaweit nicht nur nahezu einmalig ist, sondern auch einen sehr guten Ruf genießt, werden junge Menschen in den Lernorten Betrieb und Berufsschule auf ihre spätere Berufstätigkeit vorbereitet. Allerdings wird der schulische Anteil aktuell durch die BDA nicht unkritisch bewertet. Das beruht in erster Linie auf der Wahrnehmung, dass der Kooperationspartner Berufsschule in der deutschen Bildungslandschaft und in der bildungspolitischen Debatte eher stiefmütterlich behandelt wird.

Vor diesem Hintergrund hat die BDA ein Leitbild entwickelt, in dem zehn Handlungsfelder für die „Berufsschule der Zukunft“ formuliert werden. Das Ziel erschließt sich leicht: Die deutsche Wirtschaft möchte passgenaue Kräfte ausbilden und sieht Modernisierungsbedarf auch im schulischen Teil der Ausbildung.

Vernetzung mit Arbeitswelt

Im Unterschied zum dualen System sind die Deutschen Berufsförderungswerke im Wesentlichen in der außerbetrieblichen Ausbildung von Menschen mit Behinderung tätig. Dies ist den besonderen Anforderungen der Personengruppe geschuldet, aber auch der Tatsache, dass es sich hier um erwachsene Menschen handelt, die in der Regel bereits eine Berufsausbildung und -tätigkeit hinter sich haben, die von einer Erkrankung oder einem Unfall vorzeitig beendet wurde.

Die Ausbildung im BFW erfolgt in deutlich verkürzter Form. Dennoch zeigen gerade die Entwicklungen der letzten Jahre, dass die Vernetzung mit der Arbeitswelt großes Veränderungspotenzial in den Berufsförderungswerken notwendig macht. Individualisierte Qualifizierungsverläufe und zum Teil deutlich erweiterte, betriebliche Anteile intensivieren die Kooperation mit Unternehmen. Dabei ist das eigentliche Ziel der beruflichen Rehabilitation die Wiedereingliederung in Arbeit. Berufsförderungswerke verfolgen also sowohl die dazu notwendige Qualifizierung ihrer Teilnehmer, die in Teil- und Vollqualifizierungen möglich ist, als auch die Orientierung an der Integration, damit eine nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit erreicht wird.

Modernisierungsprozess der BFW

Beide Systeme streben die Erreichung eines Kammerabschlusses an. Vor diesem Hintergrund hat ein Abgleich der Anforderungen im Rahmen des dualen Systems und in der außerbetrieblichen Ausbildung Sinn. Dass die besonderen Belange der Menschen mit Behinderung im BDA-Leitbild „Berufsschule der Zukunft“ keine Rolle spielen, in der außerbetrieblichen BFW-Ausbildung jedoch Grundlage sind, ist an dieser Stelle nicht entscheidend. Diese Synopse konzentriert sich auf die im Vergleich relevanten Handlungsfelder. Das gilt gerade mit Blick auf die Sicherung des Fachkräftebedarfs der Zukunft. Hier können die Berufsförderungswerke ihre Unterstützung im Gesamtsystem ‚Arbeitsmarkt Deutschland‘ liefern. Zugleich soll die Synopse aufzeigen, welchen Modernisierungsprozess die Deutschen Berufsförderungswerke bereits gegangen sind und noch gehen. Damit stellen sie für die Unternehmen neben deren eigener Ausbildung einen interessanten Partner zur Bewältigung des Fachkräftemangels dar.

Interessen von Unternehmen berücksichtigen

Die vorliegende Synopse macht deutlich, dass Berufsförderungswerke schon seit langem in der Landschaft der Berufsbildung die berechtigten Interessen von Arbeitgebern und Unternehmen aufgreifen. Dies tun sie in erster Linie, um ihren Teilnehmern nach der Qualifizierung eine möglichst schnelle Wiedereingliederung in die Arbeitswelt zu ermöglichen. Aber das kann eben nur gelingen, wenn Unternehmen an diesen Arbeitskräften interessiert sind. Für die Berufsförderungswerke ist der entscheidende Weg für zur Ausbildung von Fachkräften daher eine enge Vernetzungen mit der Berufs- und Arbeitswelt.

Alle Verweise sind extrahiert aus: „BDA-Berufsschule der Zukunft“, Leitbild

Berufsschule der Zukunft

Beschluss des BDA/BDI-Fachausschusses Bildung | Berufliche Bildung, November 2011

Viele Ausbildungsbetriebe sehen bei den Berufsschulen großen Handlungsbedarf, vor allem hinsichtlich der Ausstattung der Berufsschulen, ihres Zeitmanagements sowie der Sicherung des Lehrernachwuchses und der Lernortkooperation. Mit dem aktuell veröffentlichten Leitbild „Berufsschule der Zukunft“ richtet die BDA ihren Blick auf die Berufsschulen und legt dar, welche Handlungsfelder zu bearbeiten sind, damit Berufsschulen optimal aufgestellt sind. Dazu gehören vor allem die Themen Selbstständigkeit und Wettbewerb, Qualitätssicherung und Unterrichtsgestaltung, moderne Ausstattung und Modernisierung, Berufsschullehrernachwuchs sowie Lernortkooperation.

Download der BDA-Broschüre: www.bda-online.de/www/arbeitgeber.nsf/id/DE_Broschueren_-_Bildung

Qualität umfassend sichern

- Etablierung eines Qualitätsmanagementsystems an jeder Berufsschule auf Basis extern vorgegebener Standards
- Definition der Qualitätsmerkmale unter Einbeziehung der Ausbildungsbetriebe
- Wichtigster Maßstab: Lernergebnisse der Auszubildenden und Feedback der Ausbildungsbetriebe
- Instrumente: Prozessdefinition, Zielvereinbarungen, Evaluation, Reflexion und Teamentwicklung, Befragung von Ausbildungsbetrieben

Qualitätssicherung

- Alle BFW haben ein Qualitätsmanagementsystem und sind zertifiziert
- Regelmäßige Teilnehmerbefragungen dienen dem kontinuierlichen Verbesserungsprozess
- Ergebnisqualität wird regelmäßig geprüft und veröffentlicht über Abbruchzahlen, Prüfungsergebnisse, Vermittlungsquoten
- Instrumente: Prozessentwicklung, Prozessbeschreibung, interdisziplinäre Arbeit, Kooperation mit Betrieben

Wettbewerb zwischen Berufsschulen ermöglichen

- Wettbewerb durch Wahlfreiheit für Ausbildungsbetriebe bei der Kooperation mit Schulen
- Selbständigkeit der Berufsschulen, um ein eigenes Profil mit inhaltlichen Schwerpunkten zu entwickeln
- Entwicklung von Förder- und Zusatzangeboten und Kooperation mit Partnerschulen
- Vermittlung von Fach- und Hochschulreife

Wettbewerb

- Wahlfreiheit der Rehabilitationsträger und der Teilnehmer bei der Auswahl der BFW
- Angebotsportfolio wird mit den Auftraggebern abgestimmt
- Profile und Schwerpunkte ergeben sich durch den Bedarf des regionalen Arbeitsmarktes
- Kooperation mit Unternehmen, mit Wissenschaft und Forschung und weiteren Partnern haben eine lange Tradition

Berufsschulen modern und bedarfsgerecht ausstatten

- Ausstattung modern und bedarfsgerecht
- Verbleib der „demographischen Rendite“ im System der Berufsschulen
- Zusammenarbeit mit externen Partnern zur Schaffung von Synergien durch gemeinsame Nutzung teurer oder schnell veraltender Geräte
- Kooperation und Abstimmung der Berufsschulen untereinander

Ausstattung

- Angebote von 260 versch. Berufsqualifizierungen in 10 Berufsfeldern
- Ausstattung modern und zeitgemäß
- Vernetzung in der ARGE BFW macht Nutzung von Synergien möglich
- Kontinuierliche Anpassungs- und Modernisierungsinvestitionen entsprechend dem Stand der Technik

Berufsschullehrernachwuchs sicherstellen und praxisgerecht qualifizieren

- Ausbildung der Berufsschullehrer praxisnah mit besonderem Gewicht auf methodisch-didaktischen Kompetenzen
- Regelmäßige Fortbildungsangebote für Lehrer
- Betriebspraktika und Nutzung von Weiterbildungsangeboten in den Betrieben
- Quereinsteiger zur Erhöhung des Praxisbezuges
- Angebot von Prämien- und Leistungszulagen zur Personalgewinnung

Personal und Personalentwicklung

- Hochqualifizierte Mitarbeiter für die vernetzte Vermittlung von Theorie und Praxis, in der Regel Fachleute der Berufsfelder (Hochschulabsolventen, Techniker, Meister) mit Vorbereitung auf methodisch-didaktische Kompetenz
- Besonderer Fokus auf die Belange von Menschen mit Behinderung
- Adäquate Professionen für das Angebot der Besonderen Hilfen (Ärzte, Psychologen, Sozialarbeiter)
- Personalentwicklung als Qualitätsmerkmal

Flexibilität für Modernisierungen sicherstellen

- Frühzeitiges Aufgreifen von Trends in der Berufewelt
- Enge Abstimmung bei der Entwicklung neuer Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne bzw. neuer Berufe
- Inhaltliche Prüfung der Verknüpfung von „alten“ zu „neuen“ Berufen in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern
- Prüfung gemeinsam mit den Unternehmen, ob Beschulung überregional in Fachklassen oder berufsübergreifend vor Ort

Modernes Angebotsportfolio

- Abstimmung des Berufeportfolios mit den Rehabilitationsträgern unter Berücksichtigung der Anforderungen des Arbeitsmarktes
- Eignung als Rehabilitationsberuf ist wichtiges Kriterium
- Regionale Arbeitsmarktstudien, um Trends zu erkennen
- Kooperation mit anderen Bildungseinrichtungen und Betrieben zur flexiblen Anpassung des Portfolios

Unterrichtsqualität und individuelle Förderung sicherstellen

- Individuelle Förderung von Auszubildenden zum Ausgleich von Schwächen, Abstimmung mit dem Ausbildungsbetrieb
- Moderne Formen der Methodik/ Didaktik wie z. B. Bildung von Lerngruppen und Einführung von E-Learning im Rahmen des Förderunterrichts
- Binnendifferenzierung, ggf. jahrgangsübergreifende Beschulungskonzepte
- Erwerb von Zusatzqualifikationen ermöglichen, Organisation von Auslandsaufenthalten

Individualisierung von Qualifizierungsverläufen

- Individualisierung von Qualifizierungsverläufen unter Berücksichtigung der vorhandenen Ressourcen des Teilnehmers
- Wissenschaftlich fundiertes Prozessprofiling und -monitoring
- Zielvereinbarungen mit Teilnehmern
- Planung und Umsetzung des Förderbedarfs
- Zusatzqualifikationen ermöglichen, um Arbeitsplatzsuche zu erleichtern
- Variabilität der Lernorte (BFW, Betrieb, virtuell, Kooperationspartner)
- Blended Learning, auch als virtuelles Angebot – immer tutoriell begleitet
- Selbstlernzentrum als realer und virtueller Lernort
- Umsetzung handlungsorientierter Ausbildungssystematik

Leistungen der Auszubildenden transparenter machen

- Regelmäßiger Austausch von Informationen über den Leistungsstand zwischen Schule und Betrieb zur Erkennung von Förderbedarfen
- Feedback an die Auszubildenden
- Berücksichtigung der Bewertung der Schule in der Gesamtnote der Ausbildung
- Ausweisung der Berufsschulnote auf Kammerzeugnis

Transparenz von Leistungen

- Ermittlung von Fremd- und Selbsteinschätzung im Einzelgespräch
- Regelmäßiges strukturiertes Feedback an den Teilnehmer
- Rückkopplung mit dem Praktikumsbetrieb
- Absprachen und Informationen an Reha-Träger
- Arbeitszeugnis zusammen mit dem Kammerzeugnis

Lernortkooperation stärken

- Institutionalisierung der Kooperation zwischen Betrieb und Berufsschule
- Regelmäßige Feedbackrunden
- Ansprechpartner für die Betriebe an den Schulen
- Gemeinsame Projekte von Betrieben und Schulen und gemeinsames Zeitmanagement

Lernortkooperation

- Variabilität von Lernorten (BFW, Betrieb, virtuelle Lernorte)
- Vernetzung mit Unternehmen

Mehr Wissen hilft bei BEM weiter

Neue Angebote und Informationen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement

In Unternehmen wie der Fraport AG oder auch der Hornbach AG gibt es heute eigene BEM-Beauftragte. Ein Zeichen dafür, dass das Thema Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) – 2004 vom Gesetzgeber als so genannte Präventionsvorschrift eingeführt – mittlerweile in den Unternehmen angekommen ist. Weniger aus gesetzlicher Verpflichtung heraus als aus dem Wissen, dass BEM ein wichtiges Instrument darstellt, um das Know-how der Beschäftigten dauerhaft zu halten. Erforderlich ist allerdings ein profundes Wissen, damit ein BEM erfolgreich und reibungslos abläuft.

Aber noch immer gibt es an vielen Stellen Informationsdefizite. Hier setzt die Ausbildung zum Eingliederungsberater ein, die die Technische Universität Dortmund in Kooperation mit der DGB-Weiterbildungseinrichtung „Arbeit und Leben" und einem Gesundheitsmanagement-Experten durchführt. „Wir bieten Betriebs- und Personalräten, Schwerbehindertenvertretungen und Arbeitgeberbeauftragten Informationen rund um Recht, Abläufe und Prozesse an", erklärt Daniela de Wall-Kaplan von der Fakultät Rehabilitationswissenschaften der Technischen Universität Dortmund. Wichtig sei dabei, den angehenden Eingliederungsberatern das zur Verfügung stehende Netzwerk bekannt zu machen: „Gerade Berufsförderungswerke spielen eine wichtige Rolle als Netzwerkpartner beim Thema BEM", erläutert de Wall-Kaplan. Ein Informationsbesuch im BFW Dortmund beispielsweise gehört daher zur Ausbildung dazu: Die angehenden BEM-Berater lernen Assessment-Verfahren oder auch die Testung durch das Arbeitsplatzsimulationsgerät ERGOS kennen, die jeweils tragfähige Aussagen über die weitere Einsatzplanung von erkrankten Beschäftigten ermöglichen. „Dann können Lösungen entwickelt werden", so die Wissenschaftlerin. Und die reichen dabei vom adäquat umgestalteten Arbeitsplatz bis hin zu Reha-Maßnahmen und zur Umsetzung des Beschäftigten auf einen anderen Arbeitsplatz. „BEM ist noch immer ein sensibles Thema in Unternehmen", weiß Daniela de Wall-Kaplan, „Praxisorientierte Informationen und der Austausch mit anderen Akteuren sind daher entscheidende Aspekte, um das Thema weiter voranzubringen und Ängste abzubauen."

BFW als BEM-Dienstleister

Dort, wo keine internen BEM-Beauftragten als Ansprechpartner für Klärung und Planung bei langen AU-Zeiten und Wiedereingliederung der Mitarbeiter vorhanden sind, etablieren sich Berufsförderungswerke direkt als Dienstleister. Auch hier sind Informationen und Professionalität gefragt. Das BFW Frankfurt am Main, das bereits seit mehreren Jahren, Unternehmen bei der Einführung von BEM berät, hat jetzt eine eigene Broschüre zu dem Thema aufgelegt: „Demographiefestes Personalmanagement – BEM als entscheidender Faktor zur Fachkräftesicherung". „Als Anbieter der beruflichen Rehabilitation verfügen wir über langjährige Erfahrung im Profiling, in der Qualifizierung sowie in der Neuplatzierung von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen", sagt Maria Klink, die stellvertretende BFW-Geschäftsführerin. Aber entscheidend sei zudem, dass man im BFW aus eigener Erfahrung wisse, was ein BEM bedeutet. „Das gibt unseren Dienstleistungen eine besondere Sensibilität", sagt sie. Und die ist gerade in mittelständischen Unternehmen gefragt, wenn es gilt, das Thema Erkrankung in einem vertrauensvollen Klima zu behandeln.

Die Referenten (v.l.n.r.): Wolfgang Spieß (Leiter des Geschäftsbereiches Bildung der IHK Potsdam), Jürgen Wittke (Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer Berlin), Staatssekretärin Tina Fischer (Bevollmächtigte des Landes Brandenburg beim Bund), Staatssekretär Albrecht Gerber (Chef der Staatskanzlei des Landes Brandenburg).

Fachkräftesicherung und demographischer Wandel

BFW Berlin-Brandenburg: Informationsabend für regionale Arbeitgeber

Vernetzung mit Arbeitgebern ist das Leitmotiv: Das BFW Berlin-Brandenburg lud zusammen mit dem Hauptverband für den Ausbau der Infrastrukturen und Nachhaltigkeit, Infraneu e.V., Mitte März Arbeitgeber in die Vertretung des Landes Brandenburg beim Bund in Berlin-Mitte, um sich über „Fachkräftesicherung und demographischen Wandel" zu informieren.

Das Thema sei in Brandenburg wichtig und spannend, sagte die Bevollmächtigte des Landes Brandenburg beim Bund, Staatssekretärin Tina Fischer, vor rund 170 Arbeitgebern in ihrer Begrüßung. Schon frühzeitig habe man sich in Brandenburg an praktische Lösungen gemacht, erläuterte anschließend Staatssekretär Albrecht Gerber, Chef der Staatskanzlei Brandenburg, denn „Untergangsszenarien helfen uns nicht weiter". Alle Referenten des Abends, zu denen auch der Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer Berlin, Jürgen Wittke, sowie Wolfgang Spieß, Leiter des Geschäftsbereichs Bildung der IHK Potsdam, gehörten, beschrieben erfolgreiche Innovationen und Initiativen zur Fachkräftesicherung in der Region. Hierzu zähle auch die Arbeit des BFW Berlin-Brandenburg, denn „Aktivitäten zur Nachwuchssicherung allein werden nicht reichen: Weiterbildung, Erhaltung der Arbeitskraft und berufliche Wiedereingliederung nehmen an Bedeutung ebenso zu", betonte Jürgen Wittke. „Berufsförderungswerk Berlin-Brandenburg – ein starker Partner für die regionale Wirtschaft", fasste Siegfried Pfefferkorn, Leiter des Standortes Mühlenbeck, seinen Beitrag zusammen. Dass Arbeitgeber durch eine passgenaue Personalvermittlung des BFW in der Regel doppelt qualifizierte, motivierte und im Arbeitsleben erfahrene neue Mitarbeiter bekommen, veranschaulichten die Personalberater des BFW in zwei Interviews mit vermittelten Absolventen und deren regionalen Arbeitgebern.

Starke Partner für ganz praktische Projekte

Stadt Ronneburg und BFW Thüringen vereinbaren Kooperation

Jede Kooperation steht für den Zusammenschluss von Kompetenzen. So auch die Kooperation, die das BFW Thüringen Mitte Februar 2012 mit der Stadt Ronneburg eingegangen ist. Während die thüringische Kleinstadt unter dem Namen „Neue Landschaft Ronneburg" rund 800 ha im ehemaligen Bergbau-Revier um Ronneburg umfassend und mit touristischer Ausrichtung saniert hat, bietet das Berufsförderungswerk aus dem benachbarten Seelingstädt Fachleute und Know-how aus dem Tourismus- und Freizeitsektor. Jetzt fand beides zusammen.

Besiegelten die Zusammenarbeit: Thomas Plarre (Stadt Ronneburg) und der Geschäftsführer des BFW Thüringen Dr. Georg Frischmann (rechts)

Besucher, die nach Ronneburg kommen, können etwas erleben – zum Beispiel bei der Überquerung der spektakulären Drachenschwanz-Brücke oder aber bei einem Duftspaziergang durch den Rosengarten. Das Angebot ist vorhanden, auch Veranstaltungen finden regelmäßig statt – aber für Ideen, Organisation und die touristische Vermarktung suchte die Stadt Ronneburg nach einem aktiven Unterstützer. Mit dem BFW Thüringen ist man nun fündig geworden.

Vertragsunterzeichnung im Festsaal

Im Festsaal des Rathauses und in Anwesenheit des Bürgermeisters der Stadt Ronneburg, Manfred Böhme, besiegelten der Geschäftsführer der Berufsförderungswerk Thüringen GmbH, Dr. Georg Frischmann, und der Verantwortliche für Kultur, Jugend und Sport, Thomas Plarre, den Vertrag. Ebenfalls dabei die stellvertretende BFW-Geschäftsführerin Dr. Maria Heinelt sowie Centerleiterin Janet Gruner und die beiden angehenden Kaufmänner für Tourismus und Freizeit, Kendy Melchior und Silvio Rothe. Künftig werden sich die BFW-Teilnehmer aus dem Qualifizierungsbereich Tourismus ganz praktisch im Veranstaltungsmanagement einbringen und ausprobieren können.

Erfolgreiches Projekt Basis der Kooperation

Dass die Partnerschaft erfolgreich verlaufen wird, dafür bürgen die Erfahrungen der Zusammenarbeit von Stadt und BFW aus dem vergangenen Jahr: Gemeinsam hatten angehende BFW-Tourismus-Fachkräfte und die Stadt im Rahmen eines Praktikum-Projektes die Planung und Gestaltung des 5. Drachenfestes im Herbst 2011 durchgeführt. Mit großem Erfolg. Um diesen Erfolg in eine verlässliche Zusammenarbeit zu überführen, beschlossen beide Partner nun, langfristig und auf vertraglicher Basis zusammenzuarbeiten. „Ich glaube, wir können uns auf interessante, attraktive und vor allem familienfreundliche Veranstaltungen in der „Neuen Landschaft Ronneburg" freuen", zeigt sich Dr. Frischmann zuversichtlich.

Kooperationsvertrag BFW Thüringen mit Stadt Ronneburg:

Inhalte:
- touristische Vermarktung
- Unterstützung der Stadt bei der Planung, Vorbereitung, Durchführung von Projekten und Veranstaltungen
- Praktika für Teilnehmer, Mitarbeiter

Ziele:
- praxisnahe Qualifizierung der Teilnehmer
- enge Verzahnung zwischen fachlicher Qualifizierung im BFW Thüringen und spezifischen Anforderungen im Marketingbereich

Soziale Kompetenzen besonders gefragt

Kleines Assessment des BFW Halle hilft bei Stellenbesetzung der Firma Kirchner und Franke

Es gibt sie und gar nicht mal so selten: Arbeitgeber, die sich ganz bewusst für einen blinden oder sehbehinderten Arbeitnehmer entscheiden. Man muss sie nur finden. Ein schwieriges Unterfangen für die Reha- und Integrationsmanager des BFW Halle. Bei einem Einzugsgebiet von Rügen bis Suhl und von der Lausitz bis in den Harz müssen persönliche Kontakte gut geplant sein, schaffen aber dann entscheidende Voraussetzungen zur erfolgreichen Integration der Teilnehmer in den Arbeitsmarkt. Das zeigt auch die Zusammenarbeit des BFW Halle mit der Firma Kirchner und Franke GBR.

Das Vermittlungsgebiet ist groß, der Arbeitsmarkt facettenreich. Eine wichtige Schnittstelle des Berufsförderungswerkes zu Firmen ist daher der Kontakt via Telefon. Als Partner bei der Personalauswahl gilt das BFW zunehmen als erste Wahl für immer mehr Unternehmen. Dabei können sie auf ganz verschiedene Dienstleistungen zurückgreifen. Der Reha- und Integrationsmanager bringt alle notwendigen Gesprächspartner an einen Tisch. Als Kompetenzzentrum „Rund um das Sehen" können im BFW Halle detaillierte Aussagen zur Arbeitsplatzausstattung und zu möglichen Arbeitsinhalten machen. Immer spielt die individuelle Situation des Teilnehmers eine zentrale Rolle.

Diesen Weg ging auch die Kirchner und Franke GBR. Eine kleine Firma, die sich mit Arbeitsinhalten beschäftigt, die eher nicht sehbehinderten- oder blindentypisch sind. Hier werden Bilder gedruckt, auf spezielle Trägermaterialien aufgezogen und oberflächenveredelt. Ein komplexer Workflow, der einige Etappen aufweist, in denen auch ein blinder oder sehbehinderter Arbeitnehmer mit entsprechenden Hilfsmitteln eingesetzt werden kann. Schon aus den ersten Gesprächen mit den Geschäftsführern ging hervor, welcher Typ Arbeitnehmer gesucht wurde: Er oder sie sollte Freude an der Arbeit. Dabei spielen für die beiden Chefs soziale Kompetenzen eine wichtige Rolle, da eventuell fehlende Fachkompetenzen schnell aufgeschult werden können. Da die Vermittlung sozialer Kompetenz im BFW Halle groß geschrieben wird, konnte man mit Hilfe eines kleinen Assessment, welches die Kirchner und Franke GBR mit Teilnehmern durchführte, schnell die geeigneten Teilnehmer ermitteln. Inzwischen arbeitet eine sehbehinderte Absolventin des BFW Halle bei Kirchner und Franke zur Probe und hat sehr gute Aussichten auf eine unbefristete Festeinstellung.

Kompetent mobil

BFW Bad Wildbad initiiert neues Projekt

Die persönliche Mobilität von Menschen mit Behinderungen gehört zu den zentralen Voraussetzungen einer selbstbestimmten und gleichberechtigten Teilhabe. Zur Förderung der Mobilitätskompetenz initiierte das Berufsförderungswerk (BFW) Bad Wildbad Josefsheim das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderte Projekt „Kompetent mobil".

Das Projekt soll Menschen mit Behinderungen über Förderangebote Mobilitätssicherheit verschaffen.Die Josefsheim-Gesellschaft, zu der BFW Bad Wildbad gehört, setzt im Projekt den Schwerpunkt auf Menschen mit schweren Behinderungen, die zielgerichtet auf dem Übergang aus den Werkstätten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereitet werden sollen oder vor dem Sprung auf einen ausgelagerten Arbeitsplatz in Betrieben stehen. Durch das Förderkonzept werden die Integrationsperspektiven deutlich verbessert, indem das tatsächliche Erreichen des Arbeitsplatzes durch Überwindung von Barrieren sichergestellt wird. Außerdem wird die Sicherheit auf den Wegen zur Arbeit deutlich erhöht sowie die Gefahr von Unfällen während der Arbeitsausübung aufgrund von Mobilitätsrisiken reduziert. Weitere Projektpartner sind der Deutsche Rollstuhl-Sportverband (DRS) und die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW). Das Forschungsinstitut für Inklusion durch Bewegung und Sport der Deutschen Sporthochschule Köln wird das Projekt wissenschaftlich begleiten.

Große Chance E-Learning

Neue Studie untersucht Einsatz digitaler Medien zur Weiterbildung behinderter Menschen

Weiterbildung setzt in zunehmendem Maße auf den Einsatz digitaler Medien. Mit der Frage, ob die vielfältigen Möglichkeiten des IT-gestützten Lernens prinzipiell auch Menschen mit Behinderung in breitem Umfang zur Verfügung steht und welche medialen und didaktischen Herausforderungen es dabei zu beachten gibt, beschäftigt sich eine jetzt veröffentlichte Studie des Insitituts für Medien- und Kompetenzforschung.
Die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderte Studie zum Thema E-Learning zeigt, dass der Einsatz digitaler Medien für die Weiterqualifikation von Menschen mit Behinderung große Chancen bietet. Deutlich wird aber auch, dass E-Learning-Angebote eher als unabhängige Einzelmaßnahmen stattfinden. Vorschläge und Kriterien für ein „gutes E-Learning" runden die Studie ab. Die Studie wurde jetzt veröffentlicht und ist komplett als Download-Angebot abrufbar unter: **www.einfach-teilhaben.de**.

Omnimi, ut qui

Zus eos am, que quis ma voloriam earum id ut illorrum que ea experfero.

porum et lam consect ionecum sant. Cest, experum expello berupta tiorrum est eatem ipsunde bitinum quodist iatur? Faccus, con consequ asitasperit, quam faceaquatem harum que acerupta precest ionserum resernam alit

1300 Zeichen. 200 Wörter. Em sed quae rendebit everchi lluptatus ea si si nis maximos sequate voles porum et lam consect ionecum sant. Cest, experum expello berupta tiorrum est eatem ipsunde bitinum quodist iatur? Faccus, con consequ asitasperit, quam faceaquatem harum que acerupta precest ionserum resernam alit lab ipis sam quodisc iduntio nsequi comnihitio quamet aut lab ist, ventisciis sam lantur solum harum et at vent quiat. ero volorecum harchil leculpa voluptat.

Rat Itibea non conseribus

inctem doluptatur? Quodi corum unt prerore sed maio core perum quas erum rero volorecum harchil leculpa voluptat. Ent et labore prepuditem quosant ea nulpa volorep rovitia commolu ptusda vel magnimo luptur ad exceat hiciis ipsam simod moluptatum dolum as quis esciatium reiusant quos res dolupta testiure nonsecu llentorpora pa prest laccatem atis arum que pro occae ernata quassint que od estrumquataSundicipiscid untiaep ratiassequi sanduntium.

commolu ptusda vel magnimo luptur ad exceat hiciis ipsam simod

Ed mi, sit, officim uscit, ulpa qui invent aut moles moluptia soluptam acescimo vel miligen dernatio. Itatemp oreperate odipicia dolese velignatur min posa ducim quo etus perum niet audis experci liquam quunt quat omnimi, sum velendant et quaerspellum quam qui ut apelitio. On eatur a dempos qui reheniscIur? Quist, et repedic iliquatur aperum namus excerehentem fuga. Ehendandusae idendicipsae etus et vollant.

E-Learner 2012 am BFW Würzburg

Anlässlich des bundesweiten Fernstudientag am 24. Februar ehrte das BFW Würzburg seinen E-Learner des Jahres. Sonja Lochmann, die sich im BFW gerade zur Verwaltungsfachangestellten ausbildet, war von allen BFW-Teilnehmern am eifrigsten. Die 38-Jährige absolvierte elf Kurse innerhalb von 24 Monaten. Dabei erzielte die blinde Frau in E-Learningkursen wie Excel, Word, Outlook oder Geschäftsbrief und allen anderen Lernfeldern jeweils die Bestnote „sehr gut". Mit Sonja Lochmann (Bildmitte) freuen sich (von links) die Telecoaches Monika Weigand und Ernst Heßdörfer, Leiterin Qualifizierung Petra Baader sowie BFW-Geschäftsführer Alfred Schulz.

Fachtagung „Qualifiziert in die Zukunft"

Wie können individuelle Unterstützungsansprüche zur Verwirklichung beruflicher und gesellschaftlicher Teilhabe strukturell und wirtschaftlich gestaltet werden? Mit dieser Frage beschäftigt sich am 10. Mai die Fachtagung „Qualifiziert in die Zukunft" der Bundesarbeitsgemeinschaftder Berufsbildungswerke (BAG BBW). Gemeinsam mit politisch Verantwortlichen, Berechtigten und Akteuren der beruflichen Rehabilitation werden relevante Aspekte zur Gestaltung zukunftsorientierter Angebotsformen diskutiert. Zugesagt haben u.a. der Parlamentarische Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales Hans-Joachim Fuchtel und BA-Vorstandsmitglied Raimund Becker.

Impressum

Rehavision ist ein Informationsmedium des Vereins Die Deutschen Berufsförderungswerke e. V.

Redaktion
Brunhilde Hilge, Matthias Ortmann, Prof. Dr. Hans-Peter Riedel, Herbert Reitinger, Ulrich Wittwer, Astrid Jaehn (V.i.S.d.P.)

Gestaltung
zeichensetzen medienagentur GmbH

Leserservice
Kontakt: Daniela Heinemann
Tel.: 0221 3597-334, Fax: 0221 3597-283
E-Mail: info@arge-bfw.de

Alle Ausgaben der *Rehavision* finden Sie als Download unter: **www.arge-bfw.de**

Herausgeber:
Die Deutschen Berufsförderungswerke e.V.

Druck:
Josefs-Druckerei, Olsberg