3/2018

REHAVISION

Chancen und Perspektiven
der Beruflichen Rehabilitation

BFW IM WANDEL DER ZEIT

Erfolgsfaktoren in der beruflichen Rehabilitation

50 Jahre Bundesverband: BFW-Plattform für Qualität und Entwicklung

Berufliche Rehabilitation in Deutschland hat sich bewährt. Vielleicht lässt sich der Erfolg der Deutschen Berufsförderungswerke (BFW) ganz schlicht und einfach so auf den Punkt bringen: Die BFW sind seit ihrer Gründung in den 50er-Jahren Garanten dafür, Menschen mit Behinderung zurück in das Arbeitsleben zu begleiten. In diesem Jahr feiern die BFW das 50-jährige Jubiläum ihres Zusammenschlusses. REHAVISION beschäftigt sich aus diesem Anlass mit den Erfolgsfaktoren und Meilensteinen beruflicher Rehabilitation in den Berufsförderungswerken. Seite 3

Projekt TErrA: Fachkräftesicherung

BFW und Projektpartner wie thyssenkrupp Steel Europe entwickeln Strategien zum überbetrieblichen Tätigkeitswechsel für Beschäftigung bis zur Rente.
Seite 8

Erfolgsfaktor Netzwerk

Um berufliche Rehabilitation weiterzuentwickeln, setzen Berufsförderungswerke auf Kooperation: Netzwerke schaffen Win-win-Situationen für alle Akteure.
Seite 10

Die REHAVISION wird herausgegeben vom
50 JAHRE Deutsche Berufsförderungswerke Bundesverband

Liebe Leserin, lieber Leser,

die Arbeitswelt hat sich in den letzten 50 Jahren enorm verändert. Um Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen und Behinderungen eine zweite Chance zu geben und die Rückkehr in Arbeit und Beruf zu ermöglichen, mussten die berufliche Rehabilitation und die Berufsförderungswerke stets wandlungsfähig bleiben. Zum Abschluss unseres Jubiläumsjahrs widmen wir uns deswegen in dieser REHAVISION den Erfolgsfaktoren und Meilensteinen der beruflichen Rehabilitation. Was hat die Arbeit der Berufsförderungswerke erfolgreich gemacht? Wie haben sie auf Veränderungen des Arbeitsmarktes reagiert und welche Rolle hat der Verband bei der Zusammenarbeit und Weiterentwicklung aller Berufsförderungswerke gespielt? Dies sind nur einige der Fragen, denen wir in der aktuellen Ausgabe nachgehen.

An dieser Stelle möchte ich mich ganz besonders bei allen Partnern und Wegbegleitern bedanken: Die partnerschaftliche Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, den Reha-Trägern und den Unternehmen war entscheidend für den Erfolg der letzten 50 Jahre. Ein Dank gilt auch allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Berufsförderungswerke und ihrem großen professionellen Engagement für die berufliche Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderung. Nicht zuletzt bedanke ich mich beim Team unserer Verbandsgeschäftsstelle: Alle Aktivitäten im Jubiläumsjahr – wie der Parlamentarische Abend oder die Vortragsreihe – wurden von dort mit großem Einsatz koordiniert und umgesetzt. Die wertvollen inhaltlichen Impulse des Jubiläumsjahres werden wir aufgreifen, um gemeinsam mit unseren Partnern die berufliche Rehabilitation fit für die Zukunft zu machen.

Ihre

Dr. Susanne Gebauer
Vorstandsvorsitzende des Bundesverbandes
Deutscher Berufsförderungswerke

Inhaltsverzeichnis

Schwerpunkt Erfolgsfaktoren 3
Erfolgsfaktoren in der beruflichen Rehabilitation 3
„Die Zukunft einer inklusiven Gesellschaft mitgestalten“ 7
Innovative Lösungen zur Fachkräftesicherung . . 8
Erfolgsfaktor Netzwerk 10
Gemeinsames Modell für Niedersachsen. 12

Aus den BFW 13
Case Management – ein Fall für das BFW . . . 13

Namen und Nachrichten 14
Neue Technologien für neue Lernkonzepte . . . 14
Kurz notiert 14
Personalia 15
Veranstaltungen 15

Impressum

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

Fotonachweise (Seite):
BV BFW/Kruppa (1, 2, 7, 10, 15); thyssenkrupp; (1); BFW Frankfurt (1, 11); BFW Nürnberg (3, 14); zeichensetzen (5, 6, 12); BAG BBW / Jakob Hoff, Sozialverband VdK / Peter Himsel, BFW Leipzig, BA / Daniel Karmann (15)

Aktuelle Ausgaben der REHAVISION finden Sie als Download unter: www.bv-bfw.de

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

Erfolgsfaktoren in der beruflichen Rehabilitation

50 Jahre Bundesverband: BFW-Plattform für Qualität und Entwicklung

Berufliche Rehabilitation in Deutschland hat sich bewährt. Vielleicht lässt sich der Erfolg der Deutschen Berufsförderungswerke (BFW) ganz schlicht und einfach so auf den Punkt bringen: Die BFW sind seit ihrer Gründung in den 50er-Jahren Garanten dafür, Menschen mit Behinderung zurück in das Arbeitsleben zu begleiten. In diesem Jahr feiern die BFW das 50-jährige Jubiläum ihres Zusammenschlusses. REHAVISION beschäftigt sich aus diesem Anlass mit den Erfolgsfaktoren und Meilensteinen beruflicher Rehabilitation in den Berufsförderungswerken.

Nach 50 Jahren sind die Deutschen Berufsförderungswerke als gefragte Ansprechpartner rund um die berufliche Re-Integration von Menschen mit Behinderung fest etabliert. Gesetzlich verbrieft im SGB IX haben sie sich deutschlandweit zu einem schlagkräftigen Instrument zur Unterstützung und Förderung von Menschen mit Behinderung auf hohem Niveau entwickelt, das bei Rehabilitationsträgern, Politik und Sozialverbänden gleichermaßen Respekt genießt. „Die Berufsförderungswerke tragen als wirkungsvolle Kompetenzzentren wesentlich zum Erhalt eines selbstbestimmten und selbstverantwortlichen Lebens in einer inklusiven Gesellschaft bei", unterstreicht Bundesarbeitsminister Hubertus Heil ihre Bedeutung. Und auch im europäischen Ausland haben die BFW Standards bei der Einführung von Angeboten zur Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderungen gesetzt. Ein schönes Fazit zum 50-jährigen Jubiläum. Aber woran liegt es?

„Wir brauchen nicht alles Bewährte über Bord zu werfen. Aber Erneuerung tut Not, schon um das Bewährte für die Zukunft zu sichern", so hat es der frühere Bundespräsident Roman Herzog in seiner berühmten Berliner Rede formuliert. Das beschreibt im Grunde eine Kernkompetenz der Berufsförderungswerke. Bewährt ist dabei vor allem das Prinzip „Reha vor Rente" – nicht nur, weil es volkswirtschaftlich sinnvoll ist, sondern auch weil es den einzelnen Menschen mit einer Behinderung Teilhabe am Leben in der Gesellschaft ermöglicht. Prof. Dr. Joachim Breuer, Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung sagt dazu: „Für die gesetzliche Unfallversicherung bedeutet Reha vor Rente: Wir wollen unsere Versicherten nach einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit möglichst schnell und nachhaltig wieder auf den ersten Arbeitsmarkt zurückbringen. Denn Arbeit ist mehr als nur Broterwerb. Sie schafft ein soziales Umfeld und gibt Selbstvertrauen." Die Berufsförderungswerke seien dabei wichtige Partner, weil „ihre Angebote insbesondere auf die Bedürfnisse von Menschen mit schweren Beeinträchtigungen ausgerichtet sind. Damit stärken sie die Inklusion und die Selbstbestimmung der Betroffenen."

Beständiger, fortlaufender Innovationsprozess

Soweit das Prinzip. Dennoch erfolgt eine berufliche Rehabilitation heute anders als noch vor 50 Jahren. Das hat gute Gründe: Innerhalb eines halben Jahrhunderts verändern sich die gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen. Auf sie nicht zu reagieren, hätte Auswirkungen auf die berufliche Rehabilitation gehabt. „Um zukunftsfähig zu bleiben, gilt es, stets Lösungen zu entwickeln, die Innovationen vorantreiben und Fortschritte bringen

– ob ökonomisch, bezogen auf die gesellschaftliche Entwicklung oder auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes“, sagt Dr. Susanne Gebauer, Vorstandsvorsitzende des Bundesverbandes Deutscher Berufsförderungswerke. Und das gelingt offenkundig. Lob gibt es dafür auch aus dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Bundesarbeitsminister Hubertus Heil schätzt an den Berufsförderungswerken ihre „hohe Bereitschaft zur Weiterentwicklung der Strukturen und des Leistungsangebots“, sagt er im Kurzinterview mit REHAVISION. Heil: „Dieser beständig fortlaufende Innovationsprozess zeichnet sich durch seinen ganzheitlichen Ansatz und intensive Zusammenarbeit aller Beteiligten im Reha-System aus. Da ziehen wirklich alle an einem Strang.“

Auch ein Blick auf die zentralen Meilensteine der Deutschen Berufsförderungswerke bestätigt das. Die BFW waren stets Spiegel ihrer Zeit und eng mit der Entwicklung des Gesamtsystems der beruflichen Rehabilitation verbunden. So ist es kein Zufall, dass der Zusammenschluss zur Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Berufsförderungswerke, kurz ARGE BFW, 1968 erfolgte – einem Jahr des Aufbruchs und der Vollbeschäftigung sowie des erklärten politischen Willens, berufliche Rehabilitation voranzutreiben. Höhepunkt war die Ankündigung der Bundesregierung im Jahr 1969, ein „Jahrzehnt der Rehabilitation“ einzuläuten.

Zusammenarbeit als Garant für Qualität

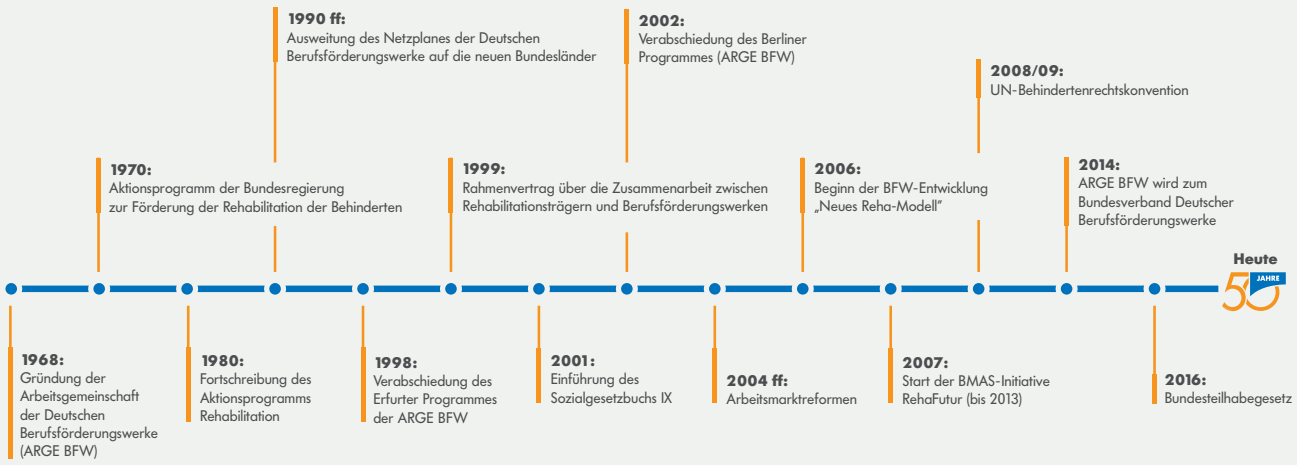
Damals beschlossen die Berufsförderungswerke, ihre Kompetenzen zu bündeln und fachlich enger zusammenzuarbeiten. Sie gründeten die ARGE BFW in dem Wissen, dass ein Zusammenschluss für die Qualität der beruflichen Rehabilitation ein wichtiger Garant und Erfolgsfaktor für die Zukunft sein würde. Auch 50 Jahre später noch sind die Grundsätze, die in der Gründungsurkunde der ARGE festgehalten wurden, aktuell: So sorgt insbesondere die gemeinsame Erarbeitung von qualitativen Mindestanforderungen für Rehabilitationseinrichtungen für einen einheitlichen Standard in der Leistungserbringung – von den Trägern der Rehabilitation heute als unverzichtbar geschätzt.

Und noch ein Punkt hat sich von Anfang an als zentraler Baustein für den Erfolg der beruflichen Rehabilitation in den Berufsförderungswerken erwiesen: die partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den Rehabilitationsträgern und der Politik. Schon bei der Gründung waren die Träger von Rehabilitationsleistungen federführend beteiligt, wie zum Beispiel die Rentenversicherungsträger, damals noch als Landesversicherungsanstalten, oder auch die Berufsgenossenschaften. 1999 manifestierten sie schließlich ihre Zusammenarbeit in dem bis heute gültigen Abschluss des „Rahmenvertrages über die Zusammenarbeit zwischen Rehabilitationsträgern und Berufsförderungswerken“.

Orientiert am Kunden

Dass berufliche Rehabilitation eine unverzichtbare Leistung ist, um Menschen wieder ins Berufsleben zu bringen, war nie Anlass von Diskussionen. Klar war auch, dass an dieser Leistung alle mitwirken müssen – ob Reha-Träger, Mensch mit Behinderung oder Unternehmen. Dennoch war es den Berufsförderungswerken wichtig, deutlich zu machen, dass sie eine Dienstleistung erbringen, die sich am Kunden orientiert. „Die gute und enge Kooperation mit den Sozialversicherungsträgern ist die zentrale Säule unserer Arbeit“, unterstreicht die Vorstandsvorsitzende des Bundesverbandes, Dr. Susanne Gebauer, nachdrücklich. Das galt zur Zeit der Gründung genauso

Meilensteine in 50 Jahren Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke



wie es heute Gültigkeit hat. Unterstrichen wurde die klare Ausrichtung am Bedarf des Kunden 1998 im so genannten „Erfurter Programm" der BFW und 2002 dann noch einmal bekräftigt im „Berliner Programm". Die BFW passten sich damit aktiv dem Paradigmenwechsel an, den das Sozialgesetzbuch IX eingeläutet hatte: Sie stellten die Teilhabe der behinderten Menschen stärker in den Mittelpunkt ihrer Arbeit und nahmen die Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen ernst. „Ganz nah am Menschen ist seitdem unser Credo", so Dr. Susanne Gebauer.

Krisen managen, Chancen nutzen

„Wenn Krise ist, muss man Krise managen." Gerhard Schröder, der sich gerne als Macher sah, nahm die hohe Zahl der Arbeitslosen von 4 Millionen zum Anlass, um 2005 den Arbeitsmarkt durch das „vierte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt" zu reformieren. Das Gesetz, das nach seinem Erfinder VW-Manager Peter Hartz benannt wurde, gilt als folgenreichste Sozialreform seit dem Zweiten Weltkrieg. In jedem Fall wurde sie folgenreich für die Berufsförderungswerke. Für sie begann mit der Reform die größte Krise ihrer Geschichte. Zugleich zeigte sich in dieser Zeit ihre größte Stärke – sie nahmen die Krise an und initiierten einen Veränderungsprozess. Dabei waren es weniger hausgemachte Probleme, die viele Berufsförderungswerke damals an den Rand der wirtschaftlichen Existenz bringen sollten, sondern schlichtweg erhebliche Veränderungen in der Arbeitsmarktpolitik und unklare Reglungen der Hartz-Gesetze zum Thema Rehabilitation.

Das „Neue Reha-Modell"

„Wie muss berufliche Rehabilitation in einer dienstleistungs- und wissensorientierten Arbeitswelt aussehen, um zukunftsfähig zu sein?" Mit dieser Frage beschäftigen sich die Berufsförderungswerke immer wieder. Mit besonderer Intensität taten sie das im Rahmen der vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderten Initiative RehaFutur als Antwort auf die große Krise. Sie entwickelten ein neues Reha-Modell, das für Modernisierungen und Innovationen auf ganzer Linie sorgte: Mehr Partizipation und Mitbestimmung der Rehabilitanden im Rahmen des Reha-Prozesses, Inklusion im Sinne des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie eine engere Vernetzung und Kooperation mit Unternehmen waren zentrale Aspekte der Weiterentwicklung. „Das gute Zusammenspiel der Faktoren ist der Schlüssel für den Erfolg der Berufsförderungswerke", zieht Hubertus Heil eine Bilanz und ergänzt: „Deshalb hatte das vom BMAS unterstützte, innovative ‚Neue Reha-Modell' der Berufsförderungswerke von Anfang an alle Faktoren im Blick. Mit seiner Umsetzung wurde stärker auf Flexibilisierung, Modularisierung, Individualisierung und Arbeitsmarktorientierung gesetzt."

So war es. Die Berufsförderungswerke machten sich auf den Weg, die berufliche Rehabilitation zu modernisieren. Dafür entwickelten sie auf Basis der vorhandenen Kompetenzen neue Geschäftsfelder wie modulare Qualifizierungen, betriebsnahe Angebote oder Leistungen zum betrieblichen Eingliederungs- und Gesundheitsmanagement. Eine Entwicklung, deren Konzept auch aus Sicht der Deutschen Rentenversicherung zukunftsweisend war. Brigitte Gross, Direktorin bei der Deutschen Rentenversicherung Bund, würdigt: „Mit dem Neuen Reha-Modell haben sich die Berufsförderungswerke neu aufgestellt und ihr Leistungsportfolio flexibel und individuell für die Zukunft ausdifferenziert. In den konzeptionellen Ansätzen sind die Themen Medien-, Netzwerk- und Selbstlernkompetenz ein fester Bestandteil und werden stetig an die rasanten technologischen Entwicklungen angepasst."

In der Initiative RehaFutur entwickelten die BFW zusammen mit anderen Akteuren Standards für eine zukunftsfeste berufliche Rehabilitation.

Maßstab für den Erfolg: Integration in Arbeit

Wer sich mit Erfolgsfaktoren beschäftigt, kommt nicht an der Frage vorbei, was eigentlich der Maßstab für den Erfolg ist. In der beruflichen Rehabilitation ist das vor allem die Integrationsquote. Sie beschreibt, wie viele der BFW-Absolventen im Anschluss an ihre Rehabilitation in ein festes Beschäftigungsverhältnis im ersten Arbeitsmarkt vermittelt wurden. Je nach Ausbildung und Region sowie Schwere der Behinderung unterscheiden sich die Ergebnisse, liegen aber durchschnittlich zwischen 70 und 80 %. Dieser Erfolg kommt nicht von ungefähr. „Wir orientieren unser Ausbildungsportfolio an den Bedarfen des Arbeitsmarkts", erklärt Dr. Susanne Gebauer, „und wir erschließen kontinuierlich neue Berufsfelder für die BFW-Teilnehmenden." Insgesamt verfügen die BFW heute über mehr als 250 Qualifizierungsangebote – anerkannte Ausbildungsberufe, aber auch Anlern- und Fachpraktikerberufe. Alle werden stets im engen Dialog mit Bildungsexperten und Arbeitgebern entwickelt, wie beispielsweise SAP oder DATEV. Ohne die BFW gäbe es im Übrigen auch so manchen Beruf nicht. Unangefochten an der Spitze ihrer „Berufe-Entwicklungen" steht dabei der geprüfte Qualitätsfachmann/Qualitätsfachfrau, der mittlerweile ein Facharbeiterberuf mit anerkanntem Abschluss ist.

Damit Menschen nachhaltig fit für den Arbeitsmarkt werden, braucht es aber mehr als Fachwissen. Dr. Susanne Gebauer: „Es kommt darauf an, die Menschen für die kommenden Arbeitswelten beschäftigungsfähig zu machen – durch entsprechende berufliche Kompetenzen, aber auch durch Schlüsselkompetenzen wie Teamfähigkeit oder die Fähigkeit, Veränderungen bewältigen zu können." Hier verfügen die Berufsförderungswerke über ein Potenzial, das ihr Alleinstellungsmerkmal ist: Sie erbringen ihre Leistung in interdisziplinären Teams: Ausbilder, Fallmanager, Ärzte, Psychologen und Vermittlungsexperten arbeiten Hand in Hand, um eine berufliche Rehabilitation in möglichst jedem Einzelfall zu einem Erfolg werden zu lassen.

Neue Herausforderungen

Die Weiterentwicklung der beruflichen Rehabilitation ist ein Prozess, der nie endet. Ebenso wenig die Herausforderungen. Denn vor diesen stehen die BFW immer wieder neu. Mit Blick auf den Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials, alternde Belegschaften und Menschen mit komplexen Problemlagen gilt es, Reha-Prozesse zukünftig noch wirksamer zu machen.

Mit Unternehmen im Dialog – das ist das Prinzip der BFW-Veranstaltungsreihe „Chefsache Inklusion"

Schon jetzt gilt das Prinzip „Prävention vor Rehabilitation vor Rente". Auch die Grenzen und Übergänge zu ambulanten Leistungen werden vermutlich weiter ineinanderfließen. Medizinische und berufliche Reha müssen sich damit befassen, wie sie die Zusammenarbeit verzahnen und Übergänge verbessern können.

Das bestätigt Brigitte Gross: „Der Erfolg von Rehabilitation wird daran gemessen, in welchem Maße es gelingt, umfassende Veränderungen in unserer Gesellschaft in Bezug auf Kernthemen wie Digitalisierung und Demografie zu begleiten und aktiv mitzugestalten." Das Leitziel der Rentenversicherung „Return to Work" erfordere eine individuelle, passgenaue und ganzheitliche Beratung, Rehabilitation und Unterstützung der Versicherten. „Dabei sind der Aufbau und die Pflege von Kooperationen mit Leistungsträgern und Leistungserbringern im Sinne eines Netzwerkes selbstverständlich", so die DRV-Direktorin.

Verband für mehr Zusammenarbeit und Vernetzung

Um diese Herausforderungen auch in Zukunft bestmöglich bewältigen zu können sowie innovative Entwicklungen anzustoßen und zu koordinieren, haben die BFW ihre Zusammenarbeit immer weiter intensiviert und professionalisiert. Als Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke haben sie seit 2014 zudem die politische Interessensarbeit und die Zusammenarbeit mit den verschiedensten Partnern verstärkt. Beispielsweise im Netzwerk berufliche Rehabiltation (NbR), in dem sie sich gemeinsam mit anderen Leistungserbringern regelmäßig austauschen. „Gemeinsame Positionen haben eine höhere Schlagkraft – das ist die Stärke des Netzwerks für berufliche Rehabilitation", erklärt Tanja Ergin, Geschäftsführerin der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke und ebenfalls Mitglied im NbR.

Nicht minder wichtig ist eine enge Verzahnung mit der Wirtschaft – schließlich geht es um erfolgreiche Inklusion im Arbeitsleben. Und auch hier ist in den vergangenen Jahren eine Menge passiert: Neben Kooperationen mit Unternehmen haben die BFW mit „Chefsache Inklusion" ein spannendes Dialogformat eingeführt, das Entscheider aus Wirtschaft, Politik und Rehabilitationsträgern zusammenbrachte. Das erfolgreiche Expertenforum wurde explizit als beispielhafte Maßnahme im Nationalen Aktionsplan 2.0 der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention gelistet. Auch das ein Erfolg. Dass hier noch mehr möglich ist, unterstreicht Peter Clever, Mitglied der Hauptgeschäftsführung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände: „Die Berufsförderungswerke können noch mehr wichtige Unterstützung für Unternehmen beim betrieblichen Gesundheits- bzw. Eingliederungsmanagement bieten." Gerade die Digitalisierung böte hier Chancen. Mit entsprechend angepassten Qualifizierungsangeboten „können die Berufsförderungswerke auch einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten", ist er überzeugt.

Fest steht: Netzwerkarbeit ist Zukunftsarbeit. Denn im Austausch mit anderen – mit Rehabilitationsträgern, Arbeitgebern, Medizinern und Menschen mit Behinderung – liegt das Potenzial für Innovationen. Die BFW jedenfalls werden die Herausforderungen annehmen. Nicht nur weil das ihr Auftrag ist, sondern weil sie Entwicklungen willkommen heißen. Dr. Susanne Gebauer: „Wir haben schlichtweg Freude daran, Neues zu entwickeln, um Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen auf ihrem Weg zurück in das Arbeitsleben bestmöglich zu unterstützen. Als Reha-Profis sind wir Überzeugungstäter."

„Die Zukunft einer inklusiven Gesellschaft mitgestalten“

Dr. Susanne Gebauer, Vorstandsvorsitzende des Bundesverbandes Deutscher Berufsförderungswerke, und Geschäftsführer Niels Reith über 50 Jahre Bundesverband

„Zusammenkommen ist ein Beginn …“, so fängt ein bekanntes Sprichwort von Henry Ford an. Für den Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke jährt sich das Zusammenkommen in diesem Jahr zum 50. Mal. 1968 schlossen sich acht Berufsförderungswerke zu einer Arbeitsgemeinschaft zusammen und gaben damit den Startschuss zur Entwicklung eines bundesweiten Kompetenznetzwerkes. Über die Rolle des Bundesverbandes, Erfolge und Zukunftsaufgaben sprechen die Vorstandsvorsitzende Dr. Susanne Gebauer und Geschäftsführer Niels Reith.

Vorstandsvorsitzende des Bundesverbands Deutscher Berufsförderungswerke Dr. Susanne Gebauer und Geschäftsführer Niels Reith

REHAVISION: 50 Jahre Zusammenarbeit der BFW, erst in der ARGE, nun im BV: Welche Rolle spielt der Zusammenschluss für die BFW und für ihre Partner?

Dr. Susanne Gebauer: Ich bin der festen Ansicht, dass die BFW ohne die enge Zusammenarbeit und den fachlichen Austausch in der ARGE und im heutigen Bundesverband die letzten Jahrzehnte nicht so erfolgreich gemeistert hätten. Die Grundsätze, die bereits bei der Gründung der damaligen ARGE beschlossen wurden, haben bis heute Gültigkeit. Von Beginn an war der Verband nicht nur eine Interessengemeinschaft, die partnerschaftlich mit Politik und Reha-Trägern zusammenarbeiten wollte. Der Verband ist seit jeher auch eine BFW-Qualitätsgemeinschaft und eine Plattform für gemeinsame Entwicklungen und Projekte, von denen viele zu Standards in den BFW und darüber hinaus geworden sind. Denken Sie an das RehaAssessment oder das „Reha-Modell“ der BFW. Allein hätten die BFW diese Ressourcen nicht aufbringen und auch nicht mit einer Stimme mit Politik, Unternehmen und Reha-Trägern sprechen können.

Welche Vorteile hat ein Verband mit Sitz in Berlin?

Niels Reith: Ein großer Vorteil liegt sicherlich darin, dass wir deutlich arbeitsteiliger vorgehen können. Das hauptamtliche Team der Geschäftsstelle kann die ehrenamtlichen Vorstände unterstützen und entlasten. Mit unserer Präsenz in Berlin sind wir dauerhaft und einfacher ansprechbar für alle relevanten Akteure im Feld der beruflichen Rehabilitation. Die enge Zusammenarbeit mit Politik, Reha-Trägern, Wissenschaft, Verbänden oder großen Unternehmen, wäre in dieser Form sonst nicht machbar. Wir können mehr Netzwerkarbeit leisten und intensiver und strukturierter in den zahlreichen Fachgremien mitwirken. Der Verband trägt aber auch zur stärkeren Vernetzung der BFW untereinander bei und fördert deren Austausch. Vor dem Hintergrund der anstehenden Herausforderungen, die nur gemeinsam bewältigt werden können, wird diese Aufgabe in Zukunft noch mehr an Bedeutung gewinnen.

Was sind aus Ihrer Sicht die wichtigsten Erfolge des BV in den vergangenen Jahren?

Niels Reith: Gemeinsam haben der Verband und seine Mitglieder in den letzten Jahren einiges erreicht: der Aufbau der Geschäftsstelle, unsere Reihe „Chefsache Inklusion“, die Modellprojekte TErrA und ORELTA, die Zusammenarbeit im Netzwerk berufliche Rehabilitation und die Reihe „Zusammen erfolgreich in Arbeit“ sind nur einige Beispiele. Zudem sind aus meiner Sicht der gemeinsame BFW-Austausch zur LBR-Einführung und der angelaufene Diskussionsprozess zu den digitalen Herausforderungen wichtige Erfolge.

Welche Zukunftsaufgaben gilt es für die BFW zu lösen und wie kann der Verband dabei unterstützen?

Dr. Susanne Gebauer: Vor uns liegen eine ganze Reihe von Aufgaben, die mit Chancen und Risiken verbunden sind: Die demografische Entwicklung und die Digitalisierung werden auch die berufliche Rehabilitation verändern. Außerdem müssen wir gemeinsam noch individuellere Reha-Leistungen entwickeln und diese enger mit medizinischen Angeboten und der Arbeitswelt verzahnen. Hier müssen Anreize für sektorübergreifende Kooperationen geschaffen und neue Finanzierungsmodelle entwickelt werden. Es kommt also einiges auf uns zu. Aber ich bin überzeugt: Wenn die BFW zusammenhalten und im Verband eng zusammenarbeiten, schaffen wir gemeinsam auch diese Aufgaben. In den letzten fünf Jahrzehnten haben wir uns als Verband immer auch aktiv an der Ausgestaltung des politischen Rahmens der beruflichen Rehabilitation beteiligt. Dies bieten wir weiterhin an. Gemeinsam mit unseren Partnern aus Politik, Wirtschaft und Verwaltung möchten wir die Zukunft einer inklusiven Gesellschaft mitgestalten.

Innovative Lösungen zur Fachkräftesicherung

Projekt TErrA: BFW und Projektpartner entwickeln Strategien zum erfolgreichen Tätigkeitswechsel

Der demografische Wandel sensibilisiert Deutschland beim Thema Fachkräfte. Gerade in gesundheitlich belastenden Berufen brauchen Unternehmen heute innovative Wege, um Menschen möglichst bis zum Renteneintritt beschäftigungsfähig zu halten. Die Berufsförderungswerke kennen diese Bedarfe. Und sie erarbeiten vernetzt mit Unternehmen zukunftsweisende Lösungen. Auch das ist einer ihrer Erfolgsfaktoren. Im Projekt TErrA erproben sie innovative Wege zur Fachkräftesicherung. Mit Erfolg, wie das Beispiel von Praxispartner thyssenkrupp Steel Europe zeigt.

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung

Überbetriebliche Tätigkeitswechsel zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit in regionalen Netzwerken – kurz TErrA: So heißt das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Verbundprojekt ganz offiziell, das 2016 von sieben Projektpartnern initiiert wurde. Kerngedanke des Projektes ist, Unternehmen mit alternden Belegschaften Impulse und Lösungen zu geben, wie Menschen möglichst bis zur Rente nicht nur beschäftigungsfähig, sondern im Berufsleben bleiben können. Für den praxisnahen Ansatz des Projektes bürgt die Zusammensetzung der Partner: Neben dem Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke, dem BFW Dortmund sowie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), dem Demographie Netzwerk (ddn) und der Prospektiv GmbH sind auch zwei Unternehmen beteiligt: die EDG Entsorgung Dortmund GmbH und die thyssenkrupp Steel Europe. Schließlich geht es um Ergebnisse aus der Praxis für die Praxis.

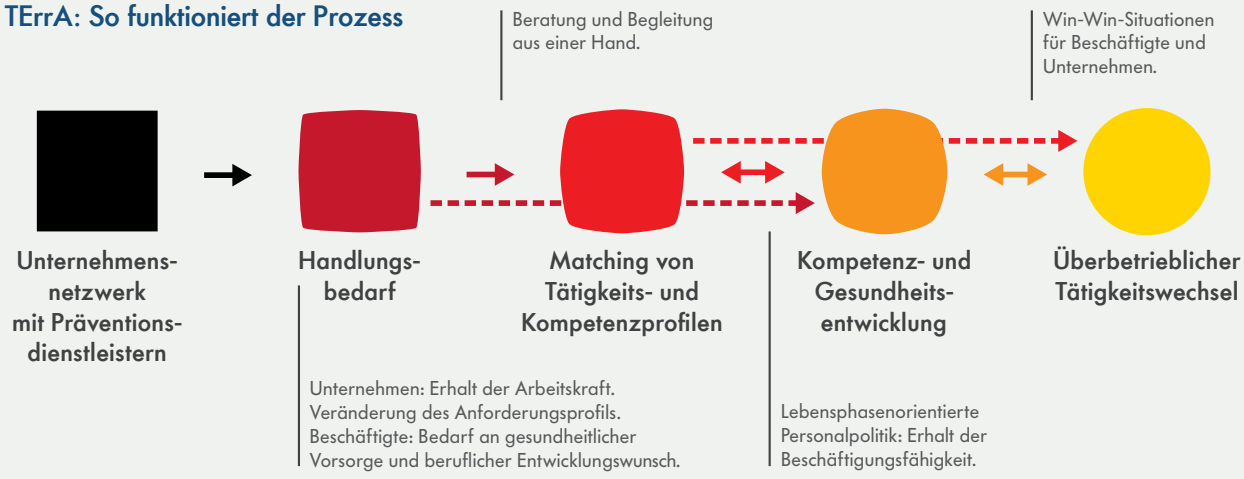
Neu: Der überbetriebliche Ansatz

Der Bedarf an Maßnahmen zum Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit ist bekannt. Präventive Gesundheitsangebote oder auch das Betriebliche Eingliederungsmanagement sind in Unternehmen vielerorts etabliert, um die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Doch das Projekt TErrA verfolgt einen gänzlich neuen Ansatz. Im Mittelpunkt steht die Idee, dass von Einschränkungen gefährdete Beschäftigte ihre Tätigkeit auch überbetrieblich wechseln können: In regionalen Unternehmensnetzwerken sollen zukünftig mittels Matching-Verfahren passende Arbeitnehmer und Arbeitgeber zusammengebracht werden und so alle Beteiligten profitieren. Eine Lösung, die perspektivisch gerade für kleine und mittelständische Unternehmen bedeutsam werden kann, bei denen innerbetriebliche Tätigkeitswechsel nicht ohne Weiteres möglich sind.

Koordinierte Beratung

Damit dieser Ansatz gelingt, benötigen Unternehmen ein koordiniertes Vorgehen – und den Blickwinkel der Prävention, um potenzielle Tätigkeitswechsel möglichst frühzeitig zu planen. Hier kommt die Kompetenz der Berufsförderungswerke ins Spiel: Als Experten für Prävention und berufliche Rehabilitation begleiten sie die Unternehmen und Beschäftigten als Berater. Im Rahmen von TErrA werden dafür passende Matching- und Analyse-Instrumente entwickelt. Der Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke fungiert zudem als Koordinator des TErrA-Projektes: Er steuert den Forschungsverbund

TErrA: So funktioniert der Prozess



Quelle: BV BFW | taetigkeitswechsel.de

und transferiert die entwickelten Modelle in das bundesweite Netzwerk der BFW. „So können wir sicherstellen, dass die Ergebnisse langfristig und flächendeckend umgesetzt werden", erklärt Dr. Susanne Bartel, Projektleiterin beim Bundesverband.

Inzwischen liegen erste Ergebnisse vor: So wurde ein Beratungsprozess entwickelt, der Unternehmen präventiv bei der Planung inner- und überbetrieblicher Tätigkeitswechsel unterstützt. Das BFW Dortmund zeichnet dabei für die Beratung der Arbeitgeber verantwortlich. Sylvia Hahn ist eine der Beraterinnen im BFW Dortmund. Sie hat viele Gespräche mit Betroffenen geführt. Die Erfahrungen daraus sind in das Beratungskonzept eingeflossen. Das zentrale Problem: Keiner weiß, wer verantwortlich ist. Hahn: „Was zur Umsetzung fehlt, ist jeweils die aktive Unterstützung und Beteiligung des ‚anderen' Prozessbeteiligten." Genau hier setzt das Konzept an. „Die Inhalte sind stark ressourcenorientiert und fördern die Auflösung des Tunnelblicks", sagt die BFW-Beraterin. „Der Beratungsprozess dient dabei als Orientierungsrahmen für die Unterstützung von Arbeitgebern im Netzwerk", ergänzt Ludger Peschkes, Geschäftsführer des BFW Dortmund. „Er holt alle Beteiligten da im Prozess ab, wo sie in ihrer persönlichen Entwicklung stehen, und kann sie flankieren mit gezielten individuellen Maßnahmen."

Enge Kooperation mit thyssenkrupp Steel

Entscheidender Erfolgsfaktor war die enge Kooperation mit den Praxispartnern. Zu ihnen gehört auch die Stahlsparte des Industrie-Konzerns thyssenkrupp. Das Unternehmen steht angesichts des demografischen Wandels selbst vor großen Herausforderungen. Ein Großteil der Tätigkeiten in der Stahlproduktion ist mit körperlichen Belastungen verbunden, gleichzeitig liegt das Durchschnittsalter der insgesamt rund 19.000 Mitarbeitenden schon heute bei 45,8 Jahren. „Viele unserer Mitarbeitenden sind zwischen 45 und 55 Jahren alt", bestätigt Dr. Carolin Eitner, Projektbeteiligte bei TErrA. „Wir versuchen, die Produktion so altersgerecht wie möglich zu gestalten und Belastungen zu reduzieren, aber dennoch gibt es Beschäftigte, die leistungsgewandelt sind." Als Unternehmen hat der Stahlkonzern eine lange Tradition, Mitarbeitende im Unternehmen zu halten. Das spiegelt sich in der Vielzahl von Präventionsangeboten und Maßnahmen zum innerbetrieblichen Tätigkeitswechsel wider. „Dieses Know-how haben wir in das Projekt eingebracht", so Eitner. Für thyssenkrupp Steel wiederum ist die wissenschaftliche und fachliche Expertise der Projektpartner wichtig: „Wir erhoffen uns Impulse für Weiterentwicklungen und neue Konzepte."

Innovationen und Insourcing bei thyssenkrupp Steel

thyssenkrupp selbst nutzt schon heute vielfältige Maßnahmen, bei denen Fachkräfte durch einen zielgerichteten Wechsel beruflicher Tätigkeiten gesichert werden. Dazu gehört unter anderem das softwarebasierte Analyseverfahren IMBA, das bereits am Standort Neuwied erfolgreich eingesetzt wird: Physische und psychische Arbeitsplatzanforderungen werden anhand einer Skala bewertet mit dem Ziel, die Belastung der Tätigkeit nachhaltig zu reduzieren. Um darüber hinaus mehr Arbeitsplätze zu schaffen, die sich für einen Tätigkeitswechsel besonders gut eignen, nutzt der Stahlhersteller das Insourcing von Dienstleistungen im Bereich Digitalisierung und Dokumentenmanagement. Am Standort Duisburg hat thyssenkrupp Steel mit Unterstützung von Fördermitteln einen neuen Arbeitsbereich geschaffen: ein modernes Kompetenzzentrum für den Rechnungsscan. Hier leisten rund 30 Fachkräfte und leistungsgewandelte Mitarbeitende gemeinsam wertschöpfende Arbeit – etwa beim Rechnungsempfang oder der Digitalisierung und dem Auslesen von Datensätzen. Ein entscheidender Aspekt, um leistungsgewandelte Mitarbeitende in Beschäftigung zu halten, ist die enge Zusammenarbeit zwischen den Betriebsakteuren. Deshalb hat thyssenkrupp Steel Europe einen eigenen Koordinationsbereich für Inklusion und berufliche Rehabilitation, der den Inklusionsprozess standortübergreifend koordiniert.

Eine Besonderheit des Projektes schätzt Dr. Carolin Eitner besonders: Den Austausch im Rahmen der Werkstattgespräche, die Projektpartner ddn bei beteiligten Unternehmen veranstaltet, findet sie „immer hoch spannend". Denn es geht dabei stets um Best Practice – d. h. darum, Arbeitgebern an Hand guter Fallbeispiele das Prinzip der Tätigkeitswechsel möglichst praxisnah zu vermitteln. Die guten Erfahrungen sollen Kreise ziehen – und das langfristig in möglichst vielen Unternehmensnetzwerken im gesamten Bundesgebiet.

Belange aller Akteure verknüpfen

Das TErrA-Projekt endet 2019, aber seine Wirkung wird darüber hinaus reichen, davon ist Ludger Peschkes überzeugt: „TErrA könnte der Türöffner für eine trägerübergreifende Kooperation mit Arbeitgebern und Beschäftigten sein, die alle Akteure an einen Tisch holt und die Tertiärprävention mit der Sekundär- und Primärprävention verknüpft." Die Berufsförderungswerke nehmen dabei als Berater zukünftig eine Schlüsselrolle ein. Peschkes: „Durch Aufklärung und Beratung zum Thema Arbeit und Gesundheit können bedarfsgerechte Maßnahmen mit präventivem Charakter durchgeführt werden, die Gesundheit und Erwerbsfähigkeit möglichst frühzeitig stabilisieren." Ein weiter Weg, der sich lohnt – für Leistungsträger, Unternehmen und Beschäftigte gleichermaßen.

→ Ausblick 2019

Die Ergebnisse des TErrA-Projektes werden 2019 u. a. im Zuge einer Abschlussveranstaltung vorgestellt (**Termine: Seite 15**). Langfristig gilt es, die erarbeiteten Instrumente flächendeckend zu implementieren: Regionale Arbeitgeber-Netzwerke sollen gestärkt und für Tätigkeitswechsel gewonnen werden.

→ weitere Informationen:

www.taetigkeitswechsel.de

Erfolgsfaktor Netzwerk

Warum Zusammenarbeit die berufliche Rehabilitation weiterbringt

Erfolgreiche Netzwerke zeichnen sich durch vier Aspekte aus: klare Ziele, starke Mitglieder, ihre Beziehungen zueinander und die Fähigkeit, aktuelle Themen zu besetzen. Vor allem aber braucht aktives Netzwerken einen langen Atem. „Man muss dran bleiben", sagt Maria Klink, Geschäftsführerin des Berufsförderungswerkes Frankfurt am Main. Sie ist selbst in vielen Netzwerken aktiv und kennt die Grundregeln gut: „Es geht um Austausch, um das Einbringen des eigenen Wissens und der eigenen Kompetenzen – und genauso um das Nutzen von Informationen und Leistungen der Netzwerkpartner." Kurz: Es geht darum, Win-win-Situationen zu schaffen. Für die Berufsförderungswerke eine der zentralen Aufgaben, um berufliche Rehabilitation zielführend weiterzuentwickeln.

Die richtigen Netzwerke zu finden oder sogar selbst zu initiieren, ist einer der Schlüsselfaktoren für den Erfolg der Berufsförderungswerke in den vergangenen Jahrzehnten. Sowohl auf Verbandsebene als auch in den einzelnen Regionen haben langjährige Partnerschaften und Kontakte zu Unternehmen und Verbänden zu einem Wissenstransfer geführt, der sich in vielfältigen gemeinsamen Modellprojekten und Entwicklungen niederschlägt.

Eine besondere Rolle kommt dabei der Kooperation mit Unternehmen zu. Hier war das BFW Frankfurt am Main eines der ersten, das sich aktiv in das UnternehmensForum einbrachte, einer Arbeitgeberinitiative, die auf mehr Inklusion in der Wirtschaft zielt. Ebenso vernetzte sich Maria Klink im ddn – dem Demographie Netzwerk Rhein-Main, in dem sie die Leitung des Arbeitskreises Gesundheit übernahm. Heute zeugen viele gemeinsame Kooperationen des BFW Frankfurt mit Unternehmen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement oder als Qualifizierungspartnerschaften von der Nähe, die aus diesen Netzwerkengagements resultieren.

Strategische Partnerschaften mit Unternehmen

„Gerade die Zusammenarbeit mit Unternehmen ist von besonderer Bedeutung", erklärt Niels Reith, Geschäftsführer des Bundesverbandes der Deutschen Berufsförderungswerke. Denn sie schafft die Voraussetzung, um die Bedarfe von Betrieben auszuloten und gemeinsam Lösungen zur Fachkräftesicherung zu entwickeln. Eine Kooperation bietet dafür vielfältige Chancen - und je langfristiger die Zusammenarbeit ausgerichtet ist, desto intensiver können unternehmensspezifische Anforderungen in den Qualifizierungen berücksichtigt und effiziente Maßnahmen rund um ein demografiefestes Personalmanagement realisiert werden. Auf Bundesebene hat der Verband daher die Partnerschaften mit Unternehmen wie z. B. der Deutschen Bahn initiiert und eine eigene Stelle für den Ausbau und die Pflege der Netzwerke eingerichtet. Ein besonderes Format hat der Verband darüber hinaus mit „Chefsache Inklusion" entwickelt. Neben der thematischen Zielsetzung gibt es hier auch eine klar definierte Zielgruppe: Führungskräfte und Personalverantwortliche. Auch das ein Vorteil für die Qualität des Austauschs.

BANG: Mit Ausbildungsbetrieben vernetzen

Ein Netzwerk aus Unternehmen und Bildungspartnern ist BANG, kurz für „Berufliches Ausbildungs-Netzwerk im Gewerbebereich". Hier haben sich an mehreren Regionen in Deutschland kleine und mittelständische Unternehmen mit Qualifizierungsdienstleistern zu regionalen Ausbildungsvereinen zusammengeschlossen, um ihren Fachkräftebedarf zu sichern. Sie wissen, dass sie beim Thema Ausbildung neue Wege gehen müssen, weil sie Entlastung brau-

chen – gerade „zu Beginn und am Ende einer Ausbildung", wie es einer der Mitgliedsbetriebe sagt. Im BANG Nordschwarzwald ist auch das BFW Schömberg vertreten, das als Bildungsträger von den beteiligten Unternehmen damit beauftragt wurde, ihre Auszubildenden in bestimmten Intervallen zu schulen. „Der Vorteil für das Berufsförderungswerk liegt auf der Hand", sagt Klaus Krebs, Geschäftsführer des BFW Schömberg: „Für das BFW entstehen dadurch wichtige Firmenkontakte, die sich darüber hinaus positiv auswirken können, z. B. bei der Suche nach geeigneten Praktikums- und Arbeitsplätzen oder auf die Vermittlungszahlen." Insgesamt, so Krebs, werde die Netzwerkarbeit immer wichtiger – sowohl um mehr Bekanntheit zu erlangen, als auch um in der Ausbildung up to date zu bleiben.

NbR: Positionen stärken

Neben den Netzwerken mit Unternehmen, engagieren sich die Berufsförderungswerke in Fachgremien. Dabei geht es sowohl darum, den fachlichen Austausch zu vertiefen als auch darum, die gesellschaftspolitischen Rahmenparameter mitzubestimmen. Um ihren Auftrag zum Nutzen der Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigen bestmöglich erfüllen zu können, sind die Berufsförderungswerke gemeinsam mit sechs weiteren Verbänden von Leistungserbringern beispielsweise im „Netzwerk berufliche Rehabilitation" (NbR) aktiv. Hier sind alle Anbieter beruflicher Reha-Leistungen vernetzt, um sich mit anderen Akteuren auszutauschen und voneinander zu lernen. „Nur so können Aktionen effizient gesteuert und zielgerichtet zur Verbesserung der systemischen Leistung beitragen", erklärt Rolf Limbeck, Vorsitzender der Bundesarbeitsgemeinschaft Beruflicher Trainingszentren und ebenfalls Mitglied im NbR. In einem so ausdifferenzierten System von Arbeitsmarkt, Sozialpolitik und Rehabilitation sei ohne Vernetzung kein Fortschritt zu initiieren, ist er überzeugt. „Hier wollen wir gemeinsam berufliche Rehabilitation gestalten und unsere Expertise und Positionen gebündelt in die Politik einbringen", so Reith. Gemeinsame Veranstaltungen, Stellungnahmen und auch Modellprojekte sind dafür wichtige Instrumente – vor allem aber ein wesentlicher Faktor, um das System der beruflichen Rehabilitation auch weiterhin erfolgreich aufzustellen.

Maria Klink (links) mit Netwerzpartnern aus Ministerien und Wirtschaft.

Netzwerke verknüpfen

„Netzwerke schaffen Synergieeffekte", so Maria Klink. Aber auch wenn am Ende Unternehmen und Organisationen den Nutzen haben, so sind es doch Menschen, die Netzwerke zusammenhalten und zu einem persönlichen Gewinn werden lassen. Nicht selten verknüpfen sie sogar mehrere Netzwerke miteinander. So macht es auch die BFW-Geschäftsführerin Maria Klink vor: Bei ihren eigenen Netzwerk-Treffen schafft sie ganz neue thematische Verbindungen und bringt Experten für Gesundheit, Arbeit, Demografie und Achtsamkeit mit Unternehmensvertretern und Fachleuten aus der Sozialversicherung zusammen. Davon profitieren alle – und am Ende besonders die berufliche Rehabilitation.

Best Practice

Netzwerk-Dialog im BFW Frankfurt

Es gibt Fragen, die werden in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft gleichermaßen gestellt. Und sie werden in verschiedenen Organisationen und Initiativen diskutiert. Um gemeinsam Antworten auf zentrale Fragen zu finden, lud Maria Klink, Geschäftsführerin des BFW Frankfurt am Main, Führungskräfte zu einem exklusiven Netzwerk-Dialog ein. Ziel war es, Impulse zu geben, Erfahrungen auszutauschen – und Experten zu vernetzen.

Wie erhält man sich die mentale Belastbarkeit als Führungskraft, wenn die globale Wirtschaft unberechenbar geworden ist? Wie nimmt man seine Mitarbeitenden mit in die schneller werdende Arbeitswelt 4.0, ohne sie zu überfordern? Manager und Personaler aus Unternehmen, Arbeitsmediziner, Vertreter aus Verbänden, Sozialversicherung und dem Hessischen Ministerium für Soziales und Integration gaben ganz persönliche und offene Antworten. „Ein Dialog mit vielen Facetten", so die Teilnehmenden – und ein Dialog mit Mehrwert: „Achtsamkeit mit sich und anderen ist nicht nur ein Instrument gesunder Führung, sondern zudem ein wirksamer Präventionsansatz, um Belastungen im Arbeitsleben dauerhaft Stand zu halten", so Maria Klink am Ende. Wie das dauerhaft gut gelingt, darüber tauscht sich das Netzwerk auch in Zukunft aus.

Gemeinsames Modell für Niedersachsen

DRV Braunschweig-Hannover und INN-tegrativ entwickeln Integrationskonzept

Was macht eine berufliche Rehabilitation erfolgreich? „Dass sie partnerschaftlich gestaltet wird", sagen Jan Miede, stellvertretender Geschäftsführer der Deutschen Rentenversicherung Braunschweig-Hannover, und Jörg Barlsen, Geschäftsführer der INN-tegrativ gGmbH, in der die Berufsförderungswerke (BFW) Bad Pyrmont, Goslar und Weser-Ems zusammengeschlossen sind. Und noch etwas gehört zum Erfolg einer beruflichen Rehabilitation – dass sie ihr Ziel auch erreicht: nämlich die Menschen zu integrieren, die ohne diese Leistung aus dem Erwerbsleben herausfallen würden. Dazu sind Jan Miede und Jörg Barlsen in Niedersachsen einen besonderen Weg gegangen. Im Gespräch mit REHAVISION stellen sie ihr gemeinsames Erfolgsmodell vor: das INN-Maßnahmenpaket.

Jan Miede (links), stv. Geschäftsführer der DRV Braunschweig-Hannover und Jörg Barlsen (rechts), Geschäftsführer der INN-tegrativ gGmbH

Das niedersächsische Modell begann mit der Frage, welche Leistungen die Personen eigentlich brauchen, die in einem BFW angemeldet werden. „Heute haben wir vor allem Menschen mit komplexen Problemlagen und multiplen Hemmnissen in unseren Berufsförderungswerken", erklärt Barlsen. Oft sind es Menschen mit psychischen Erkrankungen oder unbewältigten Lebensbrüchen. Und das hat einen anderen Ansatz zur Folge: „Im Mittelpunkt der beruflichen Reha steht dann weniger ‚die richtige Qualifizierung' als vielmehr ein bedarfsorientiertes Angebot zur Integration", so Barlsen. Hier setzen die INN-Maßnahmen an, die 2013 mit der Entwicklung eines Prototyps für ein neues Integrationskonzept, dem Integrationsnetzwerk Niedersachsen begannen – kurz INN.

Erfolgsrezept Integration – die INN-Angebote

Am Anfang jeder Reha-Leistung steht ein Screening: Statt des Gießkannenprinzips geht es um Zielgruppengenauigkeit und die Frage: „Welches Unterstützungsangebot benötigt der Versicherte und wer ist der geeignete Leistungserbringer?" Dazu wird das Prüfverfahren der DRV um ein Screening im BFW ergänzt: Innerhalb einer Woche wird geprüft, ob für die getestete Person überhaupt Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (LTA) in einem BFW infrage kommen oder nicht. Sind die Leistungen der INN-tegrativ eine wirksame Strategie, wird in den folgenden drei Wochen im Rahmen eines Reha-Assessments geklärt, wie die Maßnahmen konkret aussehen können. „Ein solches zweistufiges Verfahren ist hilfreich für die DRV", erklärt Miede und unterstreicht: „Schon nach einer Woche haben wir Klarheit. Das ist ein ganz großer Vorteil." Damit gelingt dem Reha-Assessment eine frühzeitige und schnelle Weichenstellung: Der Weg führt nur noch für diejenigen in eine Umschulung, für die damit ein Integrationserfolg gesichert ist. Die anderen erhalten alternative Unterstützungsangebote. Die Folge: geringere Abbruchquoten. „Wir erwarten", so Miede, „dass im Screening und Reha-Assessment eine umfassende Diagnostik und Reha-Planung erfolgt. Dabei sind bei Bedarf auch Leistungsangebote anderer Anbieter einzubeziehen." Das Verfahren gilt heute für das gesamte INN-tegrativ-Leistungsportfolio. „Die entscheidenden Faktoren sind Betriebs- und Wohnortnähe sowie eine klare Integrationsorientierung", sagt Jörg Barlsen. Individualität wird dabei groß geschrieben: Je nach Bedarf kann auch bei einer wohnortnahen Rehabilitation auf das stationäre Angebot der BFW zurückgegriffen werden. Derzeit wird zudem in Kooperation mit dem Reha-Zentrum Bad Pyrmont, einer psychosomatischen Reha-Klinik, ein Angebot entwickelt, das sich aus Leistungen der medizinischen Rehabilitation und LTA zusammensetzt. „Damit versuchen wir, Personen mit unbewältigten Lebensbrüchen und einem wenig arbeitsfördernden Lebensumfeld gerecht zu werden", erläutert der BFW-Geschäftsführer. „Bei ihnen scheitern berufliche Reha-Maßnahmen meist nicht wegen fehlender Qualifizierung, sondern aufgrund einer Alltagsgestaltung, in der Arbeit keinen Platz hat." Die vernetzte Leistung soll Förderung und Motivation mit einer professionell moderierten Reflexion der eigenen Lebenssituation verknüpfen und damit die Chancen auf eine gelingende Integration verbessern. „Der Personenkreis, auf den dieses Angebot zugeschnitten ist, wird weiter wachsen", schätzt Miede die Entwicklung ein. Daher sei hier das Potenzial der BFW besonders gefragt.

Erfolgsquote von 80 %

„80 % sollte die Integrationsquote betragen", sagt Miede und betont: „Um dieses Ziel zu erreichen, arbeiten die Partner eng zusammen. Gelingt eine Integration nicht, betreiben Reha-Träger und Leistungserbringer eine gemeinsame Ursachenanalyse." Das funktioniert. Und das beweist auch die Quote, die heute nahezu in allen Maßnahmen erreicht wird.

Case Management – ein Fall für das BFW

Kooperation mit Krankenkassen hilft, Arbeitsunfähigkeit zu überwinden

Schnell zurück an den Arbeitsplatz? Für Beschäftigte mit psychischen Erkrankungen kann davon keine Rede sein. Laut aktueller Befragung des Wissenschaftlichen Instituts der AOK sind sie im Schnitt 26,1 Tage krank geschrieben. Das ist nicht nur ein Problem für die Arbeitnehmer, sondern auch für die Arbeitgeber. Ein Problem, das Geld kostet – zuerst die Betriebe und danach die Krankenkassen. Hier setzt das Case Management-Angebot der Berufsförderungswerke für Krankenkassen an, maßgeschneidert für die Schnittstelle zwischen Prävention, medizinischer und beruflicher Rehabilitation.

Die Entwicklung ist alarmierend: In den letzten zehn Jahren sind die Krankschreibungen wegen psychischer Störungen um gut 90 % gestiegen. Die Kosten dafür hat die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin errechnet – und da kommt einiges zusammen: Krankheitskosten von knapp 16 Mrd. Euro pro Jahr, Produktionsausfallkosten von 8,3 Mrd. Euro und Ausfall an Bruttowertschöpfung durch psychische Erkrankungen von 13,1 Mrd. Euro.

Bessere Teilhabechancen für Versicherte mit psychischen Erkrankungen

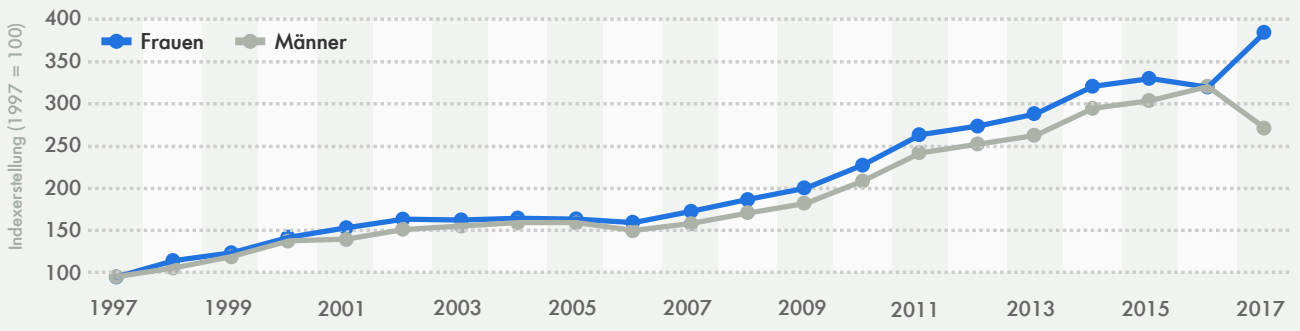
Das Case Management-Angebot des BFW Berlin-Brandenburg kommt da wie gerufen: „Seit 2017 bieten wir ein Leistungspaket an, das Versicherte der Krankenkassen dabei unterstützt, ihre Arbeitsunfähigkeit oder Arbeitsplatzkonflikte zu überwinden und damit auch ihren Arbeitsplatz zu erhalten", berichtet Dr. Kerstin Brandt, Bereichsleiterin RehaAssessment und Besondere Hilfen im BFW Berlin-Brandenburg. Im Fokus stehen dabei Beschäftigte mit psychischen Erkrankungen. Auch im BFW München gibt es ein Case Management-Angebot. „Wir arbeiten für ca. zehn Krankenkassen", sagt Case Manager Stefan Volk. In den vergangenen Jahren hat er über 650 Beratungen im Rahmen des freiwilligen Mehrwertangebotes für die Versicherten der Krankenversicherer durchgeführt. In den meisten Fällen ging es dabei um die Wiedereingliederung von Menschen mit psychischen Erkrankungen. „Die psychische Erkrankung ist dabei oft eine Begleiterscheinung zu körperlichen Einschränkungen", so Volk.

Wie sieht die Arbeit im Case Management nun konkret aus? „Wir führen Gespräche mit Arbeitgebern, wenn klar ist, dass eine Rückkehr des erkrankten Mitarbeitenden nicht ohne Aufwand möglich ist", erklärt Kerstin Brandt. Dabei geht es um das Aufzeigen von Möglichkeiten wie einer innerbetrieblichen Umsetzung oder einer Anpassungsqualifizierung. Und natürlich geht es auch um die Frage, wie es weitergeht, wenn eine berufliche Neuorientierung notwendig wird. „Als BFW verfügen wir über eine große Netzwerkkompetenz", stellt Kerstin Brandt fest. „Wir kennen die Versorgungsstrukturen und arbeiten eng mit Reha-Trägern und Integrationsfachdiensten zusammen. Kurz: Die BFW-Experten sind Spezialisten für alle Fragen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Das zahlt sich aus. „Wir können dazu beitragen, dass sich die Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit verkürzen und der Zugang zu Teilhabeleistungen beschleunigt wird", so die BFW-Bereichsleiterin. Im BFW München hat man sogar den Nutzen ausgerechnet: „Wenn ein Beschäftigter nur sechs Tage weniger im Krankengeldbezug ist, hat sich das Case Management schon gelohnt", so Stefan Volk. Das bestätigt auch Frank Memmler, Geschäftsführer im BFW Sachsen-Anhalt, das 2018 weit über 200 BEM-Fälle vor allem mit Versicherten der AOK Sachsen-Anhalt betreut. Mehr noch: Wenn am Ende der Arbeitsplatz erhalten bleibt, hat das Case Management wirksam einer vorzeitigen Ausgliederung aus dem Arbeitsleben vorgebeugt. Genau das wünscht sich der Gesetzgeber. Mit dem Bundesförderprogramm rehapro setzt er auf „Prävention vor Rehabilitation" und auf "Rehabilitation vor Rente". Hier könnte das Case Management Schule machen.

Im Jahr 2017 haben die AU-Tage aufgrund psychischer Erkrankungen bei Frauen gegenüber dem Jahr 1997 um 284 % zugenommen.

Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund psychischer Erkrankungen (Indexdarstellung)
nach Geschlecht, in den Jahren von 1997 bis 2017

Quelle: © Statista 2018



Neue Technologien für neue Lernkonzepte

50 JAHRE Deutsche Berufsförderungswerke Bundesverband

Als vor 50 Jahren die Berufsförderungswerke ihre Zusammenarbeit in der ARGE BFW intensivierten, eröffneten sich schnell auch neue berufliche Möglichkeiten für Menschen mit Behinderung. Das lag auch an der Entschlossenheit der BFW, neue Technologien in der Qualifizierung einzusetzen. Insbesondere für Menschen mit Sehbehinderungen boten sich dadurch ganz neue Chancen in Beruf und Wissenserwerb. Das ist auch heute so, wie der Einzug der Digitalisierung in die Berufsförderungswerke zeigt.

Die Chancen der Digitalisierung nutzen. Das ist das Credo in den Berufsförderungswerken – das gilt insbesondere für diejenigen unter ihnen, die sich auf die Rehabilitation von Menschen mit Sinnesbehinderungen spezialisiert haben. Zum Beispiel das BFW Mainz. Hier erhalten blinde, sehbehinderte und hörgeschädigte Menschen durch eine Qualifizierung neue berufliche Perspektiven im wachsenden Gesundheitsmarkt. „Die technologischen Möglichkeiten haben in der Qualifizierung von Menschen mit Sehbehinderung schon immer eine große Rolle gespielt", erklärt Wolfgang Oster, Geschäftsführer des BFW Mainz. Im BFW Mainz sei man daher traditionell technologieaffin. Angefangen in den 80er-Jahren mit dem Refreshable Braille Gerät, das blinden Menschen die Nutzung gängiger Computersoftware erlaubte, über den Screen Reader, einem Bildschirmvorlesungsprogramm für moderne grafische Benutzeroberflächen von Computern, bis hin zur App Voice Dream Reader neue Medien gehören zum Ausbildungsalltag im BFW Mainz. Für den BFW-Geschäftsführer liegt das Potenzial des E-Learnings auf der Hand: „Damit kann in der Qualifizierung nicht nur die Informationsvermittlung vereinfacht werden, sondern man kann sie speziell auf die unterschiedlichen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung zuschneiden."

Neues Lernen mit Sprechenden Knochen

Im BFW nutzt man daher nicht nur neue Technologien, sondern schafft auch neue Wege zur Wissensvermittlung. Dazu gehört als neuere Entwicklung das Konzept zum computergestützten Lernen anhand von so genannten „Sprechenden Knochen". Diese interaktiven Knochenmodelle werden in der Ausbildung angehender Physiotherapeuten eingesetzt. Dass sie tatsächlich sprechen, ist einem USB- oder auch Bluetooth-Pen und einem Computer mit Sprachausgabe sowie einem speziell entwickelten intelligenten Lernsystem zu verdanken. Mit dem Pen lassen sich dreidimensionale Knochenmodelle abtasten, in denen an anatomisch wichtigen Punkten Transponder eingelassen sind. Via Sprachausgabe oder auch über Bildschirm vergrößert, bekommt der BFW-Teilnehmende den Namen des Knochenpunktes genannt. Hinterlegt sind zudem Informationen zum jeweiligen anatomischen Bereich, die abgerufen und vorgelesen werden können. „So können die Teilnehmer in Eigenregie auch außerhalb des Unterrichts Inhalte selbstständig vor- oder nachbereiten", beschreibt Oster den zusätzlichen Nutzen der sprechenden Knochen. Die Selbstlernkompetenz von Blinden und Sehbehinderten und ebenso von Hörgeschädigten wird hierdurch unterstützt – und ihre Digitalkompetenz sowieso.

Kurz notiert

Wandel der Arbeit: BFW-Veranstaltung im Haus der Wirtschaft

Im Jubiläumsjahr hat der Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke mit einer Veranstaltungsreihe zentrale Themen an den Schnittstellen Prävention, Rehabilitation und Arbeitswelt in den Fokus gerückt: Zuletzt zum Thema Wandel der Arbeit & Fachkräftesicherung. Arbeitsmarkt- und Inklusionsexperten diskutierten mit Wissenschaftlern und Berufsförderungswerken. Darunter: Dr. Alexander Böhne (BDA) , Dirk Werner (Leiter Kompetenzfeld Berufliche Qualifizierung und Fachkräfte, Institut der deutschen Wirtschaft, Köln) und Dagmar Greskamp (Team Kampagnen und Information, Aktion Mensch, Bonn).

Bundesarbeitsminister Hubertus Heil besucht das BFW Nürnberg

Mit großem Interesse an der beruflichen Rehabilitation besuchte Bundesarbeitsminister Hubertus Heil im Oktober das BFW Nürnberg: Er ließ sich von Geschäftsführerin Dr. Susanne Gebauer, die zugleich Vorstandsvorsitzende des BV BFW ist, über aktuelle Projekte und Erfolge bei der Integration von Menschen mit Behinderungen informieren.

Personalia

BFW Dortmund: Ludger Peschkes geht

Nach 23 Jahren im Dienst wird der langjährige Geschäftsführer des BFW Dortmund, **Ludger Peschkes** zum Ende des Jahres in den Ruhestand gehen. Nachfolger wird Christian Vogel, den wir in der Ausgabe 1/2019 vorstellen. Peschkes war zudem lange Jahre als Vorstandsmitglied und von 2014 bis 2017 als Vorstandsvorsitzender des Bundesverbandes Deutscher Berufsförderungswerke tätig. In seiner Amtszeit hat der BV BFW seine Geschäftsstelle im Haus der DRV Berlin-Brandenburg ausgebaut und die Bereiche Forschung und Entwicklung sowie Unternehmenskooperationen etabliert. Es konnten neue Projekte eingeworben und Kooperationen initiiert werden.

VdK-Ehrenpräsident Hirrlinger verstorben

Der Ehrenpräsident des Sozialverbandes VdK Deutschland **Walter Hirrlinger** ist am 24. Juli im Alter von 92 Jahren verstorben. Hirrlinger – selbst im zweiten Weltkrieg schwerkriegsbeschädigt – war seit 1951 für den VdK tätig. Parallel dazu engagierte er sich politisch und war von 1968 bis 1972 Landesminister für Arbeit und Soziales in Baden-Württemberg. Nach seiner Ministerzeit wurde Hirrlinger VdK-Präsident, VdK-Landesverbandsvorsitzender in Baden-Württemberg, später Ehrenvorsitzender des VdK Baden-Württemberg und Ehrenpräsident des VdK Deutschland.

BA: Neues Vorstandmitglied

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) bekommt im März 2019 ein neues Vorstandsmitglied. **Daniel Terzenbach** wird Vorstand Regionen der BA und folgt auf Raimund Becker, dessen Amtszeit ausläuft. Der 38-jährige Terzenbach ist seit 2006 für die BA tätig – zuerst im Jobcenter Märkischer Kreis. 2009 wurde er obere Führungskraft in der Unternehmenssteuerung in der BA-Zentrale. 2015 übernahm er zusätzlich den Aufgabenbereich der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen. Seit 2017 ist Terzenbach als Geschäftsführer in der Zentrale verantwortlich für den Bereich „Qualität – Umsetzung – Beratung".

BFW Leipzig: Neuer Geschäftsführer

Das BFW Leipzig hat einen neuen Geschäftsführer. Am 1. Oktober 2018 übernahm **Jörg Beenken** die Aufgaben des zuvor in den Ruhestand verabschiedeten Alois Fischer. Fischer stand dem BFW Leipzig 22 Jahre vor. Der neue Geschäftsführer ist Diplom-Ökonom und hat langjährige Erfahrungen im Bildungsmanagement. Sein Ziel: „das BFW Leipzig auf dem Erfolgsweg zu halten und entsprechend den politischen und gesellschaftlichen Entwicklungen weiter voranzubringen."

BAG BBW: Neuer Vorstandsvorsitzender

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke hat einen neuen Vorstand. **Tobias Schmidt** wurde für die kommenden vier Jahre als Vorstandsvorsitzender gewählt. Er löst damit Michael Breitsameter (KJF Augsburg) ab, der seit 2011 das Amt innehatte. Schmidt ist seit 2013 Hauptgeschäftsführer des Berufsbildungswerks Leipzig für Hör- und Sprachgeschädigte. Breitsameter bleibt dem BAG BBW als Vorstandsmitglied erhalten.

Veranstaltungen

Termine auf einen Blick

- **3. Veranstaltung der Jubiläumsreihe des BV BFW**
  14. Dezember 2018 | Berlin
- **TErrA-Multiplikatorenveranstaltung**
  5. Februar 2019 | Dortmund
- **Fachtagung „Chance 4.0" – Arbeitsgestaltung und Bildung in der digitalen Industriegesellschaft**
  13. Februar 2019 | Bad Oeynhausen
- **TErrA Abschlusstagung**
  8. März 2019 | Berlin
- **28. Reha-Kolloquium & 15th Congress of the European Forum for Research in Rehabilitation (EFRR)**
  15. - 17. April 2019 | Berlin

50 JAHRE Deutsche Berufsförderungswerke Bundesverband

BFW im Wandel der Zeit

Schlaglichter aus 50 Jahren

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

Deutsche Berufsförderungswerke Bundesverband