

REHAVISION

50 JAHRE

Deutsche
Berufsförderungswerke
Bundesverband

Chancen und Perspektiven
der Beruflichen Rehabilitation



Mehr Tempo, mehr Flexibilität, mehr Kooperation

Was eine zukunfts feste berufliche Rehabilitation braucht

Die Faktenlage ist grundsätzlich gut: In den kommenden Jahren kann Deutschland mit einer Ausdehnung der Lebensarbeitszeit und einer Zunahme von älteren Erwerbstätigen rechnen. Der medizinische Fortschritt ermöglicht es zudem Menschen, die noch vor wenigen Jahren aufgrund einer Erkrankung wie beispielsweise Krebs mit dem beruflichen „Aus“ rechnen mussten, in den Arbeitsmarkt zurückzukehren. Doch der Fortschritt birgt auch Herausforderungen für die berufliche Rehabilitation. REHAVISION wirft einen Blick auf die zentralen Aufgaben der Zukunft. [Seite 3](#)



„Vielzahl von innovativen Modellideen entwickelt“

Interview mit Brigitte Gross, Direktorin der Deutschen Rentenversicherung Bund, über nahtlose Übergänge und neue Wege in der beruflichen Rehabilitation.

[Seite 7](#)



Arbeitslos und mehrfach-krank

Früher war der Fall klar: Der Dachdecker, der vom Dach fiel, war ein „typischer“ Reha-Fall. Heute gibt es immer mehr Rehabilitanden mit multiplen Vermittlungshemmnissen.

[Seite 9](#)



Liebe Leserin, lieber Leser,



im Januar 1968 haben sich zunächst acht Berufsförderungswerke in Heidelberg zur „Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke“ zusammengeschlossen. 50 Jahre später ist daraus der Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke geworden, der mit 28 BFW-Hauptstandorten, etwa 100 Regionalzentren, 12.000 Ausbildungs- und Umschulungsplätzen ein bundesweites Kompetenznetzwerk für Gesundheit und Arbeit bildet.

In den vergangenen fünf Jahrzehnten waren die Berufsförderungswerke und ihr Verband immer aktiv bei der Entwicklung von beruflichen Reha-Leistungen und der Ausgestaltung des gesetzlichen Rahmens von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben beteiligt. Ein goldenes Verbandsjubiläum ist deswegen ein bedeutender und willkommener Anlass, um auf politische Meilensteine und das Erreichte zurückzublicken. Im Jubiläumsjahr 2018 haben wir deshalb eine Reihe von Aktivitäten geplant, über die Sie sich im Web und der **REHAVISION** informieren können.

Bis heute ist es vor allem der stete Wandel, der die Berufsförderungswerke über all die Jahre geprägt hat und auf den sie reagiert haben. Wir wollen daher unser 50-jähriges Jubiläum auch zum Anlass nehmen, um den Blick in die Zukunft zu richten: Nachdem sich die letzte Ausgabe mit den rasanten Veränderungen am Arbeitsmarkt befasst hat, stellen wir in der **REHAVISION** 1/2018 die konkreten Herausforderungen für die berufliche Rehabilitation der Zukunft in den Mittelpunkt. Lesen Sie in dieser Ausgabe, welche zentralen Aufgaben auf die moderne berufliche Reha zukommen und welche Lösungsansätze die BFW bereits verfolgen.

Ihre

Dr. Susanne Gebauer

Vorstandsvorsitzende des Bundesverbandes
Deutscher Berufsförderungswerke

Inhaltsverzeichnis

Schwerpunkt Zukunftsfeste Reha	3	Aktuelles aus den BFW	13
Mehr Tempo, mehr Flexibilität,		Personalpolitik gemeinsam demografiefest	
mehr Kooperation	3	gestalten	13
„Vielzahl von innovativen Modellideen entwickelt“	7	Neue Qualifizierung	13
„Behinderung ist nicht gleich Behinderung“	8		
Arbeitslos und mehrfach-krank	9	Namen und Nachrichten	14
Bessere Chancen für psychisch		Vom Wandel der Berufe und BFW-Ausbildungen	14
erkrankte Menschen.	10	Kurz notiert	14
Gestern Inklusion, heute Digitalisierung, morgen...?	11	Personalia	15
Strategien für die Zukunft entwickeln	12	Veranstaltungen	15

Impressum

Redaktion:

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

Fotonachweise (Seite):

iStockphoto.com (1, 3, 4, 9);
BV BFW/Kruppa (2, 10, 12);
DRV Bund (7); BA (8);
Deutsche Bahn AG/Oliver Lang (13);
alamy stock photo (14/oben);
BV BFW/Simone Neumann (14/unten);
Nikolauspflüge (15/Hohler);
Stephan Floss/DGUV (15/Breuer)

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

Mehr Tempo, mehr Flexibilität, mehr Kooperation

Was eine zukunftsste berufliche Rehabilitation braucht



Die Veränderungen in Gesellschaft, Gesundheit und Arbeitswelt sind rasant, allerdings nicht überraschend. Die Megatrends werden bereits seit langem diskutiert: Die demografische Entwicklung, verzahnte Prozesse und neue Krankheitsbilder gehören ebenso dazu wie Technisierung und Digitalisierung mit ihren Folgen für Arbeit und Qualifizierung. Diese Trends erfordern auch von den Berufsförderungswerken (BFW) als Kompetenzzentren für Arbeit und Gesundheit Antworten darauf, wie wirksame Reha-Angebote der Zukunft aussehen müssen. Fest steht, dass im Zentrum stets der Mensch steht. Auch er unterliegt Veränderungen, das belegen die Teilnehmerstrukturen in den bundesdeutschen Reha-Einrichtungen eindrucksvoll. Die Herausforderungen mögen groß sein. Für die Berufsförderungswerke gehört ihre Bewältigung zum Alltag. Sie haben eine jahrzehntelange Erfahrung in der Weiterentwicklung der beruflichen Rehabilitation und wissen, dass in der Gestaltung von Umbrüchen neue Chancen liegen. Rehavision listet die großen Trends und die damit verbundenen Herausforderungen auf.

Mehr ältere Rehabilitanden

Der demografische Wandel mit der steigenden Zahl der 50- bis 60-Jährigen führt zu einem quantitativen und qualitativen Anstieg des Fachkräftebedarfs, das bestätigen viele Studien, so das Institut der deutschen Wirtschaft Köln. Der Bedarf ist da. Was bleibt, ist die Aufgabe, die älteren Mitarbeiter bis zum Eintritt in die Rente beschäftigungsfähig zu halten. Die Deutsche Gesellschaft für medizinische Rehabilitation (DEGEMED) erwartet daher, dass der Bedarf an Maßnahmen zur Prävention und Rehabilitation steigen wird. Anders als in der Vergangenheit wird die

Nachfrage-Situation nach Arbeitskräften Betriebe deutlich bereiter machen für eigenständige betriebliche Reha-Maßnahmen. Dennoch ist damit zu rechnen, dass die Anzahl der Personen, die aus gesundheitlichen Gründen ihre Berufstätigkeit nicht mehr ausüben können, zunehmen wird.

Eine Entwicklung, die auch die Experten aus der beruflichen Rehabilitation erwarten – und die neue Lösungen braucht. „Das wirft Probleme auf“, erklärt Jörg Barlsen, Geschäftsführer der drei niedersächsischen Berufsförderungswerke. Die Personen, die einen Bedarf an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben haben, werden älter. Die Folge: Der Kreis derjenigen, die zwar ihren alten Beruf nicht mehr ausüben, aber altersbedingt nicht mehr umgeschult werden können und wollen, wird größer. Für diese Personengruppe gilt es, adäquate Angebote im Bereich der beruflichen Rehabilitation zu entwickeln, die an den vorhandenen Erfahrungen und Qualifikationen ansetzen.

Schnell und verzahnt durch MBOR

Um auch mit steigendem Alter die Beschäftigung zu sichern, kommt es vor allem auf schnelle und ineinander verzahnte Reha-Maßnahmen an. Die Deutsche Rentenversicherung hat darauf mit der Einführung der Medizinisch-Beruflich-Orientierten Rehabilitation (MBOR) reagiert. Durch eine stärkere Ausrichtung der medizinischen Rehabilitation auf die Wiedereingliederung in Arbeit gelingt es zunehmend besser, ihre Patienten wieder arbeitsfähig zu machen. Der Bedarf an klassischen beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen für Menschen mit einfachen Problemlagen verringert sich in der Folge immer weiter, schätzen Experten.



„Die MBOR leistet einen wichtigen Beitrag zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit und zur beruflichen und sozialen Teilhabe der Betroffenen“, bestätigt Christoph Lawall, Geschäftsführer der DEGEMED. Bislang werde MBOR aber regelhaft nur in den Indikationen Orthopädie und Psychosomatik angeboten. „Wir wünschen uns deshalb, dass alle Rehabilitanden mit einer besonderen beruflichen Problemlage die Möglichkeit erhalten, eine MBOR durchzuführen.“ Es sei davon auszugehen, dass das die Erfolge der medizinischen Reha noch erhöhen würde.

Mehr schwere Problemlagen

Und die Zahl der Betroffenen wächst: Dass immer mehr Teilnehmer mit schwerwiegenden beruflichen Problemlagen in der Rehabilitation zu verzeichnen sind, wird von allen Dienstleistern in der Reha-Landschaft bestätigt. „Die Ausgangssituationen der Rehabilitanden werden differenzierter und komplexer“, sagt Dr. Susanne Gebauer, Vorstandsvorsitzende des

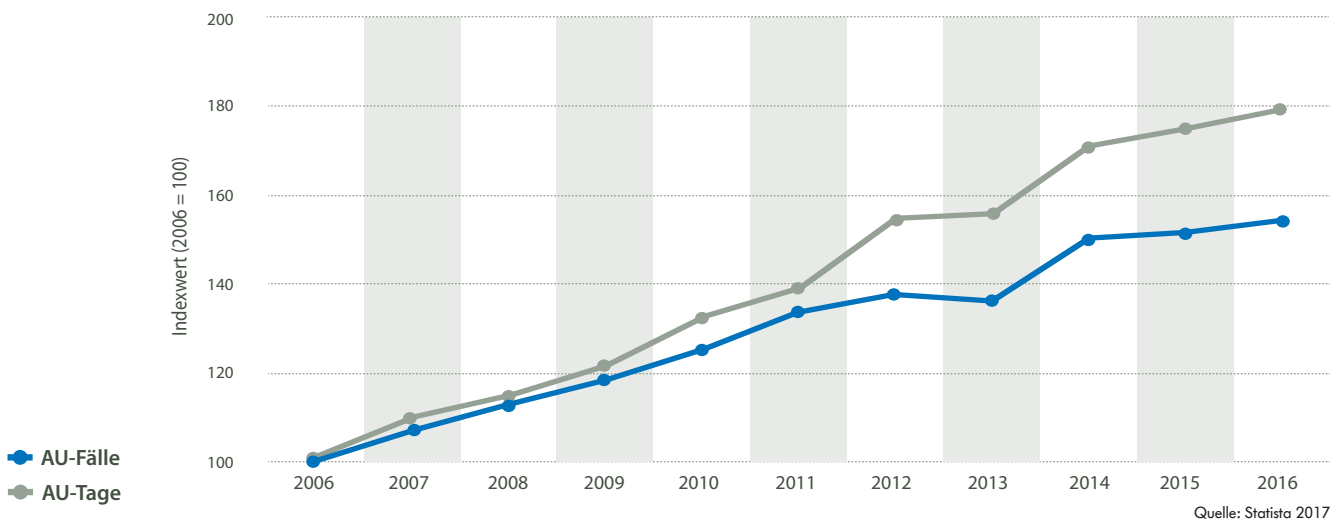
Bundesverbandes Deutscher Berufsförderungswerke. Während die „typischen“ Reha-Fälle heute aufgrund des Fachkräftemangels innerbetrieblich rehabilitiert werden, steigt in den Berufsförderungswerken der Anteil an Menschen in schwierigen Lebenslagen, die weit über eine diagnostizierte Erkrankung hinaus unfähig beeinträchtigt sind. „Wir haben heute mehr Personen mit multiplen Vermittlungshemmnissen“, unterstreicht auch Jörg Barlsen die Veränderungen der Teilnehmerstruktur. Oftmals handele es sich um Menschen, die sozial isoliert und von negativen Erfahrungen geprägt sind. Hinzu kommen steigende Fallzahlen psychisch Erkrankter, wie auch die Daten der gesetzlichen Krankenkassen belegen.

Die Angebote der beruflichen Rehabilitation müssen für diesen Personenkreis neu konzipiert sein: „Einen neuen Beruf zu erlernen, ist dabei keine Lösung, denn damit werden die bestehenden Problemlagen nicht behoben“, so Barlsen. Vielmehr brauche es psychosoziale Hilfen zur Überwindung ihres Grundmisstrauens. Um diese Menschen fit für das Arbeitsleben zu machen, müssen neue Kompetenzen gefördert werden wie Entscheidungs- und Problemlösungskompetenz oder Stressresistenz, so beschreibt Dr. Susanne Gebauer die Lösungsansätze. Das brauche eine verstärkte Einzelfallbetrachtung und interdisziplinäre Teams. „Komplexe Problemlagen erfordern Multiprofessionalität“, sagt Gebauer. Das wiederum bedeute eine enge Zusammenarbeit mit Partnern.

Ein Beispiel dafür ist die Kooperation zwischen dem BFW Nürnberg und der ERPEKA Nürnberg, einer Rehabilitationseinrichtung für psychisch kranke und behinderte Menschen. Im engen Dialog von Fachdiensten und auf Ausbildungsebene werden ERPEKA-Teilnehmer, die den Übergang in ein Berufsförderungswerk schaffen, gezielt begleitet. Teilweise sind

Entwicklung von Arbeitsunfähigkeitsfällen und -tagen

aufgrund psychischer Erkrankungen in Deutschland in den Jahren 2006 bis 2016



zudem bereits während der ERPEKA die Angebote des BFW nutzbar, wie beispielsweise ein berufliches Training, das zur Steigerung der Belastbarkeit, Sozialkompetenz und zur beruflichen (Re)Qualifizierung dient. Die unmittelbare Nachbarschaft erleichtert es Teilnehmern bei Überforderung oder erneuter Erkrankung zudem, ihre Therapie in die berufliche Rehabilitation zu integrieren und Abbrüche zu vermeiden.

Kooperationen bei kleineren Fallzahlen

Kooperationsmodelle sind gerade in der Rehabilitation neuer Zielgruppen gefragt, ebenso wie Netzwerke mit Kliniken. Das gelte sowohl bei Menschen mit psychischen Erkrankungen als auch bei Rehabilitanden in kleineren Fallzahlen, die aufgrund telemedizinischer Ansätze gut zu behandeln sind, wie beispielsweise Epilepsie- oder Adipositas-Patienten. Darauf verweist Prof. Dr. Andreas Weber. Der Leiter des medizinischen Dienstes des BFW Dortmund hat in den vergangenen Jahren rund 50 Teilnehmer mit schwerem Übergewicht begleitet, die in Kooperation mit dem Exzellenzzentrum für Adipositas-Chirurgie des Klinikum Vest in Recklinghausen erfolgreich in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden konnten. „Wir haben immer mehr stark übergewichtige Menschen“, so seine Erfahrung. Mehr als 200 Kilogramm sind dabei keine Ausnahme. „Eine Reduzierung des Körpergewichts durch Bewegung und Umstellung der Ernährung ist ab einem bestimmten Gewicht nur begrenzt mit nachhaltigem Erfolg realisierbar. Zudem stellt eine ausgeprägte Adipositas im Regelfall auch ein wesentliches Integrationshemmnis dar“, erklärt Weber. Hier bietet die Adipositas-Chirurgie mit der Möglichkeit einer Magenverkleinerung eine wirksame Hilfe. „Kombiniert mit Verhaltens- und Bewegungstherapie haben die Teilnehmer anschließend eine realistische Chance auf Vermittlung in Arbeit“, so der Mediziner nach sechs Jahren Zusammenarbeit mit dem Adipositaszentrum.

Neue Chancen, um auch Teilnehmer mit selteneren Krankheitsbildern beruflich zu rehabilitieren, bietet die weiterentwickelte Technisierung in der Medizin. So ist man in Dortmund beispielsweise eine telemedizinische Kooperation mit dem Epilepsie-Zentrum der Uni-Klinik in Erlangen eingegangen und plant die Zusammenarbeit mit dem Schlafmedizinischen Zentrum der Uni-Klinik Münster. „Über Telemedizin können neue zielgruppenspezifische Angebote in die berufliche Rehabilitation eingepasst werden.“ Das heißt, eine indikationsbezogene medizinische Unterstützung wird in die berufliche Rehabilitation integriert, um krankheitsbedingte Abbrüche zu vermeiden und den Integrationserfolg zu erhöhen. Die Berufliche Reha wird durchlässiger und effektiver.

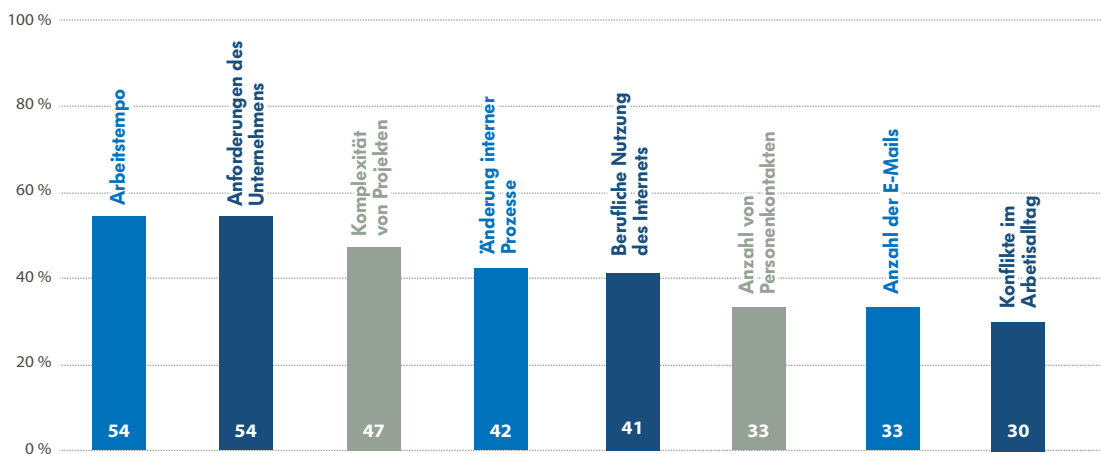
Die Reha-Konzepte bei kleinen Fallzahlen und Rehabilitanden mit multiplen Vermittlungshemmnissen machen deutlich, worauf es zunehmend ankommt, wenn die Rückkehr in den Beruf gelingen soll: „Es braucht individuelle Konzepte und eine hohe Flexibilität bei der Gestaltung der Leistungsangebote“, so die BFW-Experten. Unumgänglich sei es zudem, die Ausbilder für den Umgang mit schwierigen Menschen zu qualifizieren, die psychosozialen Unterstützungsbedarf haben.

Andere Kompetenzen erforderlich

Zu den aktuell am meisten diskutierten Herausforderungen gehört der technologische Fortschritt mit seinen Auswirkungen auf die Arbeitswelt: Anforderungen an Berufe und Kompetenzen der Mitarbeiter ändern sich. Insgesamt sprechen die Befunde dafür, dass Jobs der Zukunft weniger körperlich anstrengend, dafür anspruchsvoller werden. So die Ergebnisse eines IAB-Forschungsberichtes zu Wirtschaft 4.0. Danach steigen die Anforderungen vor allem im Bereich des Prozess-Knowhows sowie im Hinblick auf eine interdisziplinäre Arbeitsweise und überfachliche Fähigkeiten.

Ansprüche an Fachkräfte steigen

Hinsichtlich dieser Faktoren stellen Fachkräfte eine Zunahme im Arbeitsalltag fest



Quelle: QZ-online.de

Gefragt sind dann vor allem soziale Kompetenzen wie etwa beim Kundenmanagement oder Kreativität, das heißt Kompetenzen, in denen Menschen nach wie vor einen Vorteil gegenüber Maschinen haben. Zu den Nebenwirkungen dieser Entwicklungen gehört jedoch auch eine zunehmend hohe mentale Belastung. So geben laut Risikobeobachtungsstelle für die Unfallversicherungsträger zwei Drittel der Beschäftigten an, dass technologische Neuerungen zu einer „Verdichtung der Arbeit“ führen und immer mehr Aufgaben gleichzeitig erledigt werden müssen. Arbeitnehmer müssen ihre Fähigkeiten kontinuierlich weiterentwickeln, um den gestiegenen Anforderungen Rechnung zu tragen. Das Tempo der Veränderungen nimmt zu und die Arbeitsinhalte werden vielfältiger und komplexer.

Hier sind angepasste Qualifikationsinhalte und -methoden erforderlich, um den rasch wechselnden Anforderungen des technologischen und insbesondere digitalen Wandels gerecht zu werden, aber auch den veränderten Arbeitsformen, die zudem mehr Flexibilität von den Beschäftigten verlangen: „Informelles Lernen, mobiles Lernen, arbeitsintegriertes Lernen oder alternsgerechtes Lernen“, so beschreibt die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung in ihrem Kommentar zum Grünbuch „Arbeiten 4.0“ Beispiele, die die zukünftigen qualifikationsbezogenen Aufgaben wiedergeben.

Qualifizierungsangebot muss sich am Fachkräftebedarf orientieren

Dass es zukünftig nicht nur um neue Fachkenntnisse geht, sondern auch um die Fähigkeit mit Veränderungen und neuem Wissen umzugehen, wirkt sich auch auf die Berufsbilder aus. Manche fallen ganz weg, neue kommen hinzu und andere werden an die veränderten Anforderungen angepasst. Arbeitsnah und zukunftsfest auszubilden, heißt daher nicht nur, in neue Qualifizierungen zu investieren. Fachkräftebedarf besteht zukünftig auch in bewährten Berufen – vor allem in der Gesundheitsbranche und im technischen Bereich, so prognostizieren es Untersuchungen. Hier gilt es, be-

stehende Qualifizierungsformen immer wieder an neue Rahmenparameter anzupassen. Ein Beispiel dafür sind Qualitätsfachleute, die unter anderem seit über 40 Jahren im BFW München ausgebildet werden: „Der Beruf des geprüften Qualitätsfachmannes Fertigungsprüftechnik ist ein Beruf mit Zukunft“, sagt Ralf Ewering, Qualitätsmanagementbeauftragter im BFW München und Ausbildungsverantwortlicher in diesem Bereich. „Unsere Absolventen werden sehr vielfältig in Unternehmen eingesetzt.“ Die Integration der Rehabilitanden gelinge, weil sie auf modernste Messtechnik vorbereitet werden – und damit auf die zunehmende Automatisierung im Zuge von Industrie 4.0: „Unsere neu gestalteten Unterrichtsräume und Messlabore sind nach höchstem Industrie-Standard ausgestattet“, so Ewering.

Expertise für Veränderungen

Die Veränderungen sind weitreichend. Dass die Berufsförderungswerke Experten in der Gestaltung von Veränderungen sind, daran erinnert Ulrich Wittwer, der frühere Vorstandsvorsitzende des heutigen BV BFW anlässlich des 50-jährigen Jubiläums, das der Bundesverband in diesem Jahr feiert. Dazu gehörten im Übrigen nicht selten finanzielle Engpässe aufgrund politischer Entwicklungen, wie dem 20. Rentenanpassungsgesetz (RAG), in dem die Zuständigkeit für die berufliche Rehabilitation weitgehend auf die damalige Bundesanstalt für Arbeit übertragen wurde, oder den „Gesetzen für moderne Dienstleistungen“ (Hartz-Gesetze). „Die BFW haben immer mit konstruktiven Maßnahmen reagiert. Sie haben die Struktur sowie die Methodik und Didaktik weiterentwickelt, zum Beispiel durch Einführung der 'Handlungsorientierten Ausbildung'“, sagt Wittwer. Nicht zuletzt haben die BFW durch Qualitätssteigerung und Verbesserung ihres Angebotes überzeugt. Dabei waren sie vielfach Vorreiter: Schon 1990 gab es spezielle Angebote für psychisch behinderte Menschen und auch bei den Unternehmenskooperationen gehörten die BFW zu den ersten Reha-Dienstleistern, nachdem sie auch für die erfolgreiche Vermittlung ihrer Rehabilitanden in den ersten Arbeitsmarkt zuständig waren.

Top 10: Entwicklungen der Arbeitswelt auf Sicherheits- und Gesundheitsrisiken – Untersuchungen der RIBEO UV*

1. Arbeitsverdichtung und längere Arbeitszeiten
2. Zunehmender Anteil älterer Menschen
3. Vernetzung, Erreichbarkeit und Kontrolle durch Computer und IT
4. Mobilitätsanforderungen/Verkehrsdichte
5. Langanhaltende und/oder einseitige Belastungen des Muskel-Skelett-Systems
6. Zunehmende Verantwortungsausweitung
7. Mangel an Fachkräften
8. Arbeitsplatzunsicherheit und zunehmende prekäre Arbeitsverträge
9. Exposition gegenüber Lärm
10. Mangel an körperlicher Aktivität in der Freizeit

*Risikobeobachtungsstelle für die Unfallversicherungsträger

Und der wesentliche Gelingensfaktor einer beruflichen Rehabilitation? Sie lebt auch in Zukunft von der Zusammenarbeit. Denn gerade im Reha-Prozess kommt es auf die reibungslose Gestaltung an den Schnittstellen an. Das gilt insbesondere bei einem Wechsel zwischen unterschiedlichen, spezialisierten Leistungsanbietern oder der Beteiligung zusätzlicher Rehabilitationsträger. Vor diesem Hintergrund hat die Politik mit dem Bundesteilhabegesetz eine der Weichen für eine zukunfts feste Rehabilitation gestellt. Es bleibt zu hoffen, dass die neue Bundesregierung hieran anknüpfen wird.

„Vielzahl von innovativen Modellideen entwickelt“

Interview mit Brigitte Gross, Direktorin der Deutschen Rentenversicherung Bund

REHAVISION: Primär- und Sekundärprävention werden mit Blick auf älter werdende Belegschaften wichtiger. Welche Ansätze gibt es hier?

Brigitte Gross: Die DRV erbringt Präventionsleistungen an Versicherte, die unter ersten gesundheitlichen Beeinträchtigungen leiden. Diese sollen sie dazu befähigen, eigenverantwortlich einen gesundheitsförderlichen Lebensstil zu entwickeln und beizubehalten. Hierfür werden zu den Themen Bewegung, Ernährung, Stressmanagement, psycho-educative und praktische Trainingsinhalte vermittelt. Die Versicherten nehmen über mehrere Wochen berufsbegleitend an den Trainingseinheiten teil und üben, ihren neuen Lebensstil im Alltag dauerhaft umzusetzen. Ziel ist es, der Entwicklung chronischer Krankheiten vorzubeugen, die insbesondere bei Risikofaktoren wie Bewegungsarmut, Über- und Fehlernährung sowie übermäßiger Stressbelastung auftreten.

Nahtlose Übergänge sind gefragt: Welche Angebote gibt es an der Schnittstelle zwischen Reha und Arbeitsleben?

Die DRV hat ihre Reha-Leistungen unter anderem durch die Medizinisch-beruflich orientierte Rehabilitation (MBOR) noch stärker auf die berufliche Integration ausgerichtet. Leitgedanke ist dabei die Orientierung an den Anforderungen der Arbeitswelt und besonders den aktuellen Arbeitsplatz. Über die spezifische Reha-Diagnostik und Reha-Therapie kann die MBOR gezielt auf gesundheitlich bedingte berufliche Problemlagen eingehen. Ergeben sich dabei Anhaltspunkte dafür, dass diese Problemlagen zur Sicherstellung der Erwerbsfähigkeit Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (LTA) erfordern, dokumentiert die Reha-Einrichtung das im Entlassungsbericht. Der Rentenversicherungsträger prüft auf Grundlage dieser Empfehlung, ob und welche LTA erforderlich sind. Dieses Vorgehen sichert einen reibungslosen Übergang an der Schnittstelle zwischen medizinischer und beruflicher Rehabilitation.

Ein zweiter wichtiger Ansatz ist die Entwicklung eines Konzepts für ein bedarfsorientiertes Fallmanagement. Damit möchte die DRV Versicherte unterstützen, bei denen herkömmliche Leistungen für eine erfolgreiche berufliche Wiedereingliederung nicht ausreichen. Kernelemente sind eine personenorientierte Beratung sowie Planung und Begleitung des Reha-Prozesses. In einem koordinierten Verfahren sollen die verschiedenen Akteure bei der beruflichen Eingliederung zusammenarbeiten. Mit dem Flexirentengesetz hat der Gesetzgeber zudem zur Stärkung der Prävention eine berufsbezogene Vorsorgeuntersuchung eingeführt, eine freiwillige, individuelle Gesundheitsuntersuchung für Versicherte ab dem 45. Lebensjahr. Hierdurch sollen erste gesundheitliche Beeinträchtigungen

und/oder Lebensstilrisiken frühzeitig erkannt werden, so dass eine notwendige Intervention bei Bedarf rechtzeitig eingeleitet werden kann, wenn der Versicherte dies wünscht.

Beratung spielt künftig eine noch wichtigere Rolle. Wie erreicht die DRV Firmen?

Eine gute Beratung über gesetzliche Ansprüche und Gestaltungsmöglichkeiten war schon immer Auftrag und Anliegen der DRV. Für die Beratung der Beschäftigten zu Fragen der Rehabilitation unterhält die DRV ein bundesweites Netz an Auskunfts- und Beratungsstellen und Reha-(Fach)-Beratungsdiensten. Um speziell auf die Bedürfnisse von Betrieben einzugehen, hat die DRV den Firmenservice geschaffen, ein umfassendes Beratungs- und Informationsangebot über Prävention und Rehabilitation. Die Firmenberater der DRV kommen bei Bedarf auch direkt in die Firma und vermitteln auch den Kontakt zu anderen Leistungsträgern. Der Beratungsservice ist kostenfrei und soll insbesondere kleine und mittlere Unternehmen unterstützen, die in der Angebotsvielfalt des gegliederten Systems Orientierung benötigen.

Das BTHG setzt auf Modellvorhaben, um die Erwerbsfähigkeit der Betroffenen zu sichern. Wie können neue Wege aussehen?

Mit der Initiative zur Erprobung innovativer Modellvorhaben in der Neufassung des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) wird ein wichtiger Impuls gesetzt, die Rehabilitation weiterzuentwickeln und zu stärken. Gerade die in den letzten Jahren zunehmenden psychischen Störungen sind besonders häufig für einen vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben verantwortlich. Im Rahmen des Förderprogramms „rehapro“ sollen innovative Konzepte erprobt werden, die einer Chronifizierung von psychischen Erkrankungen frühzeitig entgegenwirken sollen. Die Rentenversicherungsträger haben bereits im Vorfeld der Förderung eine Vielzahl von innovativen Modellideen entwickelt. Dabei geht es vor allem um den frühzeitigen Zugang zu Reha-Leistungen sowie um Personengruppen mit besonderen Bedarfslagen. Über die Weiterentwicklung der Reha-Nachsorge kann auch die Nachhaltigkeit verbessert werden. Ein wesentliches Ziel der Fördermaßnahme ist die Vernetzung der Akteure. Hier zeichnen sich bereits verschiedene Kooperationen der DRV mit Jobcentern ab. Wir hoffen, dass die ersten Modellprojekte Mitte 2018 beginnen können.



Brigitte Gross,
Mitglied des
Direktoriums bei der
Deutschen Renten-
versicherung Bund

„Behinderung ist nicht gleich Behinderung“

Interview mit Eva Strobel, Geschäftsführerin der Bundesagentur für Arbeit



Eva Strobel,
Geschäftsführerin
der Bundesagentur
für Arbeit

REHAVISION: Welche Veränderungen kommen auf die berufliche Rehabilitation zu?

Eva Strobel: Durch die Globalisierung, die Digitalisierung der Arbeitswelt und die Folgen der demografischen Entwicklung befindet sich die Arbeitswelt im Umbruch. Vor allem die Technisierung und Digitalisierung durch barrierefreie Software und neuartige Hilfsmittel ermöglichen auch Menschen mit schweren Beeinträchtigungen eine Teilhabe am Arbeitsleben.

Besonders hoch qualifizierte Menschen können davon profitieren. Gleichzeitig sind Menschen mit kognitiven oder psychischen Beeinträchtigungen in einer sich verändernden Arbeitswelt davon bedroht, durch die steigenden Anforderungen an Qualifikation, Reaktionsgeschwindigkeit und Konzentrationsfähigkeit abgehängt zu werden. Hinzu kommt, dass in einer immer älter werdenden Gesellschaft Behinderungen zunehmen.

Welche Auswirkungen haben diese Veränderungen?

In einigen Branchen zeichnet sich schon jetzt ein Fachkräftemangel ab. Menschen mit Behinderungen verfügen oft über gute Qualifikationen und besondere Fähigkeiten. Viele Arbeitgeber sind hier inzwischen sensibilisiert und betrachten Vielfalt in ihrer Belegschaft als Chance. Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen gelingt dennoch nicht immer und überall. Nach wie vor ist es wichtig, Vorurteile zu beseitigen und Barrieren abzubauen. Aus diesem Grund engagieren wir uns seit langem als Mitinitiator des Inklusionspreises. Wir wollen gute Beispiele sichtbar machen.

Wie ist die Entwicklung der Behinderungsarten?

Als Bundesagentur für Arbeit sind wir einer von mehreren Reha-Trägern im Bereich der beruflichen Rehabilitation. In der Wiedereingliederung sind unverändert Körperbehinderungen des Stütz- und Bewegungsapparates vordergründig. Bei gut einem Drittel der Rehabilitanden werden psychische oder neurologische Behinderungen erfasst.

Was zeichnet eine berufliche Rehabilitation aus?

Behinderung ist nicht gleich Behinderung. Berufliche Teilhabeleistungen sind darauf ausgerichtet, die individuell sehr verschiedenen Hemmnisse abzubauen und nach Möglichkeit zu beseitigen. Wichtig ist, sehr frühzeitig den persönlichen individuellen Bedarf fest-

zustellen und die Betroffenen mit in den Reha-Prozess einzubinden. Unsere Fachdienste, der Ärztliche Dienst und der Berufspsychologische Service, führen sozialmedizinische und berufseignungsdiagnostische Begutachtungen nach der ICF durch. Individualität, Personenzentrierung und Partizipation sind dabei wichtige Grundsätze. Im Beratungsgespräch werden deshalb gemeinsam mit dem Menschen mit Behinderungen Förderangebote auf den individuellen Bedarf abgestimmt und so betriebsnah wie möglich umgesetzt. Unsere Erfahrung zeigt, dass das die Aussichten auf nachhaltige Beschäftigung spürbar erhöht.

Welche Herausforderungen gibt es bei einer psychischen Behinderung?

Auch hier gilt: Psychische Behinderungen sind vielschichtig – zum Beispiel Psychosen, Depression, Essstörungen oder durch Drogen induzierte Behinderungen. Menschen mit einer psychischen Behinderung können in der Regel nicht mehr wie gewohnt am gesellschaftlichen Leben teilnehmen. Sich selbst zu versorgen kann Menschen mit einer psychischen Behinderung schwerfallen oder gar nicht gelingen. Die Bereitschaft zur Arbeit zu gehen, kann abnehmen. Der Kontakt zu anderen Menschen gestaltet sich schwierig. Manche Menschen verlieren den Bezug zur Realität. Sie hören oder sehen Dinge, die nicht da sind. Andere fühlen sich verfolgt. Während eine Körperbehinderung mit Hilfsmitteln wie einem Rollstuhl oder einer Prothese ausgeglichen werden kann, ist das bei psychischen Behinderungen nur begrenzt möglich. Hinzu kommt, dass ein dem Krankheitsbild entsprechender Rückfall sehr häufig die Integration in den Arbeitsmarkt erschwert. Hier kann die Teilhabebegleitung bestehende Hemmnisse mindern. Sie ist eine individuelle und bedarfsorientierte Begleitung zur Anbahnung und Stabilisierung einer betrieblichen Umschulung oder einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Das ist ein Gewinn, sowohl für den Menschen mit einer psychischen Behinderung, als auch für den Arbeitgeber.

Welche Verbesserungen bringt das BTHG?

Ziel des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) ist es, die Selbstbestimmung und Partizipation von Menschen mit Behinderungen zu stärken. Die Reha-Träger stehen in der Verantwortung, die individuellen Leistungen „wie aus einer Hand“ zu erbringen. Dies erfordert bei komplexen Bedarfssituationen eine trägerübergreifende Abstimmung. Der neue Teilhabeplan und die Teilhabekonferenz sollen das unterstützen. Wenn es zum Beispiel um eine Kombination von medizinischer und beruflicher Rehabilitation geht, müssen die Reha-Träger nun viel enger zusammen arbeiten. Für Menschen mit Behinderungen ist das ein Vorteil.

Arbeitslos und mehrfach-krank

Immer mehr Teilnehmer mit multiplen Vermittlungshemmnissen

Früher war der Fall klar: Der Dachdecker, der vom Dach fiel, der Installateur mit Verschleißerkrankung oder die Friseurin, die eine Allergie hatte – wer eine berufliche Rehabilitation absolvierte, litt meist unter „klassischen“ Erkrankungen des Muskel- und Skelettsystems oder an den Folgen eines Unfalls. Das hat sich in den vergangenen Jahren geändert. Es gibt heute weitaus mehr Erkrankungen, die dazu führen, dass Menschen ihren erlernten Beruf nicht mehr ausüben. Oft kommen zudem Mehrfach-Diagnosen hinzu.

Die Ursachen der Berufsunfähigkeit bzw. Erwerbsminderung haben sich in Richtung der psychischen Erkrankungen verschoben, das belegen Statistiken der Deutschen Rentenversicherung. Mit über 31.000 ist ihre Fallzahl fast dreimal so hoch wie die nachfolgende Gruppe mit Kreislauferkrankungen (11.423). Aber nicht nur die Krankheitsbilder haben sich verändert. „Der Bedarf an Förderung von Menschen mit multiplen Beeinträchtigungen im Rahmen der Rehabilitation ist gestiegen“ – das bestätigt die Vorstandsvorsitzende der Bundesarbeitsgemeinschaft der medizinisch-beruflichen Rehabilitation Andrea Nordmann. Die Gründe sind mehrschichtig. Die veränderten Anforderungen des Arbeitsmarktes, die demografischen Entwicklungen mit zunehmend älteren und chronisch erkrankten Arbeitnehmern sowie die steigende Anzahl psychischer Erkrankungen stellt die Reha-Experten dabei vor vielfältige Herausforderungen.

Mehrfacherkrankungen nehmen zu

Diagnostiziert werden immer mehr komorbide Erkrankungsbilder, d. h. zusätzliche Erkrankungen im Rahmen einer definierten Grunderkrankung. Das stellen alle Reha-Dienstleister gleichermaßen fest. Vor allem ist die „Zunahme von körperlichen zusätzlich zu psychischen Erkrankungsbildern zu beobachten“, so der Vorstandsvorsitzende der Bundesarbeitsgemeinschaft der beruflichen Trainingszentren Rolf Limbeck. Erschwerend sei, dass immer mehr Teilnehmer schon länger aus dem Arbeitsprozess herausgefallen seien. Ein Teufelskreislauf, erklärt Limbeck: „Die Teilnehmer sind zunehmend länger aus dem Arbeitsprozess heraus, was zu einer Zunahme von psychischen und körperlichen Störungen führt.“ Das wiederum erschwere die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt.

Eine Feststellung, die Dr. Susanne Gebauer teilt. Auch in den Berufsförderungswerken nimmt die Zahl der Teilnehmer mit multiplen Vermittlungshemmnissen zu. „Es gibt mehr Menschen, die langzeitarbeitslos sind und schwere Brüche in ihrer Lebens- und Erwerbsbiographie erlebt haben“, sagt die Vorstandsvorsitzende des Bundesverbandes der Berufsförderungswerke. Diese Teilnehmer wieder fit für das Berufsleben zu machen, erfordere neue und kombinierte Ansätze. „Wir fördern heute verstärkt andere Kompetenzen – wie Stressresistenz oder die Fähigkeit, Entscheidungen zu treffen“, erklärt sie.



Dass die Vermittlungschancen von Menschen mit gesundheitlichen Mehrfachbeeinträchtigungen sich auch deshalb verringern, weil die komplexe Reha-Landschaft sowie Zugangs- und Zuständigkeitschürden viele Betroffene überfordern, ist eine weitere Erkenntnis der Dienstleister in der beruflichen Rehabilitation. Hier besteht Optimierungsbedarf. Rolf Limbeck: „Es gibt immer noch eine zu geringe Verzahnung der medizinischen und der beruflichen Rehabilitation, was dazu führt, dass eventuelle Fortschritte und Änderungsansätze aus der medizinischen Rehabilitation durch zu lange Übergangszeiten in die berufliche Rehabilitation wieder verloren gehen.“ Dass ein erfolgreiches Zusammenspiel der Schlüssel zur Wiedereingliederung ist, bestätigt Andrea Nordmann: „Die guten Beispiele der engen Verzahnung im Rahmen der medizinisch-beruflichen Rehabilitation belegen, dass berufliche Teilhabe für Menschen mit multiplen Einschränkungen nachweisbar gelingt, wenn wir sektorenübergreifend und engmaschig agieren.“ Allerdings seien die Hürden oft sehr hoch gesteckt und kosteten enormen Kraftaufwand.

Reha-Wege vereinfachen

Komplexität erfordere daher eine Vereinfachung der Reha-Wege sowie eine enge Zusammenarbeit der Anbieter. „Die besten Chancen haben wir, wenn alle – Betroffene, Leistungsanbieter, Kostenträger, Arbeitgeber – ihre Möglichkeiten fallbezogen und lösungsorientiert ausschöpfen“, ist Andrea Nordmann überzeugt. Zugangs- und Handlungshürden könnten bereits an der Basis abgebaut werden – über verständliche Kommunikationswege und gut funktionierende Netzwerke. Hier müssen Lösungen ansetzen, die berufliche Rehabilitation für die Herausforderungen der Zukunft rüsten.

Bessere Chancen für psychisch erkrankte Menschen

Kooperation zwischen BFW Birkenfeld und Mittelrhein-Klinik Bad Salzig

Rehabilitation bedeutet, Menschen wieder fit für das Berufsleben zu machen. Der Erfolg der Wiedereingliederung hängt dabei oft von zwei Faktoren ab: Dem schnellen Übergang der verschiedenen Reha-Phasen und der frühzeitigen Berücksichtigung der beruflichen Aspekte. Das gilt in besonderer Weise bei psychischen Erkrankungen. Hier setzt „RehaTrail“ an, eine Zusammenarbeit zwischen der Mittelrhein-Klinik in Bad Salzig, einer Fachklinik für psychosomatische Rehabilitation, und dem BFW Birkenfeld.

Die Zahl der Frühverrentungen aufgrund der Diagnose psychische Erkrankung wächst seit Jahren: Zwischen 1993 und 2015 stieg ihr Anteil an allen Renten wegen Erwerbsminderung von 15,4 auf 42,9%. Die Renten wegen Erwerbsminderung werden in der Regel zeitlich befristet, wegen der sogenannten „Heilungsbewährung“, also der Hoffnung, dass der Betreffende wieder arbeiten gehen kann. „Die Return-to-Work-Quote ist bei Menschen mit psychischen Störungen im Gegensatz zu Menschen mit somatischen Erkrankungen eher gering“, sagt Dr. Frank Matthias Rudolph, Ärztlicher Direktor der Fachklinik. Die Gründe liegen auf der Hand: Wer an einem Mangel an psychosozialer Belastbarkeit leidet, Probleme beim Abgrenzen sowie eine geringe Frustrationstoleranz hat und nur wenig konfliktfähig ist, nimmt seine Probleme an jeden neuen Arbeitsplatz mit. Allein mit einem Wechsel der Tätigkeit und des Arbeitgebers ist es daher nicht getan. Im Gegenteil.



„Bei den meisten Menschen führt die Empfehlung einer beruflichen Neuorientierung zu Ängsten, die aus Unsicherheit resultieren“, erklärt Dr. Frank Matthias Rudolph, „bei Menschen mit psychosomatischen Erkrankungen gilt das um ein Vielfaches mehr.“ Das erschwert die Wiedereingliederung ins Arbeitsleben.

DRV: Angebote für psychisch Erkrankte

Für die Deutsche Rentenversicherung (DRV) Rheinland-Pfalz und ihre Kliniken hat die Suche nach wirklichen Wegen zur Re-Integration von Menschen mit psychischen Erkrankungen daher einen hohen Stellenwert. Vor diesem Hintergrund hat die DRV-Mittelrhein-Klinik in Bad Salzig bereits vor einigen Jahren die medizinisch-berufliche Orientierung (MBOR) eingeführt: Sie zielt darauf, Patienten mit langen Krankheitszeiten, chronischer Überlastung, Konflikten im Berufsleben, Burnout-Risiken oder drohender Arbeitslosigkeit früh-

zeitig bei der Entwicklung von beruflichen Perspektiven zu unterstützen. Dieses MBOR-Angebot wurde mittlerweile erweitert: „Ganz entscheidend für den Verlauf der Rehabilitation von psychisch erkrankten Menschen ist nicht nur, wie schnell der Patient eine neue Perspektive aufgezeigt bekommt, sondern vor allem, wie engmaschig er begleitet wird“, so die Erfahrung von Dr. Frank Matthias Rudolph. Um möglichst schnell die Weichenstellung für die beruflichen Möglichkeiten des Patienten vorzunehmen, gibt es inzwischen ein Beratungsangebot der DRV direkt in der Klinik. Ein Reha-Berater informiert dabei jeden Rehabilitanden über konkrete Maßnahmen und übernimmt die Antragsstellung für die berufliche Rehabilitation, damit der Übergang in die nächste Reha-Phase nahtlos erfolgen kann. Doch eine engmaschige Begleitung für psychisch Erkrankte muss mehr sein. Sie muss eng verzahnt mit dem Berufsförderungswerk erfolgen, in dem der Rehabilitand anschließend seine berufliche Qualifizierung absolviert. Wie das aussehen kann, zeigt ab 2018 RehaTrail, eine Kooperation zwischen der Mittelrhein-Klinik und dem Berufsförderungswerk Birkenfeld.

BFW Birkenfeld: Spezielles Know-how

Dass das BFW Birkenfeld Kooperationspartner wurde, kam nicht von ungefähr. „Wir haben eine spezielle und sehr erfolgreiche Reha-Vorbereitung für psychisch erkrankte Menschen entwickelt“, erklärt Franz Hermann Semrau, Leiter des Fachdienstes im BFW Birkenfeld. Dieses auf die Zielgruppe zugeschnittene Angebot hat deutlich dazu beigetragen, dass die Zahl der Abbrüche aufgrund psychischer Überforderungen gesenkt werden konnte. Das neue Angebot RehaTrail setzt nun noch vorzeitiger an – und schafft eine enge Zusammenarbeit mit den Klinik-Ärzten. Sofern der Teilnehmer einverstanden ist und die Ärzte von ihrer Schweigepflicht entbindet, legen die BFW-Experten in Abstimmung mit den Ärzten ein Trainingsangebot fest, das auf den individuellen Bedarf des Rehabilitanden ausgerichtet ist. Ein wichtiges Element ist dabei die Arbeit in Kleingruppen.

Das Training soll auf ausbildungstypische Situationen vorbereiten und psychosoziale Kompetenzen steigern. „Die Maßnahme ist flexibel gestaltbar und am Ende ergebnisoffen“, sagt Semrau. Je nach Bedarf des Teilnehmers kann am Ende ein Eingliederungszuschuss stehen, eine Integrationsmaßnahme erfolgen oder eine Ausbildung im BFW. Dass der Bedarf an dieser Maßnahme groß ist, zeigen die Anmeldungen: Noch vor dem Start waren alle Plätze belegt.

Gestern Inklusion, heute Digitalisierung, morgen...?

Die Herausforderungen in der beruflichen Bildung gestalten

Berufsbilder unterliegen schon immer dem Wandel der Zeit. Neue Tätigkeitsprofile und steigende Anforderungen führen dazu, dass bewährte Berufsausbildungen angepasst werden müssen. Das gilt nicht erst seit der Digitalisierung. Ein Gastbeitrag von Kirsten Vollmer vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Stabstelle Berufliche Bildung behinderter Menschen, über aktuelle Diskussionen und Herausforderungen einer effektiven Weiterentwicklung beruflicher Bildung.

Formeln und Begriffe finden mit zunehmender Beschleunigung und in immer kürzeren Intervallen Eingang in bildungspolitische Diskussionen. Dort werden sie vorübergehend zu vielthematisierten Leitsternen, um dann innerhalb kürzester Zeit von anderen abgelöst zu werden. Ihr Aufstieg zu Schlagwörtern ist meist begleitet von Absichten und Forderungen. Wäre weniger manchmal mehr? Denn nicht selten taucht bereits die nächste Leitidee auf und dominiert Diskurse und Debatten, bevor entscheidende Veränderungen umgesetzt sind. Für die berufliche Bildung aber ist kurzatmiges Adhoc-Vorgehen ungeeignet.

Ein ständiger Prozess

Die Weiterentwicklung der beruflichen Bildung ist ein ständiger Prozess und bedarf der kontinuierlichen Aufmerksamkeit. Bildungspolitische Leitideen sollten als Brillen dienen, mit Hilfe derer bestimmte Blickwinkel eingenommen werden. So können Fragen gestellt und beantwortet werden wie z. B.: Wie zeigt sich die Berufsbildung unter dem Fokus Inklusion? Wie stellt sie sich unter dem Fokus Digitalisierung dar? Wie unter dem Fokus Anschlussfähigkeit und Durchlässigkeit? Wo bieten diese Konzepte und Entwicklungen Ansatzpunkte für die ständige Aufgabe, die berufliche Bildung weiterzuentwickeln? Zugleich gilt es bei der Fokussierung auf aktuelle Leitideen nicht zu übersehen, dass Wandel und Herausforderungen in der Berufsausbildung per se berücksichtigt sind. An herausgehobener Stelle ist sowohl im Berufsbildungsgesetz als auch in der Handwerksordnung eine „berufliche Handlungsfähigkeit“ für die Berufsausbildung verankert, für die eine klare Orientierung besteht, die ausdrücklich von einer sich wandelnden Arbeitswelt ausgeht.

Gewiss stellen die Beschleunigungsprozesse insbesondere der technologischen Entwicklungen und in deren Folge die Veränderungen von Arbeits- und Geschäftsprozessen Herausforderungen für die Berufsausbildung dar. Schließlich ist es – neben anderen Dimensionen der Bildung – ihre Aufgabe, den Arbeitsmarkt mit qualifizierten Fachkräften zu versorgen. Mit Blick auf Industrie 4.0 und ihre Bedeutung für Unternehmen und für die Rekrutierung geeigneter Fachkräfte setzt das BIBB daher auch einen Schwerpunkt auf die „Digitalisierung der Arbeitswelt“ und die sich daraus ergebenden Konsequenzen für die Berufsbildung.

„Bildungspolitische Leitideen sollten als Brillen dienen“

Kirsten Vollmer,
Bundesinstitut für Berufsbildung,
Stabstelle Berufliche Bildung
behinderter Menschen



Kontinuierliche Modernisierung

In der manchmal besorgt-angespannten Aufregtheit, in der momentan insbesondere Digitalisierung thematisiert wird, geht dabei oft unter, dass das duale Berufsbildungssystem in Deutschland durch kontinuierliche Modernisierung geprägt ist. Die Anpassung von Berufsprofilen an relevante Entwicklungen – und damit konkret von Ausbildungsrahmenplänen für den betrieblichen Part und von Rahmenlehrplänen für den berufsschulischen Teil – wird in einem eingeführten Verfahren praktiziert: Praktiker wie Sachverständige der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen erarbeiten dabei zusammen mit Vertretern der zuständigen Bundesministerien im BIBB neue Aus- und Fortbildungsberufe und „Updates“. Dieses bewährte Zusammenwirken trägt wesentlich dazu bei, ein Auseinanderdriften zwischen den Anforderungen des Arbeitsmarktes und der Berufsausbildung zu vermeiden. Darüber hinaus bzw. als Grundlage für diese orientierungstiftende „Ordnungsarbeit“ bedarf es differenzierter Untersuchungen und regelmäßiger Beobachtung von Entwicklungen mit Auswirkungen auf Qualifikationsanforderungen in den unterschiedlichen, spezifischen Berufsfeldern.

Qualifikationsfragen und Herausforderungen stellen sich übrigens auch für das Berufsbildungspersonal. Auch hier sind Qualifikationsanforderungen insbesondere mit Blick auf Heterogenität, Inklusion und relevanter werdender Kompetenzen im Bereich Kommunikation und Kooperation zu identifizieren.

→ Das Bundesinstitut für Berufsbildung

Das BIBB ist anerkanntes Kompetenzzentrum zur Erforschung und Weiterentwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Deutschland. Seine Aufgabe ist es, die Ausbildungspläne an die neuen Anforderungen anzupassen.

www.bibb.de

→ Ausführlicher Beitrag unter
bv-bfw.de > Publikationen >
Rehavisoin > Aktuelle Ausgabe



Strategien für die Zukunft entwickeln

BFW Bundesvorstand gibt Einblick in Schwerpunktthemen

Im Juni 2017 wurde die Geschäftsführerin des Berufsförderungswerks Nürnberg, Dr. Susanne Gebauer, zur neuen Vorsitzenden des Bundesverbandes Deutscher Berufsförderungswerke (BV BFW) gewählt. In **REHAVISION** skizziert sie kommende Herausforderungen für die Berufsförderungswerke und die berufliche Rehabilitation und gibt einen Einblick in geplante Aktivitäten und Schwerpunktthemen des Verbandes.

Die Art unseres Zusammenlebens und die Welt, in der wir arbeiten, verändern sich immer rascher. Unterschiedliche Megatrends wie beispielsweise der demografische Wandel, die Digitalisierung, der Wandel von der Industrie- zur Wissensgesellschaft, aber auch zunehmende Individualisierung oder der wachsende Stellenwert der persönlichen Gesundheit prägen schon heute zahlreiche Lebensbereiche und sind ständiger Teil unseres Alltags geworden.

Alle Reha-Leistungserbringer im medizinischen und beruflichen Sektor müssen sich intensiv mit diesen Megatrends und ihren Auswirkungen befassen, um auf immer schnellere Veränderungen reagieren zu können. Sie sind gefordert, Konsequenzen für ihr unternehmerisches Handeln abzuwägen und moderne, inklusive Reha-Leistungen für Menschen anzubieten. Dort, wo es notwendig ist, müssen sie sich anpassen und dort, wo es möglich ist, sollten sie Zukunft aktiv mitgestalten.



Dr. Susanne Gebauer ist Vorsitzende des Bundesverbandes Deutscher Berufsförderungswerke

Angesichts unseres 50-jährigen Jubiläums, das wir als BV BFW im Jahr 2018 begehen, befassen wir uns aktuell intensiv mit der Vergangenheit unseres Verbandes. Die letzten Jahrzehnte haben dabei deutlich gezeigt, dass die BFW sehr erfolgreich darin waren, auf neue Anforderungen des Arbeitsmarktes oder veränderte politische Rahmenbedingungen zu reagieren. Angesichts des zunehmenden Tempos der eingangs skizzierten Veränderungen, wollen wir das goldene Jubiläum des Verbandes gleichzeitig auch nutzen, um aus der Vergangenheit zu lernen. Außerdem wollen wir den Blick in die Zukunft richten, um gemeinsam mit allen Partnern der BFW den Wandel aktiv zu gestalten.

Zusammen mit unseren Mitgliedern haben wir verschiedene Schwerpunktthemen identifiziert, an denen wir unsere künftige Verbandsarbeit strategisch ausrichten werden: Wir arbeiten beispielsweise weiter intensiv daran, die BFW als enge Partner der Unternehmen zu etablieren und werden neue Kooperationen auf den Weg bringen. Wir werden uns auch neuen Zukunftsthemen stellen und planen zum Beispiel eine Reihe von Workshops für unsere Mitglieder, die sich mit den weitläufigen Feldern Arbeitswelt 4.0, Digitalisierung und demografischer Wandel befassen werden. Gemeinsam möchten wir Chancen und Risiken bewerten und künftige Handlungsfelder definieren.

Handlungsfelder der BFW

Die BFW sind hier in mehrfacher Hinsicht gefragt: 1.) Als potenzielle Partner der Wirtschaft, die als Experten Lösungen zur Bewältigung von demografischen Herausforderungen und zur Sicherung der Fachkräftebasis beitragen können. 2.) Als betroffene Unternehmen benötigen wir ebenso eigene Konzepte, wie wir perspektivisch qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen oder wie sich unsere Qualifizierungen angesichts neuer Arbeitsmarktanforderungen verändern müssen.

Weitere Themen, die wir in den kommenden Jahren voranbringen möchten, sind die verbesserte Zusammenarbeit an den Schnittstellen medizinisch-beruflicher Rehabilitation und die bessere Versorgung von speziellen Zielgruppen, die bisher nur selten oder erschwert Zugänge zur beruflichen Rehabilitation erhalten – zum Beispiel Suchterkrankte, Onkologiepatienten oder Menschen mit Rheumaerkrankungen. Das neue Bundesteilhabegesetz und die Mittel zur Förderung von Modellvorhaben bieten hier die Möglichkeit, neue Wege auszuloten.

Darüber hinaus wird sich der BV BFW mit der Weiterentwicklung der BFW-Leistungsqualität befassen und den Dialog mit den Rehabilitationsträgern zu verschiedenen Qualitätssicherungsinstrumenten fortsetzen. Als Einrichtungen im Sinne des neuen § 51 SGB IX unterliegen wir hier bereits sehr hohen Standards, die wir fortlaufend den Veränderungen im Reha-Prozess anpassen wollen. Um Teilhabe und Inklusion zu realisieren, muss dieser Prozess sich künftig noch mehr am Individuum orientieren und dabei passgenau und nachhaltig wirksam sein.

Personalpolitik gemeinsam demografiefest gestalten

Kooperation von DB JobService und BFW stärkt Beschäftigungsfähigkeit

Beschäftigung sichern und Personalpolitik demografiefest gestalten: Um diese Herausforderung zu meistern, hat die Deutsche Bahn 2013 den DemografieTarifvertrag abgeschlossen. Er garantiert Mitarbeitern des Bahnkonzerns Beschäftigungsschutz in schwierigen betrieblichen oder persönlichen Situationen, wie z. B. bei Untauglichkeit oder schwerwiegenden Erkrankungen. Zur Unterstützung der beruflichen Neuorientierung der Mitarbeiter wurde die Kooperation mit dem BV BFW geschlossen.

Seit bald fünf Jahren arbeitet die DB JobService GmbH, eine hundertprozentige Tochtergesellschaft der Deutschen Bahn AG, mit den Deutschen Berufsförderungswerken zusammen. Als Bahn-interner Dienstleister unterstützt die DB JobService Mitarbeiter, die vom Beschäftigungswegfall bedroht sind, bei der Entwicklung neuer beruflicher Perspektiven. „Viele der Mitarbeiter blicken auf eine lange Betriebszugehörigkeit zurück. Sie übten meist Tätigkeiten des Eisenbahnbetriebs aus, die hohe Anforderungen an ihre Tauglichkeit und gesundheitliche Fitness erfordern. Nach langen oder schwerwiegenden Erkrankungen ist diese auf Dauer nicht mehr gegeben. Dann bringen die Mitarbeiter auch ihre ganz persönlichen, manchmal auch konfliktbeladenen Geschichten mit“, erklärt Mandy Mandery-Mross, Leiterin des Kompetenzzentrum berufliche Rehabilitation bei der DB JobService GmbH. Für diese Mitarbeiter gilt es, Perspektiven zu entwickeln und abzuklären, wie ihre berufliche Zukunft aussehen kann. Dabei bedient sich die DB JobService der Expertise der BFW.

Erfolgsfaktor Diagnostik

„Die BFW ermitteln im Rahmen von eignungsdiagnostischen Tests und einer individuellen Berufsberatung das Eignungsprofil des Mitarbeiters“, erklärt Dr. Kerstin Brandt, Bereichsleiterin RehaAssessment im BFW Berlin-Brandenburg. Am Ende der 14-tägigen Abklärung zur beruflichen Neuorientierung hat der Mitarbeiter Sicher-



heit über seine künftigen beruflichen Chancen. Und nicht nur das: Er bekommt auch verlässliche Empfehlungen für die nächsten Schritte – seien es Qualifizierungsvorschläge, Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben oder konkrete Jobangebote. Mit der Partnerschaft ist man bei der DB JobService mehr als zufrieden: „Wir schätzen die BFW als neutralen, externen Spezialisten für berufliche Neuorientierung, Qualifizierung und Wiedereingliederung“, so Mandy Mandery-Mross. Das gilt im Übrigen auch für die Mitarbeiter, die sich stets auf freiwilliger Basis im BFW testen und beraten lassen. Für sie schafft die Zusammenarbeit mit einem externen Dienstleister das Vertrauen in die notwendigen Veränderungsprozesse. Dass das so bleibt, daran arbeiten die beiden Kooperationspartner intensiv: Einmal jährlich trifft man sich zu gemeinsamen Workshops. Schließlich kann die Zusammenarbeit immer noch verbessert werden.

Neue Qualifizierung

Kaufleute für E-Commerce

Der technische Fortschritt schafft neue Berufsbilder. Zu ihnen gehören die Kaufleute für E-Commerce, die nun erstmalig in den BFW ausgebildet werden.

Kaufleute für E-Commerce erstellen und betreuen die Online-Shops von morgen, sie haben ein Gefühl für Statistiken und Softwaretechnik. Das neue Berufsbild ist nun als Ausbildungsangebot im Qualifizierungsportfolio der BFW zu finden. Den Anfang machen das BFW Köln und das BFW Thüringen. Hier wird der Kaufmann für E-Commerce ab Januar 2019 qualifiziert – „der erste neue kaufmännische Beruf der Digitalisierung im Handel und ein konkretes Umsetzungsbeispiel zur Debatte um „Wirtschaft 4.0“, so die Geschäftsführerin des BFW Thüringen Dr. Maria Heinelt.

Kooperation II:

DB-Auszubildende im BFW Koblenz

Die Trainings zu sozialen und methodischen Kompetenzen im Ausbildungskonzept der Deutschen Bahn AG finden ab sofort auch im CJD Berufsförderungswerk Koblenz statt. Die fünftägigen Trainings, die jeder der jährlich rund 3.400 neuen Auszubildenden absolviert, setzen den Fokus auf handlungsorientierte In- und Outdoorübungen und unterstützen die Auszubildenden dabei, ihre Sozial- und Methodenkompetenzen auszubauen.

Jede Woche werden bis zu 50 DB-Azubis im BFW Koblenz analog und digital für ihren Arbeitsalltag und die Zusammenarbeit im Team fit gemacht. Für den Ausbau der seit 2015 bestehenden Kooperation zum „Trainingszentrum SMK-Seminare“ wurden die Räumlichkeiten im BFW bedarfsgerecht angepasst.

Vom Wandel der Berufe und BFW-Ausbildungen



Als die ersten Teilnehmer in den 60er Jahren ihre berufliche Rehabilitation begannen, hatten sie schon die Qual bei der Wahl ihres neuen Berufs – allerdings war es eine überschaubare Auswahl. Denn zu den Ausbildungsberufen gehörten neben kaufmännischen noch die Metall- und Elektroberufe sowie zeichnerische Berufe. Inzwischen hat sich die Zahl der angebotenen Berufe vervielfacht.

Besonders beliebt war am Anfang der Beruf des Bürokaufmannes – denn die meisten Teilnehmer kamen aufgrund einer körperlichen Verschleißerkrankung in ein BFW. Der kaufmännische Beruf kam ihren gesundheitlichen Einschränkungen besonders entgegen. Wenn es um gewerbliche Berufe ging, war bei den zumeist männlichen „Umschülern“, wie man sie damals noch nannte, aber auch der Feinmechaniker gefragt. „Berufliche Rehabilitation hat von Anfang an die unterschiedlichen Fähigkeiten von Menschen berücksichtigt“, sagt der frühere Vorstandsvorsitzende der Berufsförderungswerke, Ulrich Wittwer (Vorsitz 1978-2004). Daher gab es neben den „klassischen“ Berufen schon vor 50 Jahren Handwerksberufe wie z. B. Schuhmacher, Elektriker oder Buchbinder in der Ausbildungspalette, aber auch Techniker, und selbst Hochschulberufe wurden bereits angeboten.

Heute verfügen die Berufsförderungswerke über mehr als 250 berufliche Qualifizierungsangebote. Dabei handelt es sich um anerkannte Ausbildungsberufe, aber auch um An-



lern- und Fachpraktikerberufe – alle stets am Puls des Arbeitsmarktes entwickelt. So wurden im Laufe der Jahre die Verwaltungs-, Sozial- und Gesundheitsberufe eingeführt und die Berufe der Informations- und Medientechnik sowie Berufe im Garten- und Landschaftsbau in die Berufspalette aufgenommen.

Schneller als andere

Und bei der Berücksichtigung neuer Techniken wie CAD oder CNC waren die BFW meist schneller als die Berufsschulen. So erhielten z. B. Elektromechaniker noch vor der Neuordnung der Metall- und Elektroberufe in ihrem Facharbeiterbrief der BFWs den Zusatz „Elektronik“ weil sie bereits die Elektronikinhalte vermittelt bekamen. Last but not least: Ohne die BFW gäbe es so manchen Beruf nicht. Denn zu ihrem Alleinstellungsmerkmal gehört auch die Neuentwicklung von Berufen. An der Spitze steht dabei der/die geprüfte Qualitätsfachmann/Qualitätsfachfrau, mittlerweile ein Facharbeiterberuf mit anerkanntem Abschluss – und nachgefragter denn je.

Kurz notiert

BV BFW-Geschäftsstelle in neuen Räumen

Mit einem gut besuchten Get-together feierte der Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke im November letzten Jahres den Bezug seiner neuen Räumlichkeiten bei der Deutschen Rentenversicherung Berlin-Brandenburg. Seit über fünf Jahren ist der BV BFW inzwischen mit seiner Geschäftsstelle in Berlin vertreten. Vor allem die Umsetzung geförderter Drittmittelprojekte machten eine Erweiterung notwendig. Bereits im Sommer 2017 hat der BV BFW im Gebäude der DRV Berlin-Brandenburg neue Räume bezogen. Aus diesem Anlass fand Ende November ein Empfang zur Eröffnung der Geschäftsstelle statt.

Der Gelegenheit zum Netzwerken folgten neben den Mitgliedern des Verbandes wichtige Akteure aus der Behindertenpolitik und Rehabilitation. Darunter die Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen, Verena Bentele, die Direktorin der DRV Bund, Brigitte Gross und der alternierende Vorsitzende des Vorstandes der DRV Berlin-Brandenburg und Leiter Human Resources Deutschland der Siemens AG, Stefan Moschko. Der damalige Geschäftsführer



der DRV Berlin-Brandenburg, Dr. Stephan Fasshauer (Bild oben links mit Niels Reith), begrüßte die Gäste und unterstrich in seinem Impulsvortrag die volkswirtschaftliche Bedeutung der beruflichen Rehabilitation. Die Vorsitzende des Bundesverbandes, Dr. Susanne Gebauer gab anschließend einen Ausblick auf Schwerpunkte der künftigen Arbeit und das 50-jährige Jubiläum des Verbandes im Jahr 2018.

Personalia

MyHandicap: Hopman übernimmt Geschäftsführung

Neuer Geschäftsführer der Stiftung MyHandicap ist **Alexander Hopman**. Der Mediziner war zuvor unter anderem bei Start-ups und der Scout24-Gruppe tätig. Davor hatte der Sport- und Wirtschaftswissenschaftler Robert Freumuth die Geschäftsleitung inne, er wechselte 2017 als Inklusionsbeauftragter zu diwa Personalservice. Die Stiftung MyHandicap wurde von Scout24-Gründer Joachim Schoss ins Leben gerufen. Mit dem gleichnamigen Onlineportal bietet sie Unterstützung für körperlich beeinträchtigte Menschen.



Nordmann übernimmt Vorsitz der BAG MBR

Andrea Nordmann ist neue Vorstandsvorsitzende der Bundesarbeitsgemeinschaft der medizinisch-beruflichen Rehabilitationseinrichtungen (BAG MBR Phase II). Sie übernimmt das Ehrenamt von Dr. Josef Lecheler: Der vormals ärztliche Direktor des CJD Berchtesgaden wurde 2017 in den Ruhestand verabschiedet. Gemeinsam mit Ernst Klauke leitet Nordmann das Zentrum Beruf + Gesundheit in Bad Krozingen, das Leistungen zur medizinisch-beruflichen und beruflichen Reha anbietet.



DVfR: Neue Geschäftsführerin

Die Deutsche Vereinigung für Rehabilitation (DVfR) hat eine neue Geschäftsführerin: Die Diplom-Sozialwissenschaftlerin **Sylvia Kurth** war in leitender Position bei der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke tätig, bevor sie am 1. Januar die Geschäftsführung der DVfR antrat. Ihre Vorgängerin Dr. Larissa Beck wechselte bereits im Juni 2017 in den Geschäftsbereich Sozialmedizin und Rehabilitation der Deutschen Rentenversicherung Bund.



Geschäftsführerwechsel im BFW Würzburg

Seit November 2017 ist **Karsten Hohler** neuer Geschäftsführer des BFW Würzburg. Er löst Christoph Wutz ab, der die Geschäftsführung seit 2014 innehatte. Hohler war zuvor Geschäftsführer des SFZ Berufsbildungswerks für Blinde und Sehbehinderte in Chemnitz. Mit dem Ziel, das Berufsförderungswerk Würzburg wirtschaftlich tragfähig aufzustellen, leitete Hohler Ende letzten Jahres einen Umstrukturierungsprozess ein.



Dr. Joachim Breuer als GVG-Vorsitzender bestätigt

Dr. Joachim Breuer, Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) bleibt Vorsitzender der Gesellschaft für Versicherungswissenschaft und -gestaltung (GVG). Die Mitglieder bestätigten ihn damit für weitere drei Jahre in seinem Amt. Das 25-köpfige Präsidium der GVG ist das einzige Gremium in der Bundesrepublik, in dem aus allen Zweigen der Sozialversicherung sowohl Träger und Leistungserbringer als auch die Sozialpartner beider Seiten vertreten sind. Ziel der gemeinsamen Arbeit ist es, das System der sozialen Sicherung in Deutschland mitzugestalten und weiterzuentwickeln.



Veranstaltungen

Termine auf einen Blick

- 27. Reha-Kolloquium 2018
26.–28. Februar | München
- ICF-Anwenderkonferenz
12.–13. April 2018 | Hamburg
- SightCity
25.–27. April 2018 | Frankfurt am Main
- Hauptstadtkongress Medizin und Gesundheit 2018
6.–8. Juni 2018 | Berlin

Fit für die Zukunft

Menschen. Unternehmen. Berufsförderungswerke.



28

Berufsförderungswerke



etwa 100

Standorte bundesweit



250

berufliche
Qualifizierungs-
angebote



rd. 12.000

Plätze



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

