

REHAVISION

Chancen und Perspektiven
der beruflichen Rehabilitation



**SCHWERPUNKTTHEMA:
Forschung und Entwicklung**

Neue Wege, neue Chancen

Diese Ausgabe beschäftigt sich mit einer Vielzahl an innovativen Projekten und Weiterentwicklungen – ob im Rahmen des Bundesprogrammes rehapro, dem Projekt KI.ASSIST oder den Themen, die auf dem Rehawissenschaftlichen Kolloquium diskutiert werden.

Seite 3

rehapro: Modell- projekte mit den BFW

Wie können Lösungen aussehen, die Menschen wieder fit für das Erwerbsleben machen und frühzeitige Verrentung vermeiden? Mit dieser Frage beschäftigt sich das Bundesprogramm „rehapro“. Ein Überblick der Projekte mit BFW-Beteiligung.

Seite 11

Unverändert auf Inklusionskurs

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales setzt auf Kontinuität im Team – und auf Inklusion. Ein Interview mit BMAS-Staatssekretär Dr. Rolf Schmachtenberg über die Vorhaben der frisch gewählten Bundesregierung.

Seite 18

Liebe Leserin, lieber Leser,



wie sehr unser Leben von innovativer Forschung und wissenschaftlichem Erkenntnisgewinn abhängt, konnten wir in den beiden zurückliegenden Jahren tagtäglich erfahren. Neue Impfstoffe wurden in einem Rekordtempo entwickelt und wissenschaftliche Expertise ist „rund um die Uhr“ gefragt. Einmal mehr zeigt sich damit die Notwendigkeit und das Potenzial von systematischer Forschung.

An dem Punkt setzt diese Ausgabe der REHAVISION an. Sie will aufzeigen, wie wichtig Forschung und Entwicklung für eine gelingende Teilhabe am Arbeitsleben ist. Sie gibt Einblicke, an welchen Forschungsfragen und Entwicklungsprojekten die Berufsförderungswerke gemeinsam mit Rehabilitationsträgern, Unternehmen und vielen weiteren Netzwerkpartnern aktuell arbeiten. Mit Blick auf die anstehenden Jahre sammelt sie Anhaltspunkte zum Inklusionskurs der neuen Bundesregierung und den sich daraus ergebenden Entwicklungsaufgaben. Und sie will Sie mitnehmen auf das vom 7. bis 9. März 2022 stattfindende Rehawissenschaftliche Kolloquium, das erstmals in hybridem Format stattfindet. Wir hoffen, Sie gesund und bald wiederzusehen – ob in Münster, virtuell oder bei nächster Gelegenheit – und wir freuen uns auf Ihre Fragen, Ideen und den Austausch!

Ihre

Dr. Susanne Gebauer
Vorstandsvorsitzende des Bundesverbandes
Deutscher Berufsförderungswerke

Inhalt

Forschung und Entwicklung

Neue Wege, neue Chancen	3
Wie KI inklusive Arbeit gestalten kann	6
Berufliche Reha mit Avatar und Datenbrille	8
Innovationen für mehr Teilhabe	11
Leichter Lernen durch adaptives E-Learning	14
Robotik sichert inklusive Beschäftigung	16
Unverändert auf Inklusionskurs	18
Zugang zu Teilhabeleistungen	
deutlich vereinfachen	20
Aus den BFW	22
Aus dem BV BFW.....	23
Kurz notiert	24
Personalial	26
Zahlen und Fakten	28

Impressum

Redaktion: Dr. Susanne Gebauer, Kerstin Kölzner, Ellen Krüger, Frank Memmler, Heinz Werner Meurer, Diana Scholl, Dr. Christian Vogel, Astrid Hadem (V. i. S. d. R)

Fotonachweise (Seite): iStockphoto (1,3, 6, 7, 11, 13, 22, 23, 24); BV BFW/Kruppa (2, 25); DRV Bund (4, 5); BFW Halle (8); BFW Koblenz (8, 9); BFW München (10); BFW Frankfurt am Main (14/15); Ford (16/17); Cordia Schlegelmilch (18); Heil: Dominik Butzmann (18); Kramme: Pressefoto; Giese: Susie Knoll; Tschan: BMAS/J. Konrad Schmidt; Gebers: BPA/Denzel; Dusel: Henning Schacht (19); Schmachtenberg: BMAS/J. Konrad Schmidt (19, 20); BFW Dortmund (21); Chefsache Inklusion: zeichensetzen; Grafik: Aktion Mensch (22); TSG: Andi Weiland (23); BFW Oberhausen (24); Menke/Windolf: BFW Heidelberg; Dannert: BAG BTZ; Falzl: die-business-fotografen; Baumann: Privat (26); DRV Rheinland:Sobczak; Roßbach: DRV Bund/Nürnberger; Wilhelm/Held: KBS/Melanie Garbas; Nahles: SPD photothek; Ahuja: BA (27)

Gestaltung: zeichensetzen kommunikation GmbH

Leserservice:

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

Herausgeber: Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke e.V.

Druck: Königsdruck – Printmedien und digitale Dienste GmbH

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



Die wichtigste Plattform für den Austausch neuer Entwicklungen in der Rehabilitation ist das Rehawissenschaftliche Kolloquium.

Neue Wege, neue Chancen

Aktuelle Entwicklungstrends in der beruflichen Rehabilitation

Es tut sich was in der Rehabilitation. Neue Teilhabestrategien, COVID-19 und der mit der Pandemie verbundene Digitalisierungsschub sind zu Treibern für das Entwicklungsgeschehen in der medizinischen und beruflichen Rehabilitation geworden. Diese Ausgabe der **REHAVISION** beschäftigt sich daher mit der Vielzahl an innovativen Projekten und Weiterentwicklungen – ob im Rahmen des Bundesprogrammes rehapro, dem Modellprojekt KI.ASSIST oder den Themen, die auf dem Rehawissenschaftlichen Kolloquium diskutiert werden.

Fest steht: Forschung und Weiterentwicklung sind unverzichtbar, wenn es um sich verändernde Systeme geht wie die Arbeitswelt oder die Gesellschaft im Ganzen. Um auf neue Entwicklungen zu reagieren und ihre Chancen zu nutzen, braucht es Innovationen. Gleichzeitig muss klar sein, welche Neuerungen zu welcher nachhaltigen Wirksamkeit führen. Dafür ist eine klare Daten- und Befundlage entscheidend.

Die Bedeutung, die der Forschung und Weiterentwicklung im Bereich Rehabilitation zukommt, zeigt sich allein im finanziellen Volumen. So steht beim Bundesprogramm rehapro rund 1 Milliarde Euro zur Verfügung. „Damit fördern wir mittlerweile über 100 Modellprojekte bei Jobcentern und Rentenversicherungsträgern, die darauf abzielen, Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen neue Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben zu eröffnen“, erklärt Dr. Rolf Schmachtenberg, Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales gegenüber **REHAVISION**. Hier sind auch die Berufsför-

derungswerke mit ihrer Expertise involviert, um in vielen rehapro-Projekten erfolgreiche Wege zur nachhaltigen Rückkehr in das Berufsleben mitzuentwickeln.

Experten-Forum: Rehawissenschaftliches Kolloquium

Für Entwicklungen an den verschiedenen Schnittstellen der Rehabilitation ist das Rehawissenschaftliche Kolloquium zum wichtigsten interdisziplinären Austauschforum für Reha-Experten in Deutschland geworden. Der Kongress verbindet Forschung und Praxis miteinander und macht sichtbar, dass medizinische und berufliche Rehabilitation eine Gemeinschaftsaufgabe von Psychologie, Therapie, Gesundheitsmanagement, Arbeitsmarktkompetenz und Verwaltung ist. Das diesjährige Kolloquium rückt die pandemiebedingten Entwicklungstrends im Bereich Rehabilitation ins Zentrum, aber auch die Veränderungsimpulse, wie die Digitalisierung. Dr. Marco Streibelt, Mitglied der wissenschaftlichen Leitung, und Katrin Parthier, Mitglied im Organisationskomitee, geben im Folgenden einen Ein- und Überblick über Themen und Referenten. → **Fortsetzung**



Dr. Marco Streibel leitet das Dezernat Reha-Wissenschaften der Deutschen Rentenversicherung Bund und verantwortet damit die inhaltlich-strategische Ausrichtung des Reha-Forschungsprogramms der DRV Bund. Er ist Mitglied der wissenschaftlichen Leitung für das Rehawissenschaftliche Kolloquium.

COVID-19 und die Lehren aus der Pandemie

Die Pandemie beschäftigt uns nun schon im dritten Jahr. Mittlerweile wissen wir zwar deutlich mehr über COVID-19 und seine Folgen. Viele offene Fragen bleiben jedoch immer noch. Fest steht: Für viele Betroffene ist die Erkrankung nach dem Ende der Akutphase nicht vorbei. Teilweise sind die längerfristigen gesundheitlichen Einschränkungen derart weitgehend, dass eine Wiederaufnahme von Alltagsaktivitäten und der beruflichen Tätigkeit nur schwer möglich ist. Die Bewältigung der steigenden Anzahl von Post-COVID-Betroffenen erfordert das Zusammenwirken verschiedener medizinischer Disziplinen und therapeutischer Berufsgruppen sowie sektorenübergreifende Behandlungs- und Rehabilitationskonzepte. Dr. Klaus Reinhardt, Präsident der Bundesärztekammer, macht deutlich, dass aus der Pandemie für die interprofessionelle Zusammenarbeit im Gesundheitswesen Lehren zu ziehen seien, um komplexen Versorgungsbedarfen adäquat begegnen zu können. In Deutschland gebe es noch zu wenig „valide und verlässliche Daten“. Andere Länder würden zudem in regelmäßigen Abständen repräsentative Stichproben erheben, die Rückschlüsse auf die Verbreitung bestimmter Virusmutanten in der Bevölkerung oder in bestimmten Bevölkerungsgruppen ermöglichen. Das berge die Chance zu einem umfassenden Bild für das Pandemiegeschehen.

Die medizinische Rehabilitation als wichtiger Baustein in der Behandlungskette hat durch die Pandemie zweifelsfrei an Bedeutung gewonnen. Mit ihrem multiprofes-

sionellen Ansatz und verschiedenen Angeboten sichert sie die Erwerbsfähigkeit und damit die gesellschaftliche Teilhabe von Menschen, die von Post-COVID betroffen sind. Unklar ist jedoch, von welchen Konzepten Betroffene zu welchem Zeitpunkt am besten profitieren, wie lange uns Post-COVID begleiten wird und wie sich dieses neue Krankheitsbild mittelfristig auf den Reha-Bedarf und die Versorgungsstrukturen auswirkt. Um Antworten auf diese Fragen zu erhalten, fördert die Deutsche Rentenversicherung derzeit zahlreiche Forschungsprojekte, die sich in verschiedenen Vortragsessions und E-Posterbeiträgen mit ersten Ergebnissen beim Kongress präsentieren werden. Dabei wird nicht nur der Umgang mit Post-COVID im Fokus stehen. Auch die psychischen Folgen von Pandemie und Eindämmungsmaßnahmen sowie deren Auswirkungen auf Teilhabe und Arbeit werden Gegenstand verschiedener Beiträge des Reha-Kolloquiums sein.

Digitalisierung als gemeinsame Gestaltungsaufgabe

Eine zentrale Rolle bei der Weiterentwicklung von Reha-Leistungen spielt die Digitalisierung, die durch die Pandemie einen enormen Entwicklungsschub erfahren hat. Mit diesen beschleunigten Transformationsprozessen und den Implikationen für eine „Rehabilitation 4.0“ gehen Chancen und Risiken einher, denen sich Prof. Dr. mult. Eckhard Nagel von der Universität Bayreuth widmet. Wir wissen, dass Digitalisierung kein Selbstzweck ist und auch nicht automatisch zu mehr Teilhabe oder besserer Versorgung führt. Es stellt sich daher die grundsätzliche Frage, wie wir Digitalisierung gemeinsam gestalten und als Instrument nutzbar machen können, damit Teilhabechancen gefördert oder verbessert werden. Verschiedene Veranstaltungen und Beiträge des Reha-Kolloquiums werden daher Perspektiven und Gestaltungserfordernisse für digitale Präventionsangebote, medizinische und berufliche Rehabilitationskonzepte, Reha-Nachsorgeleistungen und Digitale Gesundheitsanwendungen ausführlich zur Diskussion stellen.

31. Rehawissenschaftliches Kolloquium

Das 31. Reha-Kolloquium findet 2022 erstmals als Hybridveranstaltung in Münster statt. Veranstalter sind die Deutsche Rentenversicherung Bund und Deutsche Rentenversicherung Westfalen, in Zusammenarbeit mit der Deutschen Gesellschaft für Rehabilitationswissenschaften e.V.

Auch der Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke ist mit einem Stand vertreten.

Informationen und Programm: → www.reha-kolloquium.de

Herausforderungen für Leistungserbringer

Auch Entwicklungen zu Teilhabe und Arbeit sind zentraler Teil des Austausches. Dabei geht es unter anderem um aktuelle Herausforderungen und Anpassungsstrategien von Leistungserbringern in der beruflichen Rehabilitation. Angela Rauch vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) stellt eine gemischt-methodische Analyse zur Diskussion. Zu den Veränderungen gehört die sich verändernde Arbeitsmarktlage und ihre Auswirkungen. Bis zur Pandemie führte eine starke Arbeitskräftenachfrage dazu, dass Menschen mit Behinderungen bessere Chancen auf eine betriebliche Ausbildung hatten und eine schnelle (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt erfolgte. Als Folge hat sich der Teilnehmendenkreis verändert, mit einem sinkenden Anteil von Menschen mit körperlichen Behinderungen hin zu einer steigenden Zahl von Menschen mit psychischen Behinderungen und/oder Mehrfacherkrankungen. Die Anpassungsstrategien der Leistungserbringer reichen von Weiterbildung oder Aufstockung des Personals über die vermehrte Zusammenarbeit mit Akteuren, die besondere Expertise im Bereich psychischer Erkrankungen aufweisen, bis hin zu Nachverhandlungen mit den Kostenträgern bezüglich Zusatzbedarfen.

Die Leistungserbringer sehen sich bei gleichzeitig sinkenden Teilnehmendenzahlen mit zunehmender Planungsunsicherheit und steigendem Preiswettbewerb konfrontiert. Zusätzlich erfordern die langfristigen wirtschaftlichen Trends und der technologische Fortschritt Weiterentwicklungs- und Anpassungsmaßnahmen. Die Bewältigung dieser Herausforderungen erfordert verschiedene Strategien. Die IAB-Analyse zeigt, dass es kein „Patentrezept“ gibt, mit dem alle Herausforderungen gleichermaßen bewältigt werden können, aber dass eine engere Zusammenarbeit der Leistungserbringer mit den Kostenträgern und Sozialpartnern den Anpassungsprozess erleichtern kann.

Neues Wissen für berufliche Teilhabestrategien

Zukunftsfähige Leistungen und Prozesse für die berufliche Rehabilitation, die bedarfsgerecht zugeschnitten sind und die Anforderungen des Arbeitsmarktes wider-

spiegeln, erfordern eine wissenschaftliche Fundierung, Qualitätssicherung und kontinuierliche Weiterentwicklung. Um das Wissen und die Erkenntnisse zu qualitativ hochwertigen und effektiven Strukturen in der beruflichen Rehabilitation zu erweitern, hat die Deutsche Rentenversicherung erstmalig einen trägerübergreifenden Forschungsschwerpunkt zur „Weiterentwicklung der beruflichen Rehabilitation“ initiiert. Auf Basis einer gemeinsamen Förderbekanntmachung von acht Rentenversicherungsträgern wurden zehn Forschungsprojekte mit einem Fördervolumen von 4,5 Mio. Euro ausgewählt. Anfang dieses Jahres haben alle Projekte ihre Arbeit aufgenommen. Sie laufen bis zu fünf Jahre.

Effekte auf berufliche Rehabilitation

Mit der Frage nach der wissenschaftlichen, praktischen, aber auch politischen Rolle des neuen Forschungsschwerpunktes beschäftigten sich im Rahmen des Rehawissenschaftlichen Kolloquiums Brigitte Gross, Direktorin der Deutschen Rentenversicherung Bund, und Dr. Susanne Gebauer, Vorstandsvorsitzende des Bundesverbands Deutscher Berufsförderungswerke. Sie diskutieren mit Prof. Heike Ohlbrecht von der Universität Magdeburg und Dr. Marco Streibelt über die Frage, welche Effekte der Forschungsschwerpunkt auf die Praxis der beruflichen Rehabilitation haben kann. Prof. Heike Ohlbrecht, die sich auf

den Forschungsschwerpunkt Wandel der Arbeitswelt und die Auswirkungen auf Gesundheit sowie Identität spezialisiert hat, kennt die Arbeit der Berufsförderungswerke aus mehreren Zusammenarbeiten. Sie nimmt in ihrem Part die mit dem Wandel verbundenen Herausforderungen für die berufliche Rehabilitation wie die zunehmende Entgrenzung von Arbeit, Zeit und Raum in den Blick.

Die Kompetenz der Berufsförderungswerke, Entwicklungen innovativ und aktiv mitzugestalten, präsentiert in Münster auch das Projekt KI-ASSIST. Es zeigt beispielhaft, wie digitale Transformation in der beruflichen Rehabilitation aussehen kann.

*Die IAB-Analyse zeigt,
dass es kein „Patentrezept“ gibt,
mit dem alle Herausforderungen
gleichermaßen bewältigt
werden können*



Blick hinter die Kulissen des vergangenen Rehawissenschaftlichen Kolloquiums



Wie KI inklusive Arbeit gestalten kann

KI.ASSIST-Arbeitsgruppe beschäftigt sich mit Bedingungen für Einsatz von KI-Technologien in Unternehmen

Digitale Assistenztechnologien im Allgemeinen und KI-gestützte Assistenzsysteme im Besonderen bergen Potenziale für die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben. Die neuartigen Hilfsmittel unterscheiden sich zum Teil erheblich von herkömmlichen technischen Hilfsmitteln. Ihre langfristige Wirkung ist zudem noch weitestgehend unbekannt. Im Projekt KI.ASSIST widmet sich eine der KI-Arbeitsgruppen mit dem Thema **Inklusive Arbeitswelt mit Künstlicher Intelligenz** und beschäftigt sich mit den Bedingungen und Herausforderungen für den Einsatz von KI-Technologien in Unternehmen.

Das Thema Künstliche Intelligenz (KI) ist für alle Bereiche im System der beruflichen Rehabilitation relevant. Zur Arbeitsgruppe gehören daher Expertinnen und Experten der verschiedensten Reha-Bereiche, aber auch aus Unternehmen. Dass Kostenträger, Leistungserbringer, Vertreter und Vertreterinnen aus Technischen Beratungen und Inklusionsberatungen der Kammern ebenso dabei sind wie Interessenvertretungen der Menschen mit Behinderungen und Unternehmen, ist aus Sicht von Barbara Lippa, Projektreferentin beim Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke und

verantwortlich für die Arbeitsgruppe, entscheidend: „Um valide und praxistaugliche Antworten auf die Frage zu finden, wie eine inklusive Arbeitswelt mit KI-Technologien in Zukunft gestaltet werden kann, ist uns wichtig, das komplexe Thema aus möglichst allen relevanten Perspektiven zu beleuchten.“ Auch die beteiligten Experten sind sich einig: Die diverse Zusammensetzung des Gremiums hilft allen, die Sichtweisen, Interessen und Bedarfe der jeweils anderen Akteure besser verstehen zu können.

Den Arbeitsmarkt im Blick

Seit Oktober 2021 beschäftigt sich die Arbeitsgruppe mit verschiedenen Fragestellungen und der Rolle der Akteure im Prozess der beruflichen Hilfsmittelversorgung. Am Anfang stand dabei die Einschätzung der Mitwirkenden zur Übertragbarkeit der Technologien aus den Lern- und Experimentierräumen (LER) des Projektes KI.ASSIST in den Kontext des allgemeinen Arbeitsmarktes.

In zwei digitalen Workshops ging der Blick über die Erprobung von KI-gestützten Assistenzsystemen in den Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation hinaus. Auch der Einsatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt stand hier im Fokus. Dabei ging es vor allem um folgende Fragen:

KI.ASSIST stellt Arbeit vor

Im Rahmen des 31. Rehawissenschaftlichen Kolloquiums stellt die AG ihre Arbeit vor im Diskussionsforum „Mit Künstlicher Intelligenz zu einer verbesserten Teilhabe am Arbeitsleben. Die Sicht der Unternehmen“. 7. März 2022 von 16:30 Uhr bis 18:00 Uhr

Ausführliche Ergebnisse ab Ende März:

→ www.ki-assist.de/projekt/projektergebnisse

- Inwiefern können die in den LER erprobten KI-Technologien den Übergang aus der Reha-Maßnahme auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erleichtern?
- Wie können diese Technologien Menschen mit Behinderung an ihrem Arbeitsplatz in Unternehmen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützen?
- Welche Erfolgsfaktoren gibt es für die Übertragbarkeit und den Einsatz von KI-gestützten Technologien auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt?
- Welche neuen Herausforderungen ergeben sich durch KI-Technologien im Prozess der beruflichen Hilfsmittelversorgung?
- Welche Lösungsansätze für eine gute Versorgungspraxis von Menschen mit Behinderungen mit KI-gestützten Assistenzsystemen können identifiziert werden?

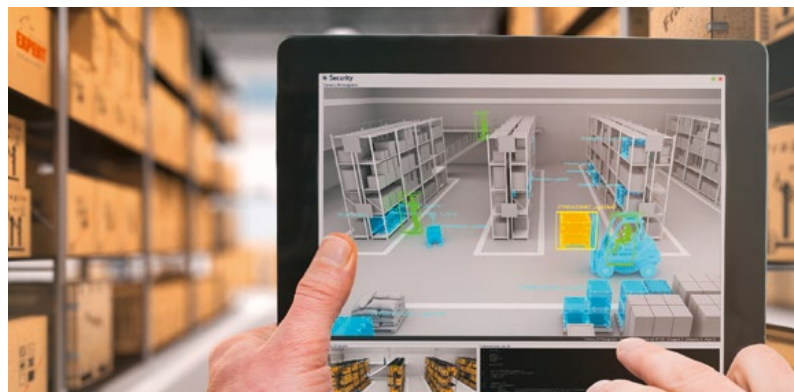
Die Diskussion in der Arbeitsgruppe zeigt: Nicht alle erprobten Assistenzsysteme, die in der beruflichen Rehabilitation nützlich sind und bei Teilnehmenden wie Fachkräften auf Akzeptanz stoßen, sind auch am Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gut einsetzbar. Andere Technologien wiederum werden im betrieblichen Kontext positiver bewertet, insbesondere wenn sie das Potenzial mitbringen, für Mitarbeitende mit und ohne Behinderungen einen Nutzen zu haben. Dies wirft weitere Fragen für eine mögliche Förderung solcher Technologien im Rahmen geltender Rechtsnormen auf. Fest steht, dass das Projekt Grundlagen entwickelt hat, auf deren Basis Weiterentwicklungen erfolgen werden.

Neben der Information von Menschen mit Behinderungen und Beratungsstellen über die Einsatzmöglichkeiten von KI-gestützten Technologien gilt es auch deren Förderfähigkeit im Kontext der beruflichen Rehabilitation zu vertiefen. Ein Punkt, der ebenso wie das Schaffen

inklusive Arbeitsplätze weiter vertieft werden muss. Hier sind insbesondere die Kostenträger gefragt, um gemeinsam mit den Akteuren Lösungsansätze zu entwickeln.

Projekt KI.ASSIST endet im März 2022

Das 2019 gestartete innovative Forschungsvorhaben KI.ASSIST endet im März 2022. Am 25. März findet die virtuelle Abschlusstagung statt, die per Livestream übertragen wird. „Alle Projektpartner sind sehr zufrieden mit den Ergebnissen unserer dreijährigen Arbeit unter erschwerten Bedingungen der Corona-Pandemie“, macht die Verbundkoordinatorin des Projekts Dr. Susanne Bartel deutlich, die den Bereich F&E beim Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke verantwortet. „Gemeinsam haben wir die Basis für den Einsatz KI-gestützter Assistenzsysteme in der beruflichen Rehabilitation und auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gelegt“, so das Resümee von Dr. Susanne Bartel. Die Zukunft wird den Mehrwert der neuartigen Hilfsmittel für die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben zeigen.



KI schafft neue Chancen für inklusive Beschäftigung im Unternehmen

Stimmen aus der Arbeitsgruppe

„Durch die Anwendung KI-unterstützter Technologien werden sich für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen die Teilhabechancen wesentlich verbessern. Ein exzellenter und spannender Ansatz, KI für das Thema Inklusion zu nutzen, nicht um Fähigkeiten zu ersetzen, sondern um Potenziale zu unterstützen.“

Susann Noack, Bundesagentur für Arbeit

„Umfassende Kenntnisse über verfügbare KI-gestützte Assistenzsysteme, deren Funktion, Anwendungszweck und nicht zuletzt deren Nutzen für Menschen mit Behinderung sind für eine individuelle, bedarfsorientierte Beratung unerlässlich. Neben dem Interesse der Beratungskräfte an neuen Technologien, KI-gestützten Assistenzsystemen im Besonderen, sind für die Beratung auch konkrete Förderkriterien erforderlich.“

Ulrich Krüger, Deutsche Rentenversicherung Westfalen

„KI-gestützte Assistenzsysteme bieten im Bereich der beruflichen Rehabilitation neue Chancen und Möglichkeiten. Durch ihre Neuartigkeit, Komplexität und hohe Entwicklungsdynamik bedeuten sie aber gleichzeitig eine besondere Herausforderung für Reha-Träger, Menschen mit Behinderungen und Unternehmen.“

Doris Habekost, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung

Berufliche Reha mit Avatar und Datenbrille

KI.ASSIST: Lern- und Experimentierräume in Berufsförderungswerken

Um die Potenziale und Grenzen von Technologien mit Künstlicher Intelligenz für die berufliche Rehabilitation zu untersuchen, hat das Projekt KI.ASSIST gemeinsam mit Fachkräften und Teilnehmenden bundesweit neun Lern- und Experimentierräume (LER) eingerichtet. Dabei zeigen die Rehabilitand:innen eine große Offenheit und Neugierde gegenüber KI-gestützten Assistenzsystemen.

Die Einführung, Anpassung und fortlaufende Pflege solcher Systeme sind mit einem hohen personellen Aufwand in den Reha-Einrichtungen verbunden. Fachübergreifende Teams mit grundlegenden IT-Kenntnissen und Konzepte zur Einbindung der Teilnehmenden in den Entwicklungsprozess sind für die erfolgreiche Durchführung von KI-Projekten daher besonders hilfreich. REHAVISION gibt einen Einblick in die Technologien und Szenarien der Lern- und Experimentierräume in den Berufsförderungswerken Halle, Koblenz und München.

BFW Halle:

Assist All (Audio Chatbot)

Der Lern- und Experimentierraum im BFW Halle richtet sich an erwachsene Menschen, die aufgrund einer Seheinschränkung ihren Beruf nicht oder nur eingeschränkt ausüben können. Insbesondere neue Rehabilitand:innen sollen von der Navigationshilfe Assist All bei der räumlichen Orientierung auf dem Gelände der Einrichtung unterstützt werden.



Erprobung der App auf dem Gelände des BFW Halle.

Durch Spracheingabe und Sprachausgabe auf dem Smartphone sollen sich die LER-Teilnehmenden auf dem Gelände des BFW Halle selbstständig bewegen können. Der Technologiehersteller hat das zugrundeliegende Wegeleitsystem ursprünglich zur Navigation von sehenden Menschen im Innenbereich von Einkaufszentren, Messen, Parkhäusern oder auch Museen entwickelt.

Für das BFW Halle und KI.ASSIST wurde die Technologie um einen KI-gestützten Assistenten (Audio-Chatbot) erweitert. Diesen Assistenten hat der Hersteller zuvor im Rahmen des Forschungsprojekts ASSIST ALL prototypisch und unter Laborbedingungen entwickelt. Das inklusive Leitsystem wird nun im BFW Halle erstmalig in der Praxis getestet. Es besteht aus digitalem Kartenmaterial, einer Web-App (eine browser-basierte Software), dem KI-gestützten Assistenten und einem Content Management System (CMS).

Relevante Informationen abfragen

Starten die Nutzenden den Assistenten auf ihrem Smartphone, können sie relevante Informationen zum Gelände, zum aktuellen Standort, zu den Gebäuden und wichtigsten Zielpunkten des BFW Halle erfragen und erhalten. Diese Informationen bestehen z. B. aus Beschreibungen von Räumlichkeiten und können auch mit tagesaktuellen Informationen zu Veranstaltungen oder Ausbildungsplänen ergänzt werden. Die Inhalte und verfügbaren Zielpunkte der Web-App können durch die Fachkräfte des BFW Halle mit Hilfe des CMS angepasst werden.

Die Qualität und der Nutzen des KI-gestützten Audio-Chatbot hängen maßgeblich vom Training des zugrundeliegenden KI-Modells ab. Für das Training müssen die Fachkräfte und Rehabilitand:innen im LER einen möglichst großen Datensatz mit geläufigen Abfragen erstellen. In Halle – ebenso wie in anderen LER – ist zu beobachten, dass die Erhebung und Aufbereitung von digitalen Daten für eine sinnvolle Nutzung KI-gestützter Systeme einen erheblichen Arbeitsaufwand mit sich bringen. Erst wenn der Audio-Chatbot im LER des BFW Halle eine zuverlässige Gesprächsführung gewährleistet, ist eine intuitive Nutzung des Systems möglich. Die Technologie kann für Menschen mit und ohne Behinderung einen Nutzen haben. Der Aufwand für die Anschaffung, Einrichtung und fortlaufende Pflege des Systems kann damit in ein Verhältnis zum möglichen Nutzen für viele Menschen gestellt werden.



BFW Koblenz:

EmmA-Biofeedback-Trainer

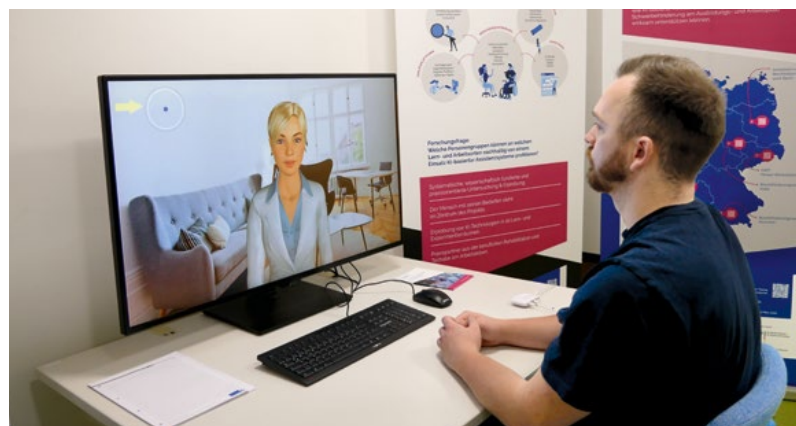
Mit der Reha-Vorbereitung für Menschen mit psychischen Erkrankungen wie Burn-Out, Depressionen oder Trauma spricht das BFW Koblenz Menschen an, die keine akut-medizinische Betreuung (mehr) benötigen. Sie sind grundsätzlich Reha-fähig, bedürfen aber im Speziellen der besonderen Hilfe einer Reha-Vorbereitung mit psychologischer und sozialpädagogischer Betreuung. Der Lern- und Experimentierraum im BFW Koblenz richtet sich mit einem KI-gestützten Stressmanagement-Training an Rehabilitand:innen dieser Maßnahme.

Der EmmA-Biofeedback-Trainer ist ein Forschungsprojekt des Deutschen Forschungszentrums für Künstliche Intelligenz (DFKI) und soll insbesondere im klinischen Kontext eingesetzt werden: im Rahmen von Therapien für alle psychischen Erkrankungen, bei denen Emotionsregulation und Stressmanagement entscheidend sind, wie Depression, posttraumatische Belastungsstörung oder der Aufmerksamkeitsdefizit-Hyperaktivitätsstörung ADHS. Es kann auch präventiv bei gesunden Benutzergruppen verwendet werden, um stressbedingte Krankheiten zu vermeiden. Die Nutzenden des Systems werden von einem digitalen Avatar angeleitet und sollen mit Hilfe von Atemübungen einen besseren Umgang mit Stress erlernen. Der Stresspegel der Teilnehmenden wird während der Sitzungen anhand der Atmungs- und Herzratenvariabilität mit Sensoren am Körper der Anwender erfasst. Mit verschiedenen Aufgaben werden bei den Teilnehmenden kontrollierte Stresssituationen erzeugt, während diese weiterhin versuchen sollen, sich zu entspannen

und ihre Herzratenvariabilität gleich zu halten. Gelingt ihnen das nicht, bekommen sie Feedback vom Avatar. Bei der Durchführung der Trainingssitzung befinden sich die Nutzenden allein in einem hierfür vorbereiteten Raum. Im Anschluss wird das Training gemeinsam mit einer psychologischen Fachkraft reflektiert. Umfang und Ablauf der einzelnen Sitzungen kann von den Fachkräften des BFW Koblenz individuell auf die Nutzenden angepasst werden.

Im Rahmen von K.I.A.S.S.I.S.T. wird auch die Einsatzfähigkeit der erprobten Technologien für den allgemeinen Arbeitsmarkt betrachtet. In Bezug auf den EmmA-Biofeedback-Trainer ist die notwendige Begleitung durch Therapeut:innen im betrieblichen Kontext eine wesentliche Hürde für den Einsatz in Unternehmen.

Stressmanagement-Training mit einem digitalen Avatar.



BFW München: TeamViewer Frontline xMake



Datenbrille zur Assistenz bei der Montage eines Netzkabels im BFW München.

Mit Hilfe einer Datenbrille und der Software Frontline soll im Lern- und Experimentierraum des BFW München eine sehr breite Zielgruppe von Menschen mit unterschiedlichsten Behinderungen bei der Ausbildung und Arbeit unterstützt werden. Dies betrifft zum Beispiel Menschen mit Lernschwierigkeiten, psychischen und körperlichen Beeinträchtigungen.

Die Software Frontline xMake assistiert Träger:innen von Datenbrillen durch vorprogrammierte Schritt-für-Schritt-Anleitungen (Workflows), welche bei Bedarf von den Anwendenden per Sprachbefehl gesteuert werden können. Die Schritt-für-Schritt-Anleitungen erscheinen als Video, Bild oder Text auf dem Bildschirm der Datenbrille und können auch über den integrierten Lautsprecher wiedergegeben werden. Die Nutzenden können Anleitungen per Sprache bestätigen, kommentieren oder zum Beispiel auch abbrechen. Im besten Fall sollten die pro-

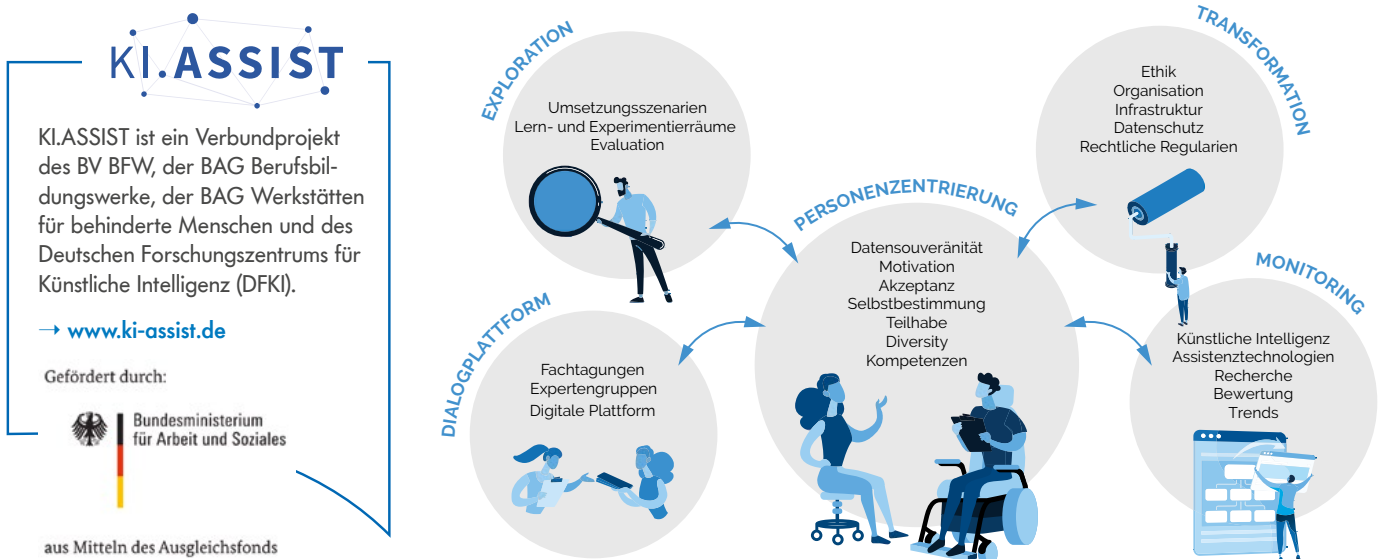
grammierten Workflows so eindeutig gestaltet sein, dass sich die Anwendenden selbstständig neue Fähigkeiten aneignen können. Die Spracherkennung und Steuerung der Datenbrille basieren auf einem KI-Modell, welches von der Firma TeamViewer mit Hilfe von Künstlicher Intelligenz trainiert wurde. Als weitere KI-Komponente wird ein System zur Bilderkennung erprobt. Hiermit können beispielsweise Arbeitsergebnisse geprüft oder kontextbezogene Informationen während der Nutzung der Datenbrille zur Verfügung gestellt werden. Die Schritt-für-Schritt-Anleitungen können von den Fachkräften des BFW München online im Webbrowser mit dem „Frontline Creator“ erstellt und angepasst werden. Der „Frontline Creator“ stellt hierfür verschiedene Programmierbausteine zur Verfügung, sodass die Fachkräfte keine umfangreichen Programmierkenntnisse zur Erstellung der Anleitungen benötigen.

Zunächst wird die Technologie in der IT- und Elektronikausbildung getestet. Dort sollen die Auszubildenden bei der Montage von Netzkabeln angeleitet werden. Dieser Arbeitsablauf hat sich für eine erste Testphase als besonders niedrigschwellig erwiesen. Auf Basis der Erfahrungen aus der ersten Nutzung werden Anwendungsszenarien für Teilnehmende weiterer Ausbildungsbereiche erstellt.

Sinnvolles Kosten-Nutzen-Verhältnis

Datenbrillen werden in der Industrie bereits seit einigen Jahren zur Unterstützung der Mitarbeitenden eingesetzt. Aus diesem Grund ist das Szenario im BFW München gut auf den allgemeinen Arbeitsmarkt übertragbar. Entscheidend ist hierbei jedoch auch, ob der Einsatz der Technologie in ein sinnvolles Verhältnis von Kosten und Nutzen gestellt werden kann.

Die Arbeitsschwerpunkte des Projekts KI.ASSIST sind vielfältig:





Innovationen für mehr Teilhabe

rehapro: Modellprojekte mit den Berufsförderungswerken von A–Z

Frühverrentungen sind eine Herausforderung – für den einzelnen und für die Gesellschaft. Wie können effektive Lösungen aussehen, um Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen nachhaltig wieder fit für das Erwerbsleben zu machen und eine frühzeitige Verrentung zu vermeiden? Mit diesen Fragen beschäftigen sich die Modellprojekte des Bundesprogramms „Innovative Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben – rehapro“. Das Programm wurde zur Stärkung von Rehabilitation gemäß der Grundsätze „Prävention vor Rehabilitation“ und „Rehabilitation vor Rente“ entwickelt.

Weil Rehabilitation immer im Zusammenspiel erfolgt, hat der Gesetzgeber mit dem Bundesprogramm auch die Verbesserung der Zusammenarbeit der Akteure in der medizinischen und beruflichen Rehabilitation im Sinn. Das Programm richtet sich daher an Jobcenter und Träger der gesetzlichen Rentenversicherung, die wiederum mit den verschiedensten Projektpartnern zusammenarbeiten, darunter auch die Berufsförderungswerke. Im besonderen Fokus der rehapro-Projekte stehen psychische Erkrankungen. Ein Überblick an Modellprojekten, an denen Berufsförderungswerke beteiligt sind:

AktiFAME

Aktiver Zugang, Beratung und Fallmanagement für Versicherte mit hohem Risiko einer Erwerbsminderung.

Dieses Projekt zielt darauf, Menschen mit hohem Risiko vor einer Ausgliederung durch persönliches Fallmanagement zu begleiten und umfangreiche Unterstützungsleistungen für die berufliche Integration anzubieten. Auch „AktiFAME“ wendet sich primär an psychisch Erkrankte, die oft von den komplexen Zuständigkeitsregelungen für unterstützende Angebote überfordert sind. Das Modellvorhaben erprobt eine innovative Intervention, die das aktive Zugehen auf Personen sowie ein rechtskreis- und leistungsübergreifendes Vorgehen umfasst. Personen mit hohem Risiko werden anhand administrativer Daten der DRV Nord ermittelt und zu einem Erstberatungsgespräch eingeladen. Daran kann sich ein individuelles Fallmanagement anschließen. Es soll Hindernisse einer nachhaltigen beruflichen Integration analysieren, Ziele und Lösungswege rechtskreisübergreifend identifizieren, unterstützende Angebote beschreiben und die Beantragung und Durchführung von Rehabilitationsleistungen auch von mehreren Trägern begleiten.

Das Zwischenfazit aus dem BFW Stralsund: Bislang wurden 123 Telefonate und 67 Erstgespräche durchgeführt. Über 90 % der Betroffenen nehmen das Angebot von AktiFAME im Anschluss an. Deutlich wird, dass nicht nur psychosomatische Erkrankungen Relevanz für das AktiFAME-Fallmanagement haben.

Projekt der DRV Norddeutschland u.a. mit dem BFW Stralsund

Blaufeuer / SEMpsych

Blaufeuer – offiziell SEMpsych – gehört zu den ersten rehapro-Projekten mit BFW-Beteiligung. Dabei handelt es sich um ein kostenfreies Beratungsangebot für Arbeitnehmende mit psychischen Belastungen, das dabei unterstützt, sich zufriedener, gesünder und leistungsfähiger am Arbeitsplatz zu fühlen. Das Beratungsangebot ist in den Regionen Köln, Nürnberg und Berlin gestartet und wendet sich direkt und niedrigschwellig an Betroffene. Obwohl der Bedarf steigt, werden Rehabilitationsangebote von Betroffenen häufig erst spät oder gar nicht in Anspruch genommen. Das unabhängige Angebot von Blaufeuer setzt auf eine frühzeitig ansetzende Begleitung und Förderung eigener gesundheitlicher Ressourcen, um die Bewältigung von anhaltenden Belastungssituationen nachhaltig zu stärken. Das Angebot umfasst Informationen zu passenden Präventionsangeboten und Selbsthilfegruppen, Unterstützung bei der Antragstellung z.B. für eine Rehabilitation sowie bei der Suche nach einem geeigneten Facharzt oder Psychotherapeuten. Die Fallmanager:innen begleiten die Betroffenen zudem bei der Umsetzung.

Nach zwei Jahren Projektlaufzeit gibt es eine positive Zwischenbilanz: Ende 2021 hatten sich rund 700 Menschen an allen drei Standorten für eine Beratung interessiert. Über 80 % von ihnen wurden in die Beratung aufgenommen. Derzeit befindet sich das Angebot noch in der Testphase.

Projekt der Deutschen Rentenversicherung Bund mit u.a. BFW Berlin-Brandenburg, BFW Köln, BFW Nürnberg

ELAN

rEturn to LeArN

Das Mitte 2020 gestartete Projekt ELAN richtet sich an Menschen, die langzeitarbeitslos sind und gesundheitliche Beeinträchtigungen haben. ELAN soll einen schnellen und unbürokratischen Übergang in eine individuell entwickelte berufliche Reha-Maßnahme bieten.

Im ersten Schritt werden geeignete Kund:innen bei den beteiligten Jobcentern ermittelt. Ziel ist die dauerhafte Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit. Die Vorbereitung darauf erfolgt anschließend im BFW München oder BFW Nürnberg. Dort wird ein einmonatiges Screening durchgeführt, in dem Vermittlungshemmnisse, Potenziale und Entwicklungsmöglichkeiten ermittelt und gemeinsam mit den Teilnehmenden die notwendigen Schritte und Qualifizierungsbedarfe in einem persönlichen Aktionsplan festgelegt werden. Die individuelle Arbeit an den erkannten Faktoren, die Erarbeitungen beruflicher Perspektiven und das berufliche Training im Rahmen von Praktika sind als Jahresmaßnahme angesetzt. Bei Bedarf können die Teilnehmenden innerhalb der neunmonatigen Nachsorgephase durch das BFW unterstützt werden, um das Beschäftigungsverhältnis zu stabilisieren.

Projekt der DRV Nordbayern, DRV Bayern Süd, DRV Schwaben mit BFW Nürnberg und BFW München sowie regionalen Jobcentern

INREFA 2.0

Entwicklung einer App für Erwerbsminderungsrentner:innen zur Unterstützung der Rückkehr ins Erwerbsleben

Die Wiedereingliederungschancen bei psychischen Erkrankungen sind am geringsten, wenn eine Rente wegen Erwerbsminderung bewilligt wurde. Nur 6 % aller Betroffenen kehren ins Erwerbsleben zurück. Die Gründe dafür liegen sowohl in den Arbeitsmarktstrukturen als auch im Gesundheitszustand und den persönlichen Kontextfaktoren der Betroffenen. Hier setzt das Projekt INREFA2.0 an.

Konkret handelt es sich um eine innovative Selbsthilfe-App, die Gesundheitsinformationen umfasst und den Kontakt zu Therapeut:innen hält. Gleichzeitig soll die zu entwickelnde Anwendung ein Austauschforum für Betroffene bieten. Die App wird dafür bestehende Angebote im Apple App- oder Google Playstore zu Depressionen, Ängsten, Selbstsicherheit und Bewegungsförderung nutzen. Die Fallmanager:in stellt diese dann indikationsgerecht über das Cockpit zusammen. Die Bearbeitung von Entwicklungsaufgaben und die Beteiligung am Selbsthilfechat können mit Positivpunkten hinterlegt werden. Das soll zum Selbstwirksamkeitsgefühl beitragen. Ziel ist, die Reintegrationsquote durch die Kombination von App und Fallmanagement um 20 % zu steigern.

Projekt der DRV Braunschweig-Hannover mit der INN-tegrativ

IPS-ZIB

Individual Placement and Support Coaching – Zurück ins Berufsleben

Die Situation in der Psychiatrie ist durch einen starken Bruch in der Versorgung nach der Krankenhausbehandlung geprägt, da der Bezug zur Arbeitswelt und Angeboten der Rehabilitation gering ist. Das Projekt „IPS-ZIB“ setzt hier mit frühzeitiger Ansprache von Menschen mit psychischen Erkrankungen an. Diese Personengruppe ist besonders auf nahtlose Übergänge angewiesen. Gleichzeitig erschwert ihre Erkrankung das aktive Wahrnehmen von Teilhabeleistungen. Zentrales Angebot des Modellprojektes ist ein aufsuchendes, individuelles Jobcoaching während der Akutbehandlung, das auf dem Weg zurück ins Berufsleben begleitet. Neu ist der niedrigschwellige Zugang direkt aus der psychiatrischen Krankenhausbehandlung heraus, inklusive eines frühzeitig beginnenden Assessments.

Das BFW Stralsund unterstützt als Kooperationspartner das Projekt und bewertet die bisherigen Ergebnisse positiv. Schon jetzt zeigt sich, dass ein solches Angebot unmittelbar nach Klinikaufenthalt von Betroffenen gewünscht wird. Die ursprünglich angestrebte Dauer der Vermittlung in Arbeit nach Klinikaufenthalt von maximal 30 Tagen scheint nicht ganz realisierbar zu sein und bestätigt die Erfahrung des BFW in der Unterstützung von psychisch beeinträchtigten Menschen bei der Integration. Das Projekt soll verstetigt werden, sobald erkennbar wird, welche Kombinationen aus Regelleistungen und IPS-Coaching praktikabel ist.

Projekt der DRV Norddeutschland u.a. mit dem BFW Stralsund

LeiTAR

Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in sich strukturell wandelnden Regionen

Wie erreicht man Menschen mit Angeboten zur beruflichen Reintegration, die diese trotz gesundheitlicher, beruflicher und sozialer Bedarfe bislang nicht nutzen? Auf diese Frage will das kürzlich gestartete Projekt LeiTAR eine Antwort finden. Das Angebot erfolgt aus der Perspektive der Versicherten und wird an deren Wohnort unterbreitet. Eine Person, die zuvor selber an einer beruflichen Rehabilitation teilgenommen hat, nimmt Kontakt zu Versicherten auf, die noch keine stationären Rehabilitationsangebote wahrgenommen haben. Innerhalb von zwei Monaten klären die Peers zunächst die Biografie der Versicherten. Auf dieser Basis werden Aktivitäten entwickelt, mit denen die Betroffenen ihre Interessen und Bedürfnisse skizzieren und mit einem multitherapeutischen Team in einen Teilhabeplan bringen können.

Der Mix aus Peer-Orientierung und professioneller Leistungserbringung verfolgt den Ansatz der aufsuchenden Sozialarbeit. Ziel ist ein niedrigschwelliges, wohnortnahes Angebot als Basis für spätere, umfassendere Rehabilitationsmaßnahmen.

Projekt der DRV Braunschweig-Hannover mit der INN-tegrativ

ZaTaB

Zeitlich angepasste Tätigkeit mit ambulanter berufsbezogener Begleitintervention

Psychische Erkrankungen führen oft nicht zu einem vollen Verlust der Arbeitsfähigkeit, sondern nur zu einer begrenzten Belastbarkeit und einer Teilzeitbeschäftigung. Oft besteht sogar Interesse an einer Weiterarbeit, wenn die Arbeitsbelastung zeitlich befristet reduziert werden kann und von einer psychotherapeutischen Bearbeitung der berufsbezogenen psychischen Faktoren begleitet wird.

An diesem Punkt setzt das Modellprojekt der DRV Nordbayern an. Ziel ist die Teilhabe psychisch Erkrankter am Arbeitsleben – etwa durch eine Reduzierung der täglichen Arbeitszeit und einer intensiven psychotherapeutischen Begleitung zur Stabilisierung. Um psychisch belastende Existenzsorgen für die Arbeitnehmer zu verhindern, gibt es vollen Lohnausgleich über einen Arbeitgeberzuschuss. Die Rekrutierung möglicher Teilnehmender erfolgt über niedergelassene Ärzte, Krankenkassen und Betriebe. Der Ablauf und die Organisation werden von Fallmanager:innen mit in Frage kommenden Interessierten besprochen. Bei Zustimmung erfolgt eine Abstimmung mit dem Arbeitgeber.

Projekt der DRV Nordbayern u.a. mit BFW Nürnberg





Leichter Lernen durch adaptives E-Learning

Projekt NAWID erprobt KI-basierte Lernformate

NAWID: Kompetenz . Kooperation . KI

Mehr über das Projekt NAWID und das adaptive E-Learning:
 → www.nawid-projekt.de/in-jedem-alter-besser-und-mit-freude-lernen



Der Transformationsprozess in der Arbeitswelt hat bereits begonnen: Spätestens seit Corona verändert die Digitalisierung Arbeitsplätze und Abläufe. Das hat Konsequenzen und Chancen. Auch für das Lernen im beruflichen Kontext. Hier setzt das Projekt NAWID an, das unter dem Dach der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) gefördert wird.

NAWID steht dabei für Nutzung KI-basierter Assistenz- und Wissensdienste in unternehmensspezifischen Bildungsräumen unter Berücksichtigung heterogener Wertewelten im Demografischen Wandel. Was kompliziert klingt, bedeutet in der Praxis die Erprobung innovativer betrieblicher Lösungsansätze für die Herausforderungen der (digitalen) Arbeitswelt von morgen. Um einen höchstmöglichen Praxis-

bezug zu schaffen, wurden die neuen Ansätze in zwei konkreten Anwendungen erprobt: bei Airbus Operations und Festo Didactic. Die beiden Use Cases testeten bis Ende 2021 aus, wie Künstliche Intelligenz das betriebliche Lernen verbessern kann.

„Einer der beiden Use Cases von NAWID beschäftigte sich mit adaptivem E-Learning“, erklärt dazu NAWID-Projektleiterin Franziska Berge.



Beim adaptiven E-Learning bewerten die Lernenden immer wieder ihr Lernen und der Kurs wird daraufhin automatisiert individuell angepasst. Projektpartner für diesen Bereich ist das BFW Frankfurt am Main. Die Ausarbeitung des didaktischen Kerns übernimmt die Jacobs University, die technische Umsetzung und Bearbeitung der Nutzerfreundlichkeit auf dem neuesten Forschungsstand der Bildungsdienstleister Festo Didactic, der weltweit führend im Bereich der industriellen Automation ist.

Wie kann Lernen im BFW innoviert werden?

Mit der Pandemie hat das Lernen im digitalen Raum starken Aufwind bekommen, das gilt im BFW Frankfurt am Main wie in nahezu allen Bildungseinrichtungen. Im Rahmen des Projektes wurde nun erprobt, wie durch IT-basierte Ansätze und den Einsatz von KI das Lernen innoviert und dabei individuell an den Wissensstand der Lernenden angepasst werden kann. Kurz: welche Chancen mit dem adaptiven E-Learning verbunden sind.

„Die Rehabilitand:innen im BFW Frankfurt am Main haben unterschiedliche Vorkenntnisse, verschiedene Interessen und unterscheiden sich in ihren Lernstrategien“, erklärt

dazu Vera Moser, BFW-Geschäftsbereichsleiterin Lernunternehmen. „Ziel unserer Teilnahme am Projekt NAWID ist es, die digitalen Kurse der BFW-Lernplattform weiterzuentwickeln – durch ein E-Learning, das sich auf Basis von KI-Technologie an die individuellen Bedarfe der Teilnehmenden anpasst.“ Das ist deshalb so spannend, weil sich das adaptive Lernen am Lernfortschritt des einzelnen Lernenden orientiert und dadurch ganz anders motivieren kann. Die Rückmeldungen der Teilnehmenden sind Schlüsselfaktoren. „Ihre Erfahrungen helfen uns dabei, digitale Lerninhalte noch individueller gestalten zu können“, so Vera Moser.

Fünf Online-Kurse als Teil des Projektes

Und so lief das Projekt konkret ab: Im BFW Frankfurt am Main wurden im Rahmen des Projektes exemplarisch fünf Online-Kurse aus verschiedenen Themenbereichen ausgewählt und den Rehabilitand*innen angeboten: Business-Knigge, Zeitmanagement, Geschäftsreisen, Protokolle und Veranstaltungsorganisation. Die Mitwirkung der Teilnehmenden erfolgte anonym, begleitet wurden sie durch Auszubildende des BFW Frankfurt am Main.

Anschließend wurden die Kurse durch die NAWID Projektpartner Jacobs University und Festo Didactic technisch so verändert, dass individuelle Lernbedarfe erkannt werden und bei Bedarf automatisiert Unterstützungsangebote erfolgen. Um festzustellen, ob mit den vorgenommenen Veränderungen Kurserfolg und Lernmotivation steigen, wurden abschließend Testdurchläufe mit Teilnehmenden durchgeführt, die diese Kurse noch nicht bearbeitet haben. Durch eine unabhängige Evaluation wird geprüft, wie und ob sich das Lernergebnis und -erlebnis verbessert. Am Ende stehen dem Berufsförderungswerk Frankfurt am Main optimierte Kurse zur Verfügung.

Podiumsdiskussion Sozialpartnerschaft und KI

Dass eine gute und frühe Zusammenarbeit der Sozialpartner bei der Einführung von KI-gestützten Lernumgebungen wichtig ist, hat sich im Rahmen von NAWID gezeigt. Am 23. März findet hier in der Reihe „Sozialpartnerschaft heute“ eine Podiumsdiskussion zum Thema „Sozialpartnerschaft und resiliente Unternehmen, New Work und KI“ statt. Die Teilnahme ist kostenlos und offen für Gäste.

Anmeldung:

Impulsreihe „MitBestimmt! Sozialpartnerschaft heute“

→ www.nawid-projekt.de/termine/



Robotik sichert inklusive Beschäftigung

„Kobot“ bei Ford zeigt Potenzial technischer Innovationen

Dass die Digitalisierung und Entwicklung Künstlicher Intelligenz positive Effekte auf Inklusion und Teilhabe haben kann, gilt inzwischen als unbestritten. Aber auch in der Robotik ermöglichen kollaborierende Roboter inzwischen die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Ein Beispiel dafür ist Ford.

Die Entwicklung der Robotik ist seit jeher eng mit der Automobilindustrie verbunden: Industrieroboter werden hier schon seit rund 60 Jahren eingesetzt. Arbeiteten diese bisher häufig allein und hinter dicken Schutzwänden, kommen heute weltweit immer häufiger sogenannte Kobots, kollaborierende Roboter, zum Einsatz. Gemeinsam mit der RWTH Aachen und dem Inklusionsamt des Landschaftsverbandes Rheinland (LVR) hat Ford jetzt einen solchen Kobot in die taktgebundene Motorenfertigung integriert – und damit Arbeitsplätze für Menschen mit Einschränkungen gesichert.

Hand in Hand: Mensch und Technik

Rund ein Jahr Forschung, Entwicklung, Schulungen und Testläufe waren nötig, bis Dietmar Brauner und sein silber-orangefarbener „Kollege“ gemeinsam die alltägliche Arbeit in der taktgebundenen Produktion im Kölner Motorenwerk aufnehmen konnten. Brauner, der aufgrund seiner gesundheitlichen Beeinträchtigung nicht mehr in der Fertigung arbeiten konnte, teilt sich den Arbeitsprozess mit dem Kobot. Brauner setzt jeweils zwei VCT-Magnet-

spulen in eine Beölstation ein, der Kobot nimmt sie dort auf und presst sie in den Stirndeckel des Motorenblocks. „Diese Arbeit erfordert große Eindruckkräfte, die ich mit meiner Schultereinschränkung nicht übernehmen könnte“, erzählt er. Nach wie vor ist die Zusammenarbeit etwas Besonderes für ihn. Nicht nur wegen seiner Begeisterung für innovative Technik: „Ich habe endlich wieder das Gefühl, einen vollwertigen Job ausüben zu können.“ Dank Kobot-Unterstützung voraussichtlich bis zur Rente.

Ein erfolgreiches Beispiel für technische Innovationskraft. Doch Mensch-Roboter-Kollaborationen, kurz MRK, werden in anderer Form bereits häufiger in der Industrie angewendet. Was also macht das Projekt bei Ford so außergewöhnlich? „Einzigartig ist zum jetzigen Zeitpunkt, dass im Projekt leistungsgewandelte Mitarbeitende und Roboter zeitgleich im selben Arbeitsraum ohne trennende Schutzvorrichtungen zusammenarbeiten – und das im Sinne der beruflichen Eingliederung“, erklärt Prof. Dr. Mathias Hüsing vom Institut für Getriebetechnik, Maschinendynamik und Robotik an der RWTH Aachen, der



Ford-Mitarbeiter Dietmar Brauer arbeitet eng zusammen mit einem Robotik-System.

die Umsetzung des Projektes wissenschaftlich begleitet hat. Dabei werde eine höhere Kollaborationsstufe als bei vergleichbaren MRK-Arbeitsplätzen erreicht. „Dieses Projekt sagt also aus: Ja, kollaborative Robotik birgt für leistungsgewandelte Mitarbeitende neue Chancen!“

Inklusion erhält Kompetenzen

Chancen, von denen auch Arbeitgeber profitieren, wie das Beispiel von Ford zeigt: „Wir konnten die Kompetenzen, die sich die leistungsgewandelten Mitarbeiter im Laufe ihrer Arbeitszeit erworben haben, im Unternehmen halten“, bestätigt Werksleiter Oliver Färber. Darüber hinaus gewann Ford weitreichende Erfahrungswerte in der Zusammenarbeit mit LVR und RWTH Aachen, sicherte sich neue Kompetenzen rund um Ergonomie und Mitarbeiterschulung und erzeugte interne Aufmerksamkeit und Bewusstseinsbildung für das Thema „Betriebliche Wiedereingliederung“. Mittlerweile sind deshalb schon mehrere Kobots im Einsatz. „Wann immer der Arbeitsplatz und die Einsatzfähigkeit von Mitarbeitern es hergeben, prüfen wir die Möglichkeit von kollaborierenden Robotern“, so Färber, „wir würden da nichts ausschließen.“

Möglich und finanzierbar wird der Kobot-Einsatz bei Ford auch durch die Unterstützung des LVR-Inklusionsamtes, das das Projekt mit Mitteln der Ausgleichsabgabe fördert. Hier ist man überzeugt davon, dass technische Innovationen auch über das Kobot-Projekt hinaus Potenzial für Inklusion in Unternehmen mitbringen: „Die Weiterentwicklung von KI und Robotik wird in den nächsten Jahren Menschen mit Behinderung viele neue berufliche Chancen und Möglichkeiten bieten, an die sie heute niemals gedacht hätten“, erklärt Fiona Ries von der Stabsstelle des LVR-Inklusionsamtes. Sie begleitet im LVR Projekte, bei denen neue Technologien Inklusion am Arbeitsplatz auf innovative

Weise unterstützen – darunter der Einsatz von stützenden Exoskeletten im Handwerk oder die Nutzung einer VR-Brille zum Ausgleich einer Sehbehinderung.

Forschung und Entwicklung notwendig

Solche gelungenen und prämierten Beispiele müssen langfristig so weiterentwickelt werden, dass sie flächendeckend zum Einsatz kommen können. Dafür braucht es weitere Forschungs- und Entwicklungsarbeit, weiß Prof. Dr. Hüsing, dessen Institut bereits neue Projekte im Bereich MRK plant: „Hier geht es zum Beispiel um die Fragestellung, wie die Programmierung für Nicht-Experten vereinfacht werden kann, wie die Aufgaben zwischen Mensch und Roboter bestmöglich verteilt werden und wie Unternehmen über die Thematik „Inklusion durch MRK“ aufgeklärt werden können.“ So untersucht aktuell das Projekt „Next Generation“, an dem neben der RWTH Aachen und weiteren Partnern auch das LVR-Inklusionsamt beteiligt ist, wie mit flexiblen Roboterlösungen inklusive Arbeit auch für schwer mehrfachbehinderte Menschen ermöglicht werden kann.

Eines ist dabei schon heute sicher: Technische Innovationen und Robotik werden Arbeitsplätze nicht einfach nur ersetzen. Sie können stattdessen auch Einschränkungen ausgleichen und dadurch Beschäftigung sichern. Ein großes Potenzial also für Inklusion im Arbeitsleben – und eine Chance für Unternehmen und Menschen mit Behinderungen gleichermaßen.



Mehr über Kobot:
 → www.inklusionspreis.de/der-preis/die-preis-traeger-2021/ford-werke.html



Unverändert auf Inklusionskurs

Bundesministerium für Arbeit und Soziales setzt auf Kontinuität



Hubertus Heil ist für eine zweite Amtsperiode zum Bundesminister für Arbeit und Sozial ernannt worden.

Deutschland hat seit November 2021 eine neue Regierung. Während viele Ministerien mit dem politischen Wechsel eine neue Hausleitung bekommen haben, ändert sich im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) nicht viel. In dem für Teilhabe und berufliche Rehabilitation zuständigen Ministerium bleibt das Team um Arbeitsminister Hubertus Heil weiterhin im Amt.

Am 8. Dezember legte der alte und neue Arbeitsminister seinen Amtseid für seine zweite Amtsperiode ab. Neben Minister Hubertus Heil, der seit 2018 das Ministerium führt, gehören weiterhin die beiden Parlamentarischen Staatssekretärinnen Annette Kramme und Kerstin Griese dazu. Sie sind die direkten Stellvertreterinnen des Ministers als Mitglied der Regierung.

Mehrheit der Staatssekretär:innen weiter im Amt
Kramme, die ihr Amt seit 2013 inne hat, zeichnet verantwortlich für die Bereiche Digitalisierung der Arbeitswelt, Grundsatzfragen der Arbeitswelt und des Sozialstaates, Arbeitsmarktpolitik, Arbeitslosenversicherung, Arbeitsschutz und -recht sowie Sozialversicherung.

Griese, die 2018 die Aufgabe der Parlamentarischen Staatssekretärin im Bundesministerium für Arbeit und Soziales übernahm, ist zuständig für die Felder Teilhabe, Belange von Menschen mit Behinderungen, Soziale Entschädigung und Sozialhilfe sowie Alterssicherung und internationale Sozialpolitik.

Konstanz gibt es auch unter den beamteten Staatssekretär:innen: Leonie Gebers und Dr. Rolf Schmachtenberg sind beide ebenfalls seit 2018 in dieser Funktion tätig. Seit 2022 mit an Bord ist die Deutsch-Schweizerin Lilian Tschan. Anders als die Parlamentarischen Staatssekretär:innen, die als Abgeordnete Mitglied des Deutschen Bundestages sind, liegt ihr Schwerpunkt als Beamte auf der innerbehördlichen Leitung. Für den Teilhabebereich sowie die Belange von Menschen mit Behinderungen ist Dr. Rolf Schmachtenberg zuständig.

Ebenfalls weiter im Amt bleibt mit Jürgen Dusel der Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen, der in dieser Funktion dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales zugeordnet ist. Er vertritt die Interessen der rund 7,9 Mio. Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung in Deutschland.

Koalitionsvertrag: Inklusion ist eine feste Größe

Dass Inklusion und Rehabilitation in der neuen Regierung eine feste Größe sind, zeigt auch der Koalitionsvertrag. Erstmals überhaupt beinhaltet ein Koalitionsvertrag einen eigenen Abschnitt zum Thema „Inklusion“, der zudem gleich zwei Seiten umfasst. Die insgesamt sehr aktiven Formulierungen unterstreichen das engagierte Vorhaben der neuen Regierung. Zu den zentralen Inhalten gehören dabei das Ziel von weitgehender Barrierefreiheit sowie die Überarbeitung von Behindertengleichstellungsgesetz und Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz sowie ein inklusiverer Arbeitsmarkt.

SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP kündigen im Koalitionsvertrag an, den Arbeits- und Gesundheitsschutz in der sich wandelnden Arbeitswelt den neuen Herausforderungen anzupassen. Sie wollen sich intensiv der psychischen Gesundheit widmen und einen Mobbing-Report erarbeiten. Damit verbunden ist eine weitere Entstigmatisierung des Themas psychische Gesundheit.

Ein wichtiger Ansatz, um die mit psychischen Erkrankungen oftmals verbundenen längeren Ausfallzeiten oder einer frühen Ausgliederung aus dem Erwerbsleben vorzubeugen. Vor allem kleine und mittelständische Unternehmen sollen bei Prävention und Umsetzung des Arbeitsschutzes unterstützt werden. Auch das Betriebliche Eingliederungsmanagement soll weiterentwickelt werden.

Prävention vor Reha vor Rente

Die Koalition plant zudem, längeres, gesünderes Arbeiten zu einem Schwerpunkt der Alterssicherungspolitik zu machen und dafür einen Aktionsplan „Gesunde Arbeit“ ins Leben zu rufen sowie den Grundsatz „Prävention vor Reha vor Rente“ zu stärken. Ziel ist es, Rehabilitation stärker auf den Arbeitsmarkt auszurichten und die unterschiedlichen Sozialversicherungsträger zu Kooperationsvereinbarungen zu verpflichten. Das Reha-Budget soll bedarfsgerechter ausgestaltet werden. Um frühzeitig einer Erwerbsminderung entgegenzuwirken, soll darüber hinaus der Ü45-Gesundheits-Check als Präventionsinstrument gesetzlich verankert werden.

Mit der angekündigten Weiterentwicklung des Teilhabechancengesetzes wird zudem eine Richtungsänderung weg vom Vorrang kurzer Qualifizierung, schneller Vermittlung und hohem Sanktionsdruck hin zur „Schaffung neuer Teilhabechancen für Langzeitarbeitslose auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt“ deutlich. Insgesamt unterstreichen die angekündigten Vorhaben, dass die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen Chefsache ist.

Neuerungen ab 2022

Schon 2022 greifen im Zuge des Teilhabestärkungsgesetzes Maßnahmen, die mehr Teilhabe ermöglichen sollen. Darunter die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber: Sie sollen bei der Beantragung der vielfältigen behinderungsspezifischen Hilfeleistungen unterstützen und Arbeitgeber zu den Themen Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen informieren. Ebenfalls bereits ab dem 1. Januar 2022 wird der persönliche Geltungsbereich des Budgets für Ausbildung erweitert. Dann können auch Personen, die bereits im Arbeitsbereich einer WfbM tätig sind, noch ein Budget für Ausbildung aufnehmen und eine betriebliche Ausbildung oder eine Fachpraktikerausbildung starten.



Anette Kramme, Parlamentarische Staatssekretärin



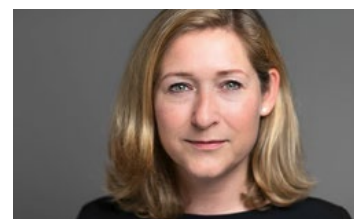
Kerstin Griese, Parlamentarische Staatssekretärin



Dr. Rolf Schmachtenberg, Staatssekretär



Leonie Gebers, Staatssekretärin



Lilian Tschan, Staatssekretärin



Jürgen Dusel, Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen

Zugang zu Teilhabeleistungen deutlich vereinfachen

Interview mit BMAS-Staatssekretär Dr. Rolf Schmachtenberg



Dr. Rolf Schmachtenberg, Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS).

Wie geht es mit der Inklusion und der Verbesserung der Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen in der neuen Legislaturperiode weiter? REHAVISION sprach mit Dr. Rolf Schmachtenberg, Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales und u. a. zuständig für die Themen Teilhabe und Belange der Menschen mit Behinderungen, über die Vorhaben der frisch gewählten Bundesregierung.

REHAVISION: Der Koalitionsvertrag umfasst erstmals zwei Seiten zum Thema Inklusion. Das unterstreicht die Bedeutung des Themas für die neue Regierung. Das BMAS hat in den letzten Jahren bereits eine ganze Reihe von Maßnahmen initiiert, um die Situation von Menschen mit Behinderungen zu verbessern. Was werden Sie nun prioritär umsetzen?

Rolf Schmachtenberg: Wenn Sie nach Prioritäten fragen, möchte ich das Thema Barrierefreiheit herausgreifen. Der Koalitionsvertrag erwähnt Barrierefreiheit im Sinne des Disability Mainstreaming an 21 Stellen in 15 unterschiedlichen Bereichen. Hier ist also die ganze Bundesregierung und nicht nur das BMAS gefragt. Bezogen auf das BMAS werden wir etwa das Behindertengleichstellungsgesetz und das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz überarbeiten. Auch das verabredete Bundesprogramm Barrierefreiheit gehört in diesen Zusammenhang. Bei vielen weiteren Aufträgen

sind andere Ressorts gefragt, etwa wenn es um barrierearmes Wohnen geht, der Bahnverkehr barrierefrei werden soll und das Gesundheitswesen barrierefreier und inklusiver gestalten werden soll. Das Thema Barrierefreiheit wird somit in den nächsten Jahren eine herausragende Rolle spielen!

Es soll eine vierte Staffel bei der Ausgleichsabgabe für die beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber eingeführt werden, die keinen einzigen schwerbehinderten Menschen beschäftigen.

REHAVISION: Auch zu Rehabilitation und Teilhabe gibt es Pläne: So sollen Reha- und Teilhabeleistungen stärker auf den Arbeitsmarkt ausgerichtet werden. Was heißt das konkret?

Schmachtenberg: Die Bundesregierung möchte die Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen weiter verbessern. Hierfür soll einerseits eine vierte Staffel bei der Ausgleichsabgabe für die beschäftigungspflichtigen

Arbeitgeber eingeführt werden, die keinen einzigen schwerbehinderten Menschen beschäftigen. Andererseits wurde mit dem Teilhabestärkungsgesetz die

Rechtsgrundlage für die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber geschaffen. Diese sollen Arbeitgeber unabhängig und trägerübergreifend bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen sensibilisieren, informieren, beraten und bei der Antragstellung unterstützen.

In den Werkstätten soll die Begleitung beim Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gestärkt werden. Und wir werden zudem weiterhin das große Bundesprogramm rehapro konsequent umsetzen. Damit fördern wir mittlerweile über 100 Modellprojekte bei Jobcentern und Rentenversicherungsträgern, die darauf abzielen, Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen neue Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben zu eröffnen.

REHAVISION: Nicht neu ist der Wunsch nach einer verbesserten Zusammenarbeit der Träger: Worauf setzen Sie, um künftig die Leistungen stärker wie aus einer Hand gestaltbar zu machen und die Träger zu mehr Kooperationen zu verpflichten?

Schmachtenberg: Um Nachteile abzubauen, die sich für Menschen mit Behinderungen aus dem gegliederten Reha-System ergeben, wurde mit dem Bundesteilhabegesetz ein verbindliches und partizipatives Teilhabeplanverfahren für alle Reha-Träger eingeführt. Klar ist: Die Zusammenarbeit der Reha-Träger muss intensiviert werden. Schritte in die richtige Richtung gibt es bereits. Beispielhaft nennen möchte ich das Teilhabestärkungsgesetz, mit welchem die Verbindlichkeit der Teilhabepankonferenz ab 1. Januar 2022 geregelt wird, und das Ansprechstellenverzeichnis der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation, das die Vernetzung zwischen den Leistungsträgern an den Schnittstellen praxiswirksam verbessern soll.

Von der Erarbeitung eines gemeinsamen Grundantrags für Reha-Anträge durch die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation erhoffe ich mir eine wichtige Verbesserung: Mit einem gemeinsamen Grundantrag für alle Reha-Träger könnte der Zugang zu Teilhabeleistungen für Menschen mit Beeinträchtigungen deutlich vereinfacht werden.

Umso bemerkenswerter ist es, mit welchem Engagement die Berufsförderungswerke kreative Lösungen entwickelt und digitale Barrieren überwunden haben.

REHAVISION: Last but not least: Akteure bei der Umsetzung von Teilhabe und Inklusion sind auch die Berufsförderungswerke. Wie sehen Sie ihre Rolle in den nächsten Jahren?

Schmachtenberg: Berufsförderungswerke sind unverzichtbare Einrichtungen, um Menschen nach einer Erkrankung oder einem Unfall einen neuen Weg in die Arbeitswelt zu ermöglichen. Das zeigt sich nun auch während der Coronapandemie. Leistungen der Rehabilitation können bei Long Covid wirksam helfen. Zugleich stellt die Pandemie die Leistungserbringer im Bereich der Rehabilitation und Teilhabe vor massive Herausforderungen. Die Ergebnisse eines breit angelegten Konsultationsprozesses der Deutschen Vereinigung für Rehabilitation, den das BMAS im Frühjahr 2020 angeregt und eng begleitet hat, zeigen es deutlich: Nahezu alle befragten Leitungen von Einrichtungen der beruflichen Reha (98 %) gaben an, dass die Belastung der Beschäftigten durch Corona gestiegen sei. Umso bemerkenswerter ist es, mit welchem Engagement die Berufsförderungswerke kreative Lösungen entwickelt und digitale Barrieren überwunden haben.

Damit diese Erkenntnisse und Ideen nicht verloren gehen, veranstaltet das BMAS im März einen virtuellen Erfahrungsaustausch zu digitalen Lösungen und guten Ansätzen der Einrichtungen.



Mit 28 Berufsförderungswerken in ganz Deutschland (im Bild das BFW Dortmund) steht ein bundesweites Netz an Reha-Dienstleistern zur Verfügung, das spezialisiert auf die Umsetzung von Teilhabe und Inklusion ist.

BFW Leipzig

Maßnahmen zur Stressreduktion evaluiert

Trägt eine berufliche Neuorientierung auch zur psychischen Gesundheit bei? Mit dieser Frage beschäftigt sich das Berufliche Trainingszentrum am BFW Leipzig im Rahmen der Qualitätssicherung und der wissenschaftlichen Untersuchung seiner Maßnahmen. 2021 stand dabei u.a. das Angebot der Stressbewältigung im Fokus.

Die vom BTZ entwickelten Stressbewältigungstrainings werden je nach Bedarf angeboten. Die Teilnehmenden nehmen an sechs Sitzungen à 2,5 Stunden teil. Das Kurskonzept richtet sich an Personen mit Vorerfahrungen im Bereich Psychotherapie. „Unser Ziel ist es, in den Angeboten eine Tiefe zu erreichen, die über einfache Präventionskurse hinausgeht. Dabei wollen wir jedoch nicht psychotherapeutisch arbeiten. Unsere Teilnehmenden sollen aber neue Aspekte entdecken, mit denen sie in bisherigen Therapien noch nicht konfrontiert waren“, sagt Fachbereichsleiter Marko Daubitz. In der Evaluation wird untersucht, ob die Teilnehmer:innen eine verbesserte Stressbewältigung erlernt haben und die subjektiv wahrgenommene Stressbelastung reduziert ist.

Die Ergebnisse sind vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie doppelt spannend, so der Bereichsleiter. Zudem ermöglichen die Ergebnisse eine konkrete In-



formation über die Wirksamkeit des Angebots und eine mögliche Nachjustierung. „Unser Ziel im BTZ ist es, eine sehr hohe Qualität zu erreichen“, so Marko Daubitz.

BFW Dortmund und BFW Oberhausen

Digital-Akademie für Personalentwicklung

Synergie zählt: Die beiden Berufsförderungswerke in Dortmund und Oberhausen setzen auf Zusammenarbeit beim Thema Personalentwicklung. Ein zentrales Tool ist dabei die „Digital-Akademie“ im BFW Oberhausen.



Die Online-Akademie im BFW Oberhausen wurde im Zuge der Pandemie als Angebot zur Weiterentwicklung von IT-Anwenderkompetenzen sowie der Vermittlung methodisch-didaktischer Inhalte im digitalen Bereich entwickelt. Dabei geht es um Kompetenzen, die für Reha-Fachkräfte inzwischen unverzichtbar sind. Als Instrument zur Personalentwicklung wird die Digital-Akademie als Online-Weiterbildungsangebot künftig in den BFW Dortmund und Oberhausen eine wichtige Aufgabe erfüllen. Gleichzeitig können Oberhausener Beschäftigte der Qualifizierung digital an der Weiterbildung „Fachkraft berufliche Rehabilitation“ teilnehmen, die in Dortmund angeboten wird. Das zeigt: Die Chancen der Digitalisierung multiplizieren sich, wenn man sich vernetzt.

Für ein starkes Netzwerk von Arbeit und Gesundheit

Interview mit der neuen Geschäftsführerin des BV BFW Diana Scholl

Der Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke hat eine neue Geschäftsführung. Seit dem 1. Januar 2022 leitet Diana Scholl die Berliner Geschäftsstelle, nachdem sie zuvor die politische Kommunikation beim Bundesverband mittelständische Wirtschaft (BVMW) verantwortet hat. Sie folgt auf Niels Reith, der im September 2021 zur Gesellschaft für Versicherungswissenschaft und -gestaltung gewechselt ist.

REHAVISION: Sie bringen umfassendes Know-how für Ihre neue Aufgabe mit. Welche Schwerpunkte wollen Sie vorrangig setzen?

Diana Scholl: Ich bewundere die Arbeit der Berufsförderungswerke sehr und darf den Verband in spannenden Zeiten begleiten. Vieles ist im Wandel: die Digitalisierung, eine neue Regierungskoalition, da gibt es nicht den einen Themenfokus, denn die Arbeit mit und für die BFW ist sehr vielfältig. Zum Beispiel die angesprochene Digitalisierung und auch das Thema Corona lassen uns noch nicht los. Zwei wichtige Themen, an denen ich gemeinsam mit den Mitgliedern des Verbandes weiterarbeiten werde. Ich trete an, um das gesamte Wirken und die Möglichkeiten der BFW noch stärker in den Fokus der öffentlichen, wirtschaftlichen, aber auch politischen Aufmerksamkeit zu rücken. Gleichzeitig möchte ich die Themen Inklusion und Prävention in der Politik sowie vor allem in den Betrieben stärker betonen.

REHAVISION: Auch das Themenfeld Fachkräfte ist Ihnen vertraut.

Scholl: Richtig. Ich habe jahrelang mit Unternehmerinnen und Unternehmern gesprochen und über den Fachkräftemangel diskutiert. Ganz gleich, welcher Branche oder Unternehmensgröße man angehört, es gibt viele offene Fragen und zum Teil auch Sorgen, was den Fachkräftebedarf betrifft. Nicht nur bei Neueinstellungen, sondern auch beim Erhalt des Know-hows im Unternehmen. Nun, als Teil des BV BFW habe ich die Möglichkeit, ein Teil der Lösung zu sein. Denn die BFW bringen hervorragende und motivierte Fachkräfte hervor und zeigen gleichzeitig verschiedene Wege und Möglichkeiten auf, Mitarbeitende gesund und selbstbestimmt am Arbeitsplatz zu erhalten. Ich habe den Eindruck, dass dies vielen Unternehmen noch nicht bewusst ist – insbesondere, welche Potenziale und Möglichkeiten die BFW in ganz Deutschland bieten. Daran möchte ich arbeiten.

REHAVISION: Welche Leistungen der BFW sind aus Ihrer Sicht aktuell ein Mehrwert?

Scholl: Den Unternehmen, aber auch den Mitarbeitenden geht es oftmals darum, so lange wie möglich im Betrieb und am eigenen Arbeitsplatz zu bleiben. Das ermöglicht

Planungssicherheit bei allen Beteiligten. Dies ist allerdings nicht in allen Branchen und Bereichen ohne weiteres möglich. Sei es durch körperliche oder psychische Belastungen. Bislang war der oft einzige Weg die Aufgabe der Tätigkeit. Das muss aber nicht sein. Bereits mithilfe der Digitalisierung lassen sich viele vereinfachende und unterstützende Elemente in den Arbeitsalltag von Mitarbeitenden integrieren. Wenn man dann zusätzlich noch einen präventiven Ansatz der Personalbetreuung und -entwicklung verfolgt, kann es gelingen, die Arbeitsplätze und das Know-how zu bewahren. Das Wissen der BFW in diesem Bereich ist enorm und wird mehr und mehr gefragt. Diesen Erfahrungsschatz gilt es nicht nur weiter auszubauen, sondern auch zu teilen. Vor allem in Zeiten eines zunehmenden Arbeitskräftebedarfs. Last but not least spielen die BFW im Bereich Inklusion eine große Rolle.

REHAVISION: Was ist Ihnen in Ihrer neuen Funktion persönlich wichtig?

Scholl: Der Verband ist Teil eines sehr starken und lange gewachsenen Netzwerkes rund um die berufliche Rehabilitation. An unserer Seite stehen die Reha-Träger, allen voran die Deutsche Rentenversicherung, die Bundesagentur für Arbeit, die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung sowie das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Ich möchte diesen starken Zusammenhalt, diese vertrauensvolle Arbeit fortführen und lege daher großen Wert auf den Austausch und das gemeinsame Wirken mit unseren Partnern.



Diana Scholl,
Geschäftsführerin des
BV BFW

Zur Person

Diana Scholl (33) studierte Politische Kommunikation in Potsdam sowie Politikberatung und Volkswirtschaftslehre in Halle an der Saale. Die Verbandsarbeit sowie die politische Kommunikation und damit das gute Zusammenspiel zwischen Politik, Wirtschaft und Gesellschaft sind eine Herzensangelegenheit der neuen Geschäftsführerin.

Chefsache Inklusion bei Porsche in Leipzig

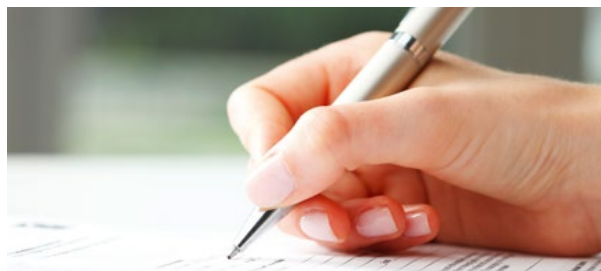


Dass Inklusion ein wichtiger Baustein für die Sicherung des Fachkräftebedarfs ist, erkennen zunehmend mehr Unternehmen. Um im engen Dialog mit Arbeitgebern konkrete Wege und Konzepte aufzuzeigen, wie die Gewinnung neuer Mitarbeiter:innen oder die Weiterbeschäftigung von Beschäftigten mit gesundheitlichen Einschränkungen gelingen kann, lädt der Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke regelmäßig zum Expertenforum CHEFSACHE INKLUSION ein.

Nachdem pandemiebedingt in den vergangenen beiden Jahren kein Treffen stattfinden konnte, steht am 28. Juni 2022 ein Präsenztreffen an: Die BFW in Mitteldeutschland laden zusammen mit Gastgeber Porsche in Leipzig Vertreter:innen aus Wirtschaft, Politik und von Rehabilitationsträgern ein, um die praktischen Anforderungen der Inklusion auszuloten.

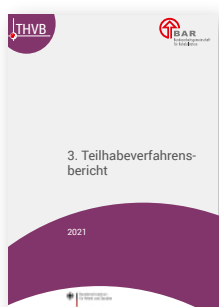
Mehr Informationen: → chefsache-inklusion.de

3. Teilhabeverfahrensbericht der BAR



Wie viele Anträge auf Leistungen zur Rehabilitation und Teilhabe wurden 2020 insgesamt gestellt? Wie lange dauerte ihre Bearbeitung? Wie viele Widersprüche waren aus Sicht der Klagenden erfolgreich? Antworten auf diese Fragen gibt der 3. Teilhabeverfahrensbericht, den die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) im Januar veröffentlicht hat. Insgesamt haben 1.064 von 1.258 Rehabilitationsträgern in Deutschland die von ihnen geforderten Daten für das Berichtsjahr 2020 erhoben und der BAR übermittelt. In rund 80% aller Entscheidungen erfolgte demnach im Jahr 2020 eine vollständige oder teilweise Bewilligung der beantragten Leistung(en).

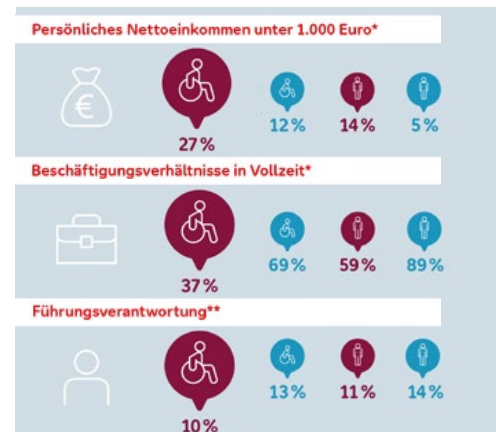
→ www.bar-frankfurt.de/themen/teilhabeverfahrensbericht/



Doppelt benachteiligt: Frauen mit Schwerbehinderung

Frauen mit Schwerbehinderung sind auf dem Arbeitsmarkt doppelt benachteiligt: Sie bilden das Schlusslicht bei Lohn sowie Vollzeit- und Führungspositionen und sind durch Haushalts- und Familienaufgaben besonders belastet. Das belegt eine Studie der Aktion Mensch in Zusammenarbeit mit dem SINUS-Institut. Der Studie zufolge erhalten Frauen mit Behinderung im Gruppenvergleich die niedrigste Entlohnung. Zudem fühlen sich Frauen mit Behinderung so sehr wie keine andere Gruppe von Aufstieg, Führung und freier beruflicher Gestaltung ausgeschlossen. Nur jede Zehnte arbeitet in einer leitenden Position. 37% von ihnen haben ein Teilzeitstelle. In Bewerbungsprozessen hat sich etwa die Hälfte aller Frauen mit Behinderung bereits diskriminiert gefühlt und glaubt, aufgrund der Behinderung seltener zu Vorstellungsgesprächen eingeladen zu werden.

Mehr Informationen: → aktion-mensch.de



Mehr Frühverrentungen wegen der Psyche



Die Zahl der Menschen, die erstmals eine Rente wegen Erwerbsminderung (EM-Rente) aufgrund einer psychischen Erkrankung bekommen, ist 2020 erneut gestiegen. Das ergeben die aktuellen Daten der Deutschen Rentenversicherung. Rund 73.000 Frauen und Männer mussten vorzeitig wegen Angststörungen, Depressionen, Alkohol- oder Medikamentenabhängigkeit aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Dadurch erhielten knapp 5.700 psychisch Kranke mehr ihre erste Rente als 2019.

Zum Vergleich: Im Jahr 2000 hatten erst rund 51.500 Menschen erstmals eine EM-Rente wegen einer psychischen Erkrankung erhalten. Der Grund für die Steigerung sei sowohl der Entstigmatisierung als auch der leichteren Diagnostizierbarkeit geschuldet, heißt es bei der DRV Bund. Wer betroffen sei, offenbare heute seine psychische Erkrankung eher.

Reha-Zuständigkeitsnavigator hilft, Träger zu finden

Welcher Träger ist zuständig? Für eine schnelle Klärung sorgt seit Ende 2021 der interaktive Online-Zuständigkeitsnavigator, den die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) entwickelt hat. Er unterstützt bei der Suche nach einem zuständigen Reha-Träger für Leistungen im Bereich Rehabilitation und Teilhabe. Der Reha-Zuständigkeitsnavigator navigiert anhand von konkreten Fragestellungen wie „Wer übernimmt die Kosten bei einer Umschulung nach einem Unfall?“

Das neue Tool wendet sich an Fachkräfte bei Reha-Trägern, an Beratungsstellen oder ratsuchende Menschen und bietet eine schnelle und unkomplizierte Orientierung im stark gegliederten Reha- und Teilhabesystem. Allerdings kann auch der Online-Zuständigkeitsnavigator nicht jede Frage genau beantworten – schlichtweg, weil die Zuständigkeitsregelungen im Bereich Rehabilitation und Teilhabe an unterschiedlichen Stellen in den Büchern des Sozialgesetzbuches verankert sind.

→ www.reha-zustaendigenavigator.de/

Berufsförderungswerke: Engagiert gegen die Pandemie

Bundesweit haben die Berufsförderungswerke eigene Impfangebote gestartet – für Teilnehmende und Beschäftigte, aber auch für Außenstehende. Damit leisten sie einen wichtigen Beitrag zur Impfkampagne in Deutschland.

Schon im September 2021 hatten der Bundesverband Deutsche Berufsförderungswerke und seine Mitglieder die bundesweite Aktionswoche #HierWirdGeimpft mit verschiedenen Impfaktionen unterstützt: Beteiligt waren unter anderem das BFW Berlin-Brandenburg und das BFW München. Beide starteten weitere Impfaktionen in Kooperation mit mobilen Impfteams, die auch für die regionale Bevölkerung offen waren. Auch im BFW Weser-Ems und im BFW Schöenberg gab es öffentliche Impfaktionen. Das BFW Koblenz bietet darüber hinaus ein dauerhaftes Angebot, die Einrichtung beherbergt seit Dezember das neue Impfzentrum des Kreises Mayen-Koblenz. Individuelle Impfangebote für Beschäftigte und Teilnehmende gibt es darüber hinaus auch in vielen weiteren Berufsförderungswerken, darunter beispielsweise im BFW Frankfurt, BFW Nürnberg, BFW Dortmund oder BFW Leipzig. Ab März 2022 gilt zudem in den BFW die einrichtungsbezogene Impfpflicht.

TSG: Verbesserung der Betreuung von Rehabilitanden

Mit dem Teilhabestärkungsgesetz (TSG) gelten ab 2022 auch für die Jobcenter Neuregelungen. Sie sollen stärker als bisher in das Reha-Geschehen einbezogen werden und die Betreuung von Rehabilitanden soll verbessert werden. Ab sofort erhalten erwerbsfähige Leistungsberechtigte Zugang zu sozialintegrativen Leistungen neben einem Reha-Verfahren, um ihnen eine nachhaltige Eingliederung, aber auch den Zugang zu sozialer Teilhabe zu ermöglichen. Damit sollen bestehende Ungleichbehandlungen abgeschafft werden. Die Möglichkeiten der aktiven Arbeitsförderung im SGB II und SGB III sollen ausgebaut und somit die Eingliederungschancen in den Arbeitsmarkt erhöht werden.



Namen & Nachrichten

SRH Berufliche Rehabilitation Neue Doppelspitze



Mit Beginn 2022 gibt es in der SRH Berufliche Rehabilitation eine neue Geschäftsführer-Doppelspitze. Die bisherige Geschäftsführerin Susanne Ecsedi wechselte zum 1. Januar 2022 in die Holding.

Manuel Menke bildet jetzt gemeinsam mit **Thomas Windolf** die neue Geschäftsleitung. Simon Ruf bleibt interimistischer dritter Geschäftsführer. Der 38-Jährige Manuel Menke kommt vom Universitätsklinikum Heidelberg, wo er mehrere Jahre in verschiedenen Positionen tätig war, aktuell als stellvertretender kaufmännischer Leiter und Controller des Zentrums für Orthopädie. Darüber hinaus war er als Geschäftsführer und Leiter des Pflegedienstes des BFW Heidelberg-Schlierbach für das Kurt-Lindemann-Haus verantwortlich.

BFW Würzburg Neue Geschäftsführerin

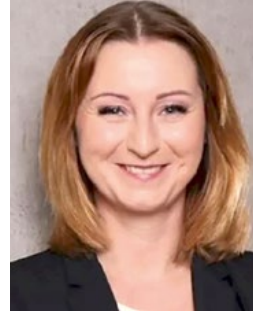


Seit Januar steht **Judith Faltl** an der Spitze des BFW Würzburg: Mit ihr übernimmt eine ausgewiesene Expertin die Geschäftsführung in dem auf Blinde und Sehbehinderte Menschen spezialisierten BFW. Faltl, die von Geburt an blind ist, ist nicht nur Expertin in eigener

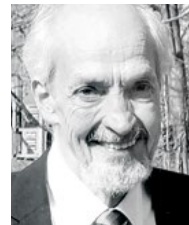
Sache, sondern seit 2003 auch Landesvorsitzende des Bayerischen Blinden- und Sehbehindertenbundes und engagierte Vorreiterin beim Thema Barrierefreiheit und Inklusion. Davon wird die Arbeit im BFW Würzburg profitieren. Für die Zukunft hat die neue Geschäftsführerin ein klares Ziel: die berufliche Teilhabe blinder und sehbehinderter Menschen.

BAG BTZ Neue Vorständin

Mit Beginn des Jahres steht an der Vorstandsspitze der Bundesarbeitsgemeinschaft der Beruflichen Trainingszentren (BAG BTZ) eine Frau: **Katharina Dannert** ist bereits seit 2021 Prokuristin und fachliche Leiterin im BTZ Dortmund. Sie war zuvor im Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben stellvertretende Referatsleiterin und davor Geschäftsführerin der Organisation BackUp. Die Diplom-Pädagogin mit einem Master in Sozialmanagement übernimmt das Amt von Rolf Limbeck, der 2021 die Geschäftsführung des BFW Oberhausen übernommen hat.



Nachruf auf Gerhard Baumann Früherer BFW Mainz- Geschäftsführer verstorben



Als Gerhard Baumann die Leitung des BFW Mainz 1966 übernahm, lautete der offizielle Name noch Rehabilitations- und Ausbildungsstätte für Massage, Elisabeth-Dicke-Schule. Mehr als 40 Jahre leitete Gerhard Baumann das BFW äußerst erfolgreich durch marktgerechte neue Angebote und exzellente Vermittlungsquoten der Absolvent*innen bis zu seinem Ausscheiden im April 2008. Das BFW Mainz bildet blinde und sehbehinderte Menschen gemeinsam mit Personen ohne Behinderung aus. Damit war das BFW Mainz das erste inklusive BFW und aus heutiger Sicht besonders weitsichtig aufgestellt, aber zunächst ein Exot unter den BFW. Gerhard Baumann war nicht nur das prägende Gesicht des BFW Mainz, er war auch in der Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke ein von allen sehr geschätzter Kollege. Das drückte sich u.a. in seiner Kompetenz in wirtschaftlichen Belangen, seiner Neugierde und Innovationsfreude aus. Überzeugend war seine den blinden und sehbehinderten Menschen zugewandte Art und seine Fürsorge für die Mitarbeitenden. Auch seine Hartnäckigkeit war legendär, wenn er von etwas überzeugt war. Seine Verlässlichkeit, Kompromiss- und Teamfähigkeit sowie Weitsicht und Bereitschaft zum intellektuellen Diskurs eröffneten immer wieder Perspektiven.

Am 4. Dezember 2021 ist Gerhard Baumann nach längerer Krankheit verstorben. Wir vermissen ihn und werden ihm ein ehrendes Andenken bewahren.

*Im Namen der Kolleginnen und Kollegen
Dr. Hans Zeißig*

DRV Rheinland Wechsel an der Spitze



Ende 2021 hat die Vertreterversammlung der DRV Rheinland einen Nachfolger für den im Frühjahr 2022 in den Ruhestand tretenden **Heinz Krumnack** (2. v. l.) gewählt: Der Jurist **Holger Baumann** (2. v. r.) wird neuer Vorsitzender der Geschäftsführung. Der 56-Jährige ist bereits seit 2006 Mitglied der Geschäftsführung des Düsseldorfer Rentenversicherers. Neu in die Geschäftsführung wurde zudem der Diplom-Kaufmann **Dirk Mentzner** gewählt, der langjährige Erfahrung in der Kaufmännischen Leitung und dem Controlling von Anschlussheilbehandlungs- und Rehaeinrichtungen mitbringt. Zur dreiköpfigen Geschäftsführung der DRV Rheinland gehört zudem die Juristin **Karen Perk**.

DRV Knappschaft-Bahn-See Dr. Rainer Wilhelm neuer Geschäftsführer



Bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (KBS) gibt es zum 1. Februar 2022 ein neues Gesicht an der Spitze: **Dr. Rainer Wilhelm** wird Mitglied der Geschäftsführung. Er übernimmt die Nachfolge von Direktor **Heinz-Günter Held**, der nach über 40-jähriger Tätigkeit in den Ruhestand geht. Der 53-jährige Dr. Rainer Wilhelm bringt umfangreiche Erfahrungen in den Bereichen Informationstechnologie, digitale Transformation, Prozessmanagement und Unternehmenssteuerung mit. Zuletzt war er Geschäftsbereichsleiter IT bei der AOK Bayern.

GVG Vorstand Gundula Roßbach wiedergewählt



Als Vorsitzende der Gesellschaft für Versicherungswirtschaft und -gestaltung (GVG) wurde im Januar die Präsidentin der Deutschen Rentenversicherung **Gundula Roßbach** wiedergewählt. Sie kündigte an, „weiter daran zu arbeiten, die GVG als Impulsgeber und Diskussionsplattform zu den

Zukunftsfragen im Sozial- und Gesundheitsbereich zu positionieren.“ Mit Alexander Dückers verstärkt zudem der Geschäftsführer Politik der Bundesärztekammer den insgesamt siebenköpfigen Vorstand der GVG. Ebenfalls zum Vorstand gehören Detlef Scheele, Vorstandsvorsitzender Bundesagentur für Arbeit und Dr. Edlyn Höller, stellvertretende Hauptgeschäftsführerin der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung. 2022 begeht die GVG ihr 75-jähriges Jubiläum.

Bundesagentur für Arbeit Andrea Nahles wird neue Chefin



Im Juli steht ein Wechsel an der Spitze der Bundesagentur für Arbeit an: Der bisherige Vorstandsvorsitzende Detlef Scheele geht in den Ruhestand. Die frühere SPD-Vorsitzende und Bundesarbeitsministerin **Andrea Nahles** wurde von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und dem Deutschen Gewerkschaftsbund zur designierten Nachfolgerin erklärt. Ebenfalls in den Vorstand werden **Vanessa Ahuja**, derzeit Abteilungsleiterin im Bundesarbeitsministerium, und Katrin Krömer, aktuell Leiterin Personal- und Führungskräfteentwicklung bei der Deutschen Bahn, wechseln. Daniel Terzenbach komplettiert den dann vierköpfigen Vorstand.

Fit für die Zukunft

Menschen. Unternehmen. Berufsförderungswerke.



31

In diesem Jahr findet das
**31. Rehawissenschaftliche
Kolloquium** statt.



5

Staatssekretäre sind in der neuen
Legislaturperiode im Bundesministerium
für Arbeit und Soziales tätig

Zahlen & Fakten

Forschung und Entwicklung



1

1 Milliarde Euro steht für das
Förderprogramm rehapro zur Verfügung.



60

Schon seit **60 Jahren** werden in der
Automobilindustrie Industrieroboter eingesetzt

Gut informiert

Aktuelles aus dem Bundesverband

Anmeldung für die BV BFW Infomail:
www.bv-bfw.de/infomail

Ausgabe verpasst?

Archiv & Leserservice

Die Ausgaben der REHAVISION als Download:
www.bv-bfw.de/rehavigation