



Rehavision

Chancen und Perspektiven der Beruflichen Rehabilitation

In dieser Ausgabe:

Der Fahrplan steht

Steuerungsgruppe „Neues Reha-Modell“ vereinbarte in Heidelberg Zielmarken, Arbeitspakete und Umsetzungsschritte

Seite 2

BFW – als Kooperationspartner stark gefragt



Interview mit dem Parlamentarischen Staatssekretär im BMAS, Franz Thönnies

Seite 4



Quo vadis ARGEn?

Bundesverfassungsgericht: Neuorganisation der Hartz-IV-Verwaltung

Sie waren das Herzstück der Arbeitsmarktreformen: Die Zusammenlegung von Arbeitsagenturen und Kommunen zu Arbeitsgemeinschaften (ARGEn) sollte das Prinzip der „Hilfen aus einer Hand“ umsetzen. Was als Kompromisslösung begonnen hatte, wurde nun vom Bundesverfassungsgericht als verfassungswidrig erklärt – die Mischorganisation verstöße gegen die Kompetenzordnung des Grundgesetzes, so die Verfassungsrichter. Betroffen sind davon auch Menschen mit Behinderungen.

Die Zusammenlegung zu 353 Arbeitsgemeinschaften – 2003 im Vermittlungsausschuss von Bundesrat und Bundestag zustande gekommen – hatte erst nach Anlaufschwierigkeiten funktioniert. Von Anfang an gab es Probleme in der Zuständigkeit – auch das SGB II-Fortentwicklungsgesetz 2005 hatte zwar formale Klarheit geschaffen, intern gab es jedoch weiterhin Differenzen um die Kompetenzen. Betroffen waren vor allem behinderte Menschen,

die in den sich neu konstituierenden ARGEn oftmals auf fehlendes Beratungs-Fachwissen trafen – und in der Folge weniger Förderung erhielten, wie die Zugangszahlen zu Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation deutlich machten. Inzwischen verfügen die ARGEn über das notwendige Know-how (siehe auch Seite 6), so dass die Behinderten im SGB II-Bereich wieder angemessen ermittelt und gefördert werden.

Nun muss die Betreuung der Hartz-IV-Empfänger neu organisiert werden, so das Bundesverfassungsgericht. Damit folgte es einer Klage von elf Landkreisen, die moniert hatten, dass die Kommunen Bundesaufgaben übernehmen, ohne das Geld dafür zu erhalten – immerhin 48 Milliarden Euro. Bis 2010 haben die Richter dem Gesetzgeber Zeit gelassen, um eindeutige Verantwortlichkeiten zu schaffen. Wie die aussehen können, darüber herrscht alles andere als Konsens: Während der Deutsche Landkreistag die Trägerschaft an die Kommunen delegieren möchte, spricht sich der Deutsche Städtetag gegen eine solche Lösung aus. Geschäftsführer Stephan Articus: „Dazu sind die Aufgaben zu komplex.“ Die Arbeitsvermittlung gehört in den Zuständigkeitsbereich der Bundesagentur – so sieht es Bundesarbeitsminister Olaf Scholz. Er favorisiere eine Neuorganisation der Kommunen und

Fortsetzung auf Seite 7

Aktuell

VdK übernimmt Vorsitz im Sprecherrat des DBR

Turnusgemäß wechselte der Vorsitz des Sprecherrats des Deutschen Behindertenrats (DBR) im Dezember. Neuer Vorsitzender des Aktionsbündnisses, in dem alle wichtigen Organisationen behinderter und chronisch kranker Menschen zusammenschlossen sind, wurde der Präsident des Sozialverbands VdK Deutschland, Walter Hirrlinger. Neben der Ratifizierung der UN-Konventionen fordert der neue DBR-Vorsitzende vor allem mehr Teilhabe an Bildung und im Arbeitsleben für Menschen mit Behinderungen, Barrierefreiheit im Bau- und Verkehrswesen, ein solidarisches Gesundheitssystem sowie eine verlässliche Ausstattung ambulanter Dienstleistungen und Persönlicher Assistenz. 2008 solle das Jahr werden, in dem den Forderungen konkrete Schritte folgen, stellte Hirrlinger fest, „Behindertenpolitik verträgt keinen Stillstand“, so der neue Vorsitzende in Berlin.

Herausgeber

Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke
c/o Berufsförderungswerk Goslar
Schützenallee 6-9
38644 Goslar
Tel.: 05321 702-0
Fax: 05321 702-222
www.arge-bfw.de



Die Deutschen
Berufsförderungswerke

Editorial



Liebe Leser,

in den vergangenen Monaten hat ein Stabwechsel im BMAS stattgefunden: Ein neuer Minister und einige neue Staatssekretäre haben das Ruder übernommen. Da heißt es kurz innezuhalten und den Ausgeschiedenen an dieser Stelle für ihr kraftvolles Wirken für die berufliche Rehabilitation und für die Menschen mit Behinderungen zu danken. Der neuen Führungsmannschaft wünschen wir ebenfalls die Kraft, den eingeschlagenen Weg weiterzugehen. Den Willen dazu finden Sie als klare Botschaft mehr als deutlich in dieser Ausgabe formuliert.

Veränderungen zeichnen sich auch auf anderer Ebene ab: Mit dem Urteil des Bundesverfassungsgerichtes werden in Zukunft die ARGEn in ihrer Zuständigkeit neu zu organisieren sein. Mögen auch hier intelligente Lösungen gefunden werden, die den Rechtsanspruch der Behinderten ohne Verzögerungen erfüllen. Gerade unter diesem Veränderungsprozess ist die Verbesserung des Know-how für Reha bei der Bundesagentur für Arbeit besonders zu begrüßen.

Die BFW stehen im Prozess der Weiterentwicklung: Um das zentrale Ziel der Integration optimal anzusteuern, spielen Kooperationen mit Betrieben eine unverzichtbare Rolle. Ab dieser Ausgabe stellen wir in **Rehavis** die unterschiedlichen Kooperationen zwischen BFW und Betrieben vor, die in vielfältiger Art und Weise die beispielhafte Zusammenarbeit im Sinne einer erfolgreichen Integrationsbemühung zeigen. Ich wünsche Ihnen eine informative Lesezeit und freue mich auf Ihre Anregungen und Anmeldungen.

Ihr

Werner Otte
 Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke

Der Fahrplan steht

Steuerungsgruppe „Neues Reha-Modell“: Umsetzungsschritte vereinbart

Wenn berufliche Rehabilitation in Zukunft bestehen will, muss sie sich verändern. So lautet der Konsens von Politik, Reha-Trägern und Berufsförderungswerken, der sich in der gemeinsamen Vereinbarung zu einem Neuen Reha-Modell widerspiegelt. Was bis September 2007 noch Theorie und Konzept war, befindet sich inzwischen in der konkreten Umsetzung. In Heidelberg traf sich dazu die Steuerungsgruppe „Neues Reha-Modell“ mit allen regionalen Arbeitsgruppen, Mitarbeitern der Berufsförderungswerke und Vertretern der Reha-Träger, um den Zeitplan für den Entwicklungs- und Innovationsprozess des Neuen Reha-Modells festzuzurren, die Arbeitspakete zu verteilen und vor allem, um die nächste Zielmarke zu definieren.

Die Ergebnisse der Arbeitsgruppe 3 im September 2007 hatten das Neue Reha-Modell eindeutig beschrieben: Unter der Maßgabe der Integration muss berufliche Rehabilitation künftig individualisiert erfolgen, ganzheitlich in der Leistungserbringung sein sowie orientiert an den Bedarfen der Teilnehmer und des Arbeitsmarktes gleichermaßen. In regionalen Arbeitsgruppen managen die Berufsförderungswerke seitdem unter Berücksichtigung der regionalen Besonderheiten der Leistungsträger den Transformationsprozess: Die Arbeitsgruppen sind nicht nur dafür verantwortlich, dass das Leitbild des Neuen Reha-Modells in den

einzelnen Häusern verankert wird, sondern dass auch prinzipähnliche Maßnahmen zur Veränderung entwickelt werden. „Die Regionalgruppen fangen nicht bei Null an“, sagt dazu Reiner Eggerer, „an verschiedenen Stellen bestehen bereits Konzepte.“ Eggerer, Geschäftsführer des BFW Nürnberg, leitet die Steuerungsgruppe, die für den Realisierungsprozess verantwortlich ist, die strategischen Maßstäbe vorgibt und die für alle erforderlichen Arbeitspakete entwickelt hat.

Pilot bis zum 1. Januar 2009

Dass es angesichts der Vielfalt und Heterogenität der BFW bei aller Orientierung an den Vorga-



Im gemeinsamen Austausch weiter: In Heidelberg erarbeiteten die regionalen Arbeitsgruppen, Mitarbeiter der Berufsförderungswerke und Reha-Träger die nächsten Schritte zur Umsetzung des Neuen Reha-Modells.

Der Projektbeirat: Enge Verzahnung mit allen Akteuren

Eng eingebunden in die Projektstruktur und in den Abstimmungsprozess sind das Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie die wissenschaftliche RehaFutur-Fachgruppe – schließlich geht es um nicht unerhebliche Entwicklungs- und Innovationsprozesse, die fachlich fundiert begleitet werden müssen. Für die notwendige Verzahnung mit den Trägern sorgt der Projektbeirat. Die Trägerseite ist

mit vier Vertretern der Deutschen Rentenversicherung – sowohl vom Bund als auch regional – sowie je einem Vertreter aus der Unfallversicherung und der Bundesagentur für Arbeit im Projektbeirat präsent. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat ebenfalls einen Vertreter entsendet, so dass der Projektbeirat die gemeinsame Arbeit widerspiegelt, die im Rahmen von RehaFutur so erfolgreich begonnen wurde. Damit ist garantiert, dass die Weiterentwicklung in enger Absprache mit allen am Reha-Geschehen beteiligten Partnern stattfindet.

ben durchaus zu abweichenden Entwicklungen kommt, ist nicht ausgeschlossen. Entscheidend sei, dass der Realisierungsprozess in allen 28 Berufsförderungswerken erfolge, betonte Eggerer. Das Treffen in Heidelberg zielte daher auf das Rollout in die BFW und die Vorbereitung der nächsten Umsetzungsschritte. Vor allem aber markierte man in Heidelberg die nächste Zielmarke: Bis zum 1. Januar 2009 müssen alle Berufsförderungswerke einen Piloten am Start haben, so die Vereinbarung. Und bis dahin werden auch Ziel- und Mengengrößen zur Wirtschaftlichkeit erarbeitet sowie Instrumente für Profiling und Zielvereinbarung entwickelt sein. Dass mit dem Neuen Reha-Modell für die Berufsförderungswerke gravierende Veränderungen verbunden und die Anforderungen an die Mitarbeiter der Berufsförderungswerke hoch sind, wurde im Rahmen des Workshops deutlich: Ob Prozesse, Arbeitsweisen, Organisation, Instrumente oder Strukturen – nichts bleibt wie es war. „Das Neue Reha-Modell ist mehr als eine Produktentwicklung, es ist eine Neuausrichtung der Unternehmen“, fasst Eggerer den Paradigmenwechsel zusammen.

Zielmarken im Blick

Am Ende des gemeinsamen Austausches sowie im Dialog mit den Reha-Trägern im Projektbeirat, nahmen die regionalen Arbeitsgruppen die nächsten Zielmarken fest in den Blick – und die Herausforderung an. Dass der Faktor Zeit dabei eine Rolle spielt, wie die Vertreter der Deutschen Rentenversicherung und der Bundesagentur für Arbeit am Rande der Veranstaltung deutlich machten, ist allen BFW bewusst: Bis zum 1. Januar 2009 sind es nur noch neun Monate.



„Der Faktor Zeit ist relevant“ – so die Reha-Träger am Rande der Heidelberger Veranstaltung: v.l. Jürgen Rodewald (DRV Braunschweig), Thekla Schlöhr (BA) und Sandra Näther (DRV Nordbayern)

Integration mit Methode

Kompetenzen für erfolgreiche Wege in Arbeit

Alle Prozesse der beruflichen Rehabilitation konzentrieren sich auf die nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt. So formuliert es das Konzept „RehaFutur“ aus dem BMAS – und so hat es die gemeinsame Arbeitsgruppe 3 aus Trägern und Berufsförderungswerken mit der Entwicklung des neuen „Reha-Modells“ auch vorgesehen. Wie das neue Modell ganz konkret in der Praxis aussehen kann, erarbeiten regionale Arbeitskreise der BFW (siehe Seite 2). *Rehavisio*n stellt den Stand der Entwicklungen in einer Serie vor. Den Anfang macht die Nordgruppe, zu der die Berufsförderungswerke Hamburg, Goslar, Weser-Ems, Bad Pyrmont und Stralsund zählen.

„Die Regionalgruppe Nord setzt mit ihrem Ansatz auf ein erfolgreiches Modell aus dem BFW Hamburg.“ Konsequenter und kreativ entwickelte man dort ein Konzept, das es ermöglicht, die Teilnehmer der Berufsförderungswerke individuell, flexibel, transparent und wirtschaftlich zu qualifizieren, um ihnen die Teilhabe am Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Die Zielvorgaben waren klar: Alle Prozesse der beruflichen Rehabilitation werden auf das Ziel einer dauerhaften Integration in Arbeit ausgerichtet. Damit können individuelle Reha-Verläufe ermöglicht und Qualifizierungen praxissnah und mit kompetenter Begleitung gestaltet werden. Individuelle Angebote sowie der Ausbau von Kooperations- und Unternehmensnetzwerken fördern die Integrationschancen. „Die Integration in den Arbeitsmarkt ist ein Prozess zwischen Unternehmen und Teilnehmer, bei dem die Positionen der Beteiligten klar umrissen sind“, definiert Elke Herrmann, Geschäftsführerin des BFW Hamburg: Unternehmen stellen ein und Teilnehmer streben an, eingestellt zu werden. Die Qualifizierung ist dabei das Bindeglied zwischen diesen beiden Anforderungen bzw. Wünschen. Die Teilnehmer übernehmen für ihren Integrationsprozess zunehmend selbst die Verantwortung. Das BFW ist in diesem Prozess beratender, qualifizierender und vermittelnder Dienstleister im Auftrag der Reha-Träger.

Die fünf Kompetenz-Dimensionen

Wenn Unterschiede zwischen den Anforderungen der Unternehmen und den Kompetenzen der Teilnehmer bestehen, können sie sich schnell als Integrationshemmnisse erweisen – und müssen erst überwunden bzw. kompensiert werden, damit am Ende der Integrationserfolg steht. Dabei können

sich Integrationshemmnisse gleichermaßen aus berufsfachlichen wie auch aus persönlichkeitsbezogenen Defiziten ergeben. Eine ganzheitliche Förderung durch Qualifizierung und Beratung trägt dazu bei, die Integrationskompetenz der Teilnehmer maximal zu entwickeln. Im BFW Hamburg hat man fünf Kompetenz-Dimensionen definiert, die es ermöglichen, die Entwicklung von Integrationskompetenz individuell, differenziert und transparent zu planen, zu erfassen, zu bewerten und zu qualifizieren:

- **Arbeitsmarkt- und Selbstmarketing-Kompetenz (MarktFit)** zur Vermarktung der Arbeitskraft unter den bestehenden Konkurrenzbedingungen des Arbeitsmarktes.
- **Berufs- und Beschäftigungskompetenz (JobFit)** der berufsfachlichen Fähigkeiten, angepasst an die besonderen Bedarfe und Anforderungen der Unternehmen.
- **Sozial- und Kommunikationskompetenz (SocialFit)** der Berufspersönlichkeit im Hinblick auf psychosoziale Stabilität und auf konstruktive Kooperation und angemessene Kommunikation.
- **Leistungs- und Gesundheitskompetenz (BodyFit)** in Richtung auf Wiederherstellung und Stabilisierung der Gesundheit, der körperlichen Leistungsanforderungen sowie der Attraktivität des Erscheinungsbildes.
- **Qualifizierungs-Kompetenz (QualiFit)** als Voraussetzung des Aus- und Weiterbildungserfolges auf Basis einer geforderten Allgemeinbildung und einer Fähigkeit zu selbst gesteuertem Lernen.

Am Anfang des Reha-Prozess steht das spezielle Profiling. Hier werden die Vorerfahrungen und Fähigkeiten jedes Teilnehmers sowie mögliche Integrationshemmnisse

analysiert und definiert. Auf dieser Grundlage wird in Abstimmung mit dem Reha-Träger und dem Teilnehmer eine verbindliche Zielvereinbarung geschlossen. Damit wird gewährleistet, dass nur in den Bereichen besonders gefördert und qualifiziert wird, die individuell zur Integration benötigt werden.

Integrationskompetenz erfordert Koordination

Die notwendige Integrationskompetenz wird durch ein gut koordiniertes Vorgehen aller beteiligten Professionen im Verbund unterschiedlicher Qualifizierungsorte gefördert:

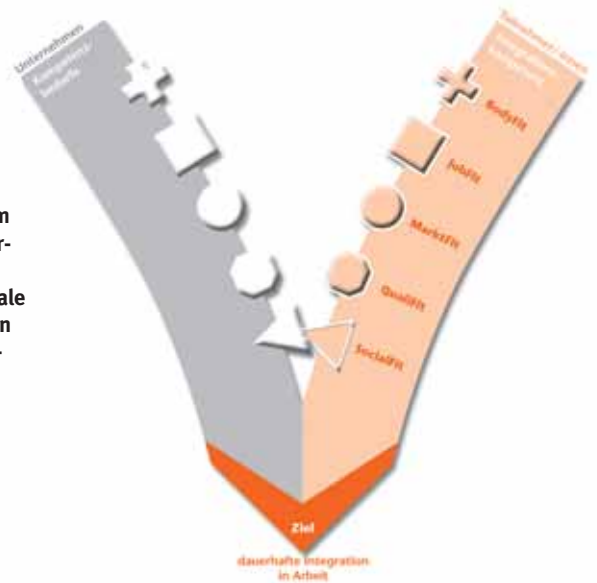
- In Lernunternehmen qualifizieren sich die Teilnehmer durch die Bearbeitung von Lernaufträgen, in denen berufliches Handeln möglichst realistisch abgebildet wird. Hierbei kommen auch Real-Aufträge von kooperierenden Unternehmen zum Einsatz.
- Am Qualifizierungsort Kurse und Beratung wird eine breite Angebots-Palette bereitgestellt, um auch in berufsübergreifenden Bereichen zu fördern und zu beraten.
- In der Integrationsgruppe wird darauf geachtet, dass jeder Teilnehmer seine individuelle Integrationsstrategie entwickelt und damit das Ziel einer dauerhaften Integration in den Arbeitsmarkt konsequent und erfolgreich verfolgt.
- Im vierten Qualifizierungsort Unternehmenspraxis können Teilnehmer ihre bereits erworbenen Kompetenzen mit den erforderlichen der Unternehmen vergleichen und ausbauen.

„Selbstverständlich setzt dies eine enge und interdisziplinäre Zusammenarbeit aller am Prozess Beteiligten voraus“, stellt Elke Herrmann fest. Spezialisten aus den Bereichen Berufsqualifizierung, Medizin, Psychologie, Sozialpädagogik und Rehasport gewährleisten die hohe Qualität dieser ganzheitlichen Qualifizierung.

Integrationsmanagement: Steuerung und Koordination

Der gesamte Reha-Prozess wird durch das Integrationsmanagement in Absprache mit den Reha-Trägern gesteuert, koordiniert, kontrolliert und dokumentiert. Und natürlich gehört zur METHODE BFW auch, dass die Integrationsprogramme individuell für jeden Teilnehmer entwickelt und als Zielvereinbarungen mit ihm und dem Reha-Träger verbindlich festgelegt werden. Über das Setzen von Meilen-Steinen begleitet das Integrationsmanagement den Entwicklungsprozess des Einzelnen. Das Ziel der beruflichen Rehabilitation – und damit der spezielle Auftrag der BFW – ist erst dann erreicht und erfüllt, wenn der Teilnehmer möglichst dauerhaft in Arbeit ist. „Aus diesem Grund gehört auch die weitere Begleitung der BFW-Absolventen zu dem Konzept“, betont Elke Herrmann: „Wenn nötig, werden die Teilnehmer auch nach Abschluss der Qualifizierung beraten.“ Nach Rücksprache können sie an weiteren Lernaufträgen oder Kursen und Trainings teilnehmen – damit sie am Ende ihre optimale Integrationskompetenz erreichen.

Nächste Ausgabe:
Die Weiterentwicklung des Reha-Modells in der Regionalgruppe West.



BFW – als Kooperationspartner stark gefragt

Interview mit Franz Thönnies, Parlamentarischer Staatssekretär im BMAS

Berufliche Rehabilitation wird angesichts einer alternden Gesellschaft immer wichtiger werden. Dass das System der beruflichen Rehabilitation vor diesem Hintergrund zukunftsfest gestaltet werden muss, macht auch das Programm RehaFutur deutlich, das im vergangenen Jahr vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales initiiert wurde. Über die Integration von Menschen mit Behinderungen, den Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit und die Rolle der Berufsförderungswerke sprach *Rehavision* mit dem Parlamentarischen Staatssekretär im BMAS, Franz Thönnies.



Rehavision Seit 2004 läuft die Initiative JOB – Jobs ohne Barrieren, um die Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben zu fördern. Welche Erfahrungen wurden hier mit den Instrumenten zur beruflichen Rehabilitation gesammelt?

Thönnies: Wir haben nach der ersten Phase vier zentrale Erkenntnisse gewonnen: 1. Grundsätzlich reichen die Instrumente und Leistungen der beruflichen Rehabilitation aus, um das Ziel der Integration von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erreichen. 2. Bei vielen Arbeitgebern besteht ein sehr hoher Informationsbedarf bzw. ein Informationsdefizit, wenn es um die unterstützenden Hilfen bei der

Anstellung von Menschen mit Behinderungen geht. 3. Wir müssen noch breiter über die vielen guten Beispiele bei der Integration von Menschen mit Behinderungen informieren, die es sowohl bei kleinen und mittelständischen Betrieben als auch bei großen Unternehmen gibt und darüber, wie gut der Mix der Beschäftigten von Älteren und Jüngeren, von Behinderten und Nichtbehinderten funktionieren kann. 4. Wir werden aus diesem Grund die Initiative bis 2010 verlängern, um Antworten auf diese Herausforderungen zu finden.

Welche Rolle spielen dabei die Berufsförderungswerke?

Berufsförderungswerke spielen eine ganz zentrale Rolle, sie verfügen über Kompetenz und

Know-how. Sie haben eine gute, in Teilbereichen noch ausbaufähige Kapazität und bringen Erfahrung in der Zusammenarbeit mit Betrieben in der Region mit. Daher sind sie auch in der zweiten Phase als Kooperationspartner weiterhin stark gefragt. Berufsförderungswerke spielen ebenso bei der Prävention eine Rolle sowie bei Verzahnungsfragen von betrieblicher und außerbetrieblicher Berufsausbildung. Nicht zuletzt muss der gesamte Rehabilitationsprozess so organisiert werden, dass Arbeitgeber gute Erfahrungen mit Rehabilitanden in der Ausbildungsphase sammeln können, damit sie sich, wenn sie vor der Frage stehen, ob sie einen Teilnehmer einstellen sollen, für dessen Beschäftigung entscheiden.

Welche Auswirkungen hat der demographische Wandel auf die berufliche Rehabilitation?

Berufliche Rehabilitation wird vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung immer wichtiger werden: Bis 2020 werden in Deutschland gut 6,4 Millionen Menschen mehr leben, die über 65 Jahre alt sind, und in der Alterskategorie zwischen 20 und 64 Jahren werden wir 5,3 Millionen Menschen weniger haben. Dies bedeutet, dass sich alle Unternehmen auf älter werdende Belegschaften einstellen müssen. Unter Wettbewerbsaspekten muss jedes Unternehmen ein großes Interesse daran haben, die Erfahrungskompetenz der Beschäftigten, ihr Prozesswissen, ihre Qualifikation zu bewahren – kurz, dem Unternehmen muss es ein Anliegen sein, die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer zu erhalten. Wir müssen daher vor allem daran arbeiten, alters- und altersgerechte Arbeitszeiten zu organisieren und dort, wo es aufgrund von Verschleiß notwendig ist, Rehabilitation durchführen. Verbunden ist das mit einem Eingliederungsmanagement: Schwerbehindertenvertreter und Betriebsräte, Personalräte und Arbeitgeber müssen gemeinsam Maßnahmen entwickeln, damit die Krankheit nicht zum Austritt aus dem Arbeitsleben führt, sondern der Betroffene im Betrieb bleiben kann: Hierher gehören die Berufsförderungswerke als

Dienstleister mit ihren Kompetenzen, sie können Verbindungen und Netzwerke zur Wirtschaft aufbauen und Maßnahmen anbieten, die Betrieben bei der Implementierung helfen. Hier sehe ich einen großen Markt, wenn es den Berufsförderungswerken gelingt, sich als kompetenter und innovativer Partner zu präsentieren.

Die sozialen und ökonomischen Rahmenbedingungen haben sich geändert. Welche Herausforderungen muss das System der beruflichen Rehabilitation bewältigen?

Wir alle sind den zentralen Veränderungen am Arbeitsmarkt unterworfen: Die Wirtschaft ist globalisierter, der Wettbewerb härter geworden und Wissen hat eine immer kürzere Verwertbarkeit. Hinzu kommen eine beschleunigte technologische Entwicklung und neue Organisationsstrukturen in den Betrieben. Das alles führt dazu, dass die Anforderungen an Schlüsselqualifikationen höher geworden sind – aber auch die Flexibilitätsansprüche der Beschäftigten. Arbeitnehmer wollen ihre Arbeit mitgestalten, sie benötigen familien- oder altersgerechte Arbeitszeiten. Auch in der Gestaltung des Rehabilitationsprozesses wollen Betroffene mit einbezogen werden.

Vor dem Hintergrund der Herausforderungen, die sich für die sozialen Sicherungssysteme ergeben, benötigen wir eine effiziente und effektive Einsetzung der finanziellen Mittel: Jeder Euro, der in Rehabilitation investiert wird, muss dem Ziel der dauerhaften Integration in den Arbeitsmarkt dienen und darf nicht in Verwaltungsstrukturen verschwinden. In den Berufsförderungswerken konzentrieren sich dabei Kompetenz und Qualifikation, um Rehabilitationsprozesse gut zu gestalten. Entscheidend ist, dass die Berufsförderungswerke untereinander Netzwerke bilden, aber auch Netzwerke in der Region mit allen Aktiven: mit Rehabilitationsträgern, mit der regionalen Wirtschaft und mit der Wissenschaft. Dabei sollten sie Innovationsbereitschaft mitbringen, um über neue Märkte nachzudenken und ihre Geschäftsfelder zu erweitern.

An einem Strang ziehen

JOB-Veranstaltung zum Thema „Beschäftigungsfähigkeit sichern“



„Wenn auf der einen Seite das Renteneintrittsalter auf 67 Jahre erhöht wird, dann muss auf der anderen Seite etwas dafür getan werden, damit das Renteneintrittsalter auch bei gesunder Beschäftigung erreicht wird“, Franz Thönnies brachte anlässlich der zehnten Veranstaltung der Initiative „JOB – Jobs ohne Barrieren“ das Thema auf den Punkt. „Beschäftigungsfähigkeit nachhaltig sichern“ lautete die von der Deutschen Vereinigung für Rehabilitation durchgeführte Fachtagung.

Im Vordergrund stand die Frage, wie ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) im Betrieb sinnvoll mit vorhandenen Strukturen vernetzt und eine vertrauensvolle Kultur des Umgangs mit leistungsgewandelten Mitarbeitern entwickelt werden kann. Dass das Thema von großem Interesse war, zeigte die hohe Beteiligung: Mehr als 300 Teilnehmer waren in das Bremer Kongresscenter gekommen, um sich über Strukturen und Prozesse für erfolgreiche betriebliche Prävention zu informieren. Dr. Friedrich Mehrhoff von der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung und Vorstandsmitglied der DVfR wies in seiner Begrüßung darauf hin, dass zwar immer mehr Betriebe wegen der demographischen Entwicklung die Notwendigkeit erkannt haben, in die Leistungsfähigkeit ihrer Beschäftigten zu investieren, dass es aber durchaus schwer sei, die Interessenvertretungen der Beschäftigten für dieses Thema zu gewinnen, da „Krankheit

im Betrieb ein heikles Thema“ sei. In Finnland ist man da offenkundig schon etwas weiter. Hier ziehen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bereits an einem Strang. „Unser Ansatz ist es, im demographischen Wandel etwas Positives zu sehen“, erläuterte Prof. Dr. Juhani Ilmarinen vom Institut für Arbeitsmedizin in Helsinki, „wenn wir positive Lösungsansätze finden, dann gibt es zwei Gewinner: Beschäftigte und Unternehmen.“ Dieser Mentalitätswandel habe zu einem so genannten Age Management geführt, bei dem die Arbeitsfähigkeit aller Generationen im Zentrum steht: Dabei geht es um die Organisation von Arbeit und vor allem um die Frage, wie die Vorgesetzten ihre Verantwortung für eine optimale Gestaltung von Arbeit wahrnehmen. In Finnland hat man sich bereits vor 25 Jahren diesen Fragen zugewandt – für die restlichen europäischen Länder wird es jetzt höchste Zeit: Denn bis zum Jahr 2025 wird der Anteil der 50- bis 64-Jährigen Arbeitnehmer von 25 % auf rund 35 % steigen.

Beteiligung an JOB

Um die Teilhabechancen behinderter und schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben weiter zu verbessern, hat das BMAS die Initiative „Job – Jobs ohne Barrieren“ bis zum 31. Dezember 2010 verlängert. Damit ist eine Beteiligung weiterhin möglich: Projekte, die Beiträge zu einer innovativen Umsetzung mit Initialwirkung einer messbaren Verbesserung der Ausbildungs- und Beschäftigungssituation behinderter und schwerbehinderter Menschen entwickeln, werden bis dahin mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert. Gefragt sind insbesondere Kooperationsbeziehungen und Netzwerkbildungen von Institutionen, die für die Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben Verantwortung tragen.

Informationen zu Projektanträgen:
www.jobs-ohne-barrieren.de

Mit RehaFutur hat sich das BMAS ganz aktiv in den Veränderungsprozess der beruflichen Rehabilitation eingebracht. Welche Aufgabe wird das BMAS bei der Weiterentwicklung des Systems der beruflichen Rehabilitation übernehmen?

RehaFutur soll eine Gemeinschaftsleistung sein, keine Solo-Veranstaltung des BMAS. Daher lebt dieser Prozess von der Bereitschaft der Akteure, gemeinsame Ziele zu definieren und zu erreichen. Dabei geht es auch darum, die Selbstverantwortung und Kooperationsbereitschaft der BFW einzufordern. Das BMAS kann moderieren und koordinieren. Die Verantwortung liegt aber in erster Linie bei den Akteuren selbst, bei den Berufsförderungswerken und den Rehabilitationsträgern. Es ist ihre Aufgabe, die Maßnahmen der beruflichen Reha zukunftsfähig und zukunftssicher zu gestalten. Das wird dann auch den Einrichtungen helfen. Die Erfahrung zeigt schon jetzt, dass RehaFutur den Beteiligten dazu Kraft und Mut gibt. Außerdem ist mittlerweile auch eine Stabilisierung bei den Belegungszahlen festzustellen. Zwei sehr erfreuliche Entwicklungen.

Welche Veränderungen erwartet das BMAS?

Die Weiterentwicklung ist ein längerer Prozess. Entscheidend für den Erfolg beruflicher Rehabilitation sind nachhaltige Qualifikation und dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt. Dazu gehören ganz wesentlich die Individualisierung der Leistungen und die Stärkung des Rehabilitanden im Reha-Prozess. Der Rehabilitand muss den Reha-Prozess unterstützt mitbestimmen und mitverantworten. Selfempowerment ist eine zentrale Aufgabe eines zukunftsfähigen Systems beruflicher Rehabilitation.

Auf der Ebene der Berufsförderungswerke geht es um die Entwicklung und den flächendeckenden Einsatz des Neuen Reha-Modells. Das umfasst viele Aspekte und erfordert gemeinsame Projekte. Dazu gehören die Kopplung von Prävention mit Maßnahmen zur beruflichen Eingliederungen. Dazu zählt auch die Stärkung betrieblicher Reha durch vermehrtes Betriebstraining und Betriebspraktika. Überdies ist

die Organisation von Netzwerken untereinander und mit anderen wichtigen Akteuren beruflicher Reha eine wesentliche Herausforderung. Mit dem Ziel der Zukunftsfähigkeit verbunden können auch gemeinsame Aus- und Fortbildungen oder Forschungsaktivitäten sein. Die Zusammenarbeit mit der Wissenschaft ist ein weiteres wichtiges Thema: Praktiker und Forscher müssen eng zusammenarbeiten, damit die Praxis Eingang findet in die Forschung und die Forschungsanregungen in die Praxis einfließen. Dazu erwarten wir mit Spannung die Ergebnisse der wissenschaftlichen Fachgruppe bei der Deutschen Akademie für Rehabilitation. Daneben bleibt der Dialog der BFW mit den Reha-Trägern Daueraufgabe, etwa um die Auftragssteuerung im Interesse der Rehabilitanden und der BFW und ihrer Chance zu einer effizienten Planung der Reha-Prozesse zu optimieren.

Mit dem SGB IX hat ein Paradigmenwechsel stattgefunden: Der behinderte Mensch ist nicht mehr Objekt, sondern Subjekt. Wie wird sich das im Bereich der beruflichen Rehabilitation widerspiegeln?

Es ist Sinn und Zweck der Reformprozesse, den Einzelnen zum Mitgestalter des Prozesses zu machen, ihm mehr Eigenverantwortung, aber auch mehr Selbstbestimmung zu geben. Ein augenfälliges Beispiel dafür ist das Persönliche Budget. Statt Fürsorge wollen wir den Betroffenen mit dem Persönlichem Budget mehr Selbstständigkeit ermöglichen. Menschen mit Behinderungen, die Ansprüche auf Leistungen haben, treten nun als eigenständige Nachfrager auf dem Markt auf. So gesehen ist auch der Prozess von RehaFutur ganz wichtig, denn die Berufsförderungswerke waren in der Vergangenheit in der Regel Kooperationspartner nur für feste Institutionen, insbesondere für Rehabilitationsträger. Nun kann der Einzelne selbst entscheiden, zu welchem Anbieter er gehen möchte – zu einem Berufsförderungswerk in der Nähe oder zu einem entfernteren Berufsförderungswerk, bei dem der Integrationserfolg gut ist und das Chancen bietet, Arbeit zu finden.

Vielen Dank für das Gespräch!

Mehr Know-how für Reha

BA-Schulungsmodule beseitigen Wissensdefizite im SGB II-Bereich

Am Anfang fehlte das Wissen, heute mangelt es in vielen Fällen noch an Kommunikation: Mit der Umstrukturierung des Hilfesystems kam es zu gravierenden Änderungen in der beruflichen Rehabilitation, das bestätigte zuletzt auch eine aktuelle Studie der IAB. Zugleich empfahl sie systematische Schulungen der Mitarbeiter der SGB II-Institutionen, um den Zugang potentieller Rehabilitanden zu Teilhabeleistungen zu verbessern. Eine Empfehlung, die die Bundesagentur für Arbeit mit Heinrich Alt als Verantwortlichem an der Spitze derzeit umsetzt – wenn auch mit gewissen Schwierigkeiten.

Diese Startschwierigkeiten sind in gewisser Weise systemimmanent, denn die neuen Verantwortlichen – ARGEN und Optierende Kommunen – unterliegen mit Inkrafttreten des SGB II nicht mehr der Steuerung durch die Bundesagentur für Arbeit. Im Gegenteil: Zu den Zielen der Sozialreform gehörte auch die stärkere Eigenständigkeit der lokalen Betreuungseinrichtungen. Wenn die Bundesagentur für Arbeit daher heute für eine kontinuierliche Weitergabe von Fachwissen in Form von Weiterbildungsangeboten an SGB II-Mitarbeiter Verantwortung übernimmt, kann sie „zunächst einmal nur informieren und appellieren“, so Reiner Braunersreuther, BA-Berater für Produkte zur Eingliederung im SGB II. Das ehemals zentrale Verwaltungsorgan in Nürnberg hat daher verschiedene Aktivierungshilfen entwickelt, darunter gemeinsam mit dem BA-Bildungsinstitut ein spezielles Schulungsmodul für

Integrationsfachkräfte in den ARGEN zum Thema: „Identifizierung potentieller Reha-Fälle“. Ziel ist es, Mitarbeiter weiter zu spezialisieren, um die komplexe Aufgabensituation bewältigen zu können und die Zusammenarbeit mit den Reha-Teams der Agenturen zu vertiefen. So wird im Rahmen der Schulung die Einleitung von Reha-Verfahren ebenso thematisiert wie die rechtzeitige Abstimmung der Beteiligten, der Übergang von SGB III zu SGB II und die Betreuung nach einer Maßnahmeteilnahme. „Diese konkreten Hilfen haben zu einer starken Nachfrage nach diesem Schulungsmodell geführt“, zieht Braunersreuther ein allererstes Fazit.

Neben der Aufklärung gibt es auch konkrete Empfehlungen, wie mit gesundheitlich eingeschränkten Personen umgegangen wird. So wird den ARGEN dazu geraten, spezielle Arbeitsteams zu bilden, bestehend aus Integri-

onsfachkräften für die Betreuung der schwerbehinderten Menschen. Hier existieren bundesweit mittlerweile ganz unterschiedliche Modelle: z. B. eine spezielle Organisationseinheit zur Betreuung gesundheitlich Eingeschränkter in Köln, ein eigenes Reha-Team in der ARGE Nürnberg-Stadt oder die Inanspruchnahme kompetenter Unterstützung, wie es die ARGE Vogtlandkreis vorgemacht hat. Sie beauftragte einen externen Träger damit, Unterstützung bei der Identifizierung und der Reha-Antragstellung zu leisten.

Nicht jedes Modell ist auf alle ARGEN zu übertragen; kleine ARGEN mit 20 Mitarbeitern können komplexe Modelle wie das Kölner, wo ein spezielles Fallmanagement für Personen mit Behinderungen eingerichtet wurde, gar nicht leisten. Welches Modell sich eignet, hängt auch davon ab, ob im Rahmen der Organisationsreform BA-Mitarbeiter mit Reha-Kompetenz in die ARGEN gewechselt sind – ohne ihr Fachwissen und ihr Engagement fehlen in der Regel die entscheidenden Impulse, um behinderten Menschen ihre Rechte auf Teilhabe am Arbeitsleben durch berufliche Rehabilitation verwirklichen zu helfen.

Wohl wissend, dass viele der neuen Kollegen mit dem Thema Reha nicht vertraut waren und daher nicht nur Schwierigkeiten bei der Erkennung potentieller Rehabilitationsbedarfe hatten, sondern auch über die weiteren gesetzlichen Regelungen im Rahmen des SGB IX unzureichend informiert waren, beschloss man in Nürnberg,

dieses spezielle Reha-Fachwissen zu konzentrieren: Hier bündelte man die gesuchte Kompetenz, in dem eine spezielle Anlaufstelle ins Leben gerufen wurde, die Rehabilitanden und schwerbehinderte Menschen besonders betreut.

Kommunikationsplattform auf lokaler Ebene

Um die Weitergabe dieses reha-bilitationsspezifischen Wissens ebenso wie die notwendige Multiplikatorenwirkung sicher zu stellen, reicht eine kontinuierliche Weiterbildung allein nicht aus – gefragt ist eine regelmäßige Kommunikation, darin sind sich die Experten inzwischen einig. Auch hier ist Nürnberg mit gutem Beispiel voran gegangen: Dort trafen sich Vertreter verschiedener ARGEN und Optierender Kommunen in einem Berufsförderungswerk zusammen mit BA-Beratern, Reha-Vertretern und Rentenversicherern. Gemeinsam konnten Hemmnisse definiert, Lösungen angedacht – und vor allem Kontakte aufgebaut werden. „Eine solche Kommunikationsform auf lokaler Ebene wäre für die Zukunft sehr empfehlenswert, um mit allen anderen Beteiligten ein Netzwerk Rehabilitation aufzubauen“, wünscht sich der BA-Berater Braunersreuther. Um den Austausch zu fördern, regt die BA derzeit aktiv über die Regionaldirektionen zur Bildung solcher Kommunikationsplattformen an. Wie das in der Praxis erfolgreich geschehen kann, zeigte sich in Hessen und in Baden-Württemberg, wo der gegenseitige Austausch auch gleich mit Schulungsinhalten verbunden wurde.



BA-Vorstandsmitglied
Heinrich Alt

Kräfte auf lokaler Ebene bündeln

Für BA-Vorstandsmitglied Heinrich Alt, der es sich auf die Fahnen geschrieben hat, die behindertenspezifischen Anliegen im SGB II-Bereich weiter zu optimieren, ist dank Reha-Multiplikatoren, Schulungsmöglichkeiten und Arbeitshilfen sowie klarer Absprachen von SGB II-Vermittlern und Reha-Beratern der Agenturen inzwischen Land in Sicht. Für die Konsolidierung fehlt damit nur die Zusammenarbeit der Reha-Träger, für den 58-Jährigen eines der entscheidenden Ziele: „ARGEN und DRV haben ein gemeinsames Interesse an einer effektiven Zusammenarbeit und sollten ihre Kräfte auf lokaler Ebene bündeln“, so Alt.



Schulungsangebot „Reha-Überblick“

Für Vermittler in den ARGEN, Persönliche Ansprechpartner und Fallmanager bietet die BA ein dreitägiges Seminar an, das einen Einblick in rechtliche Aspekte und die verschiedenen Fallgruppen gewährt und hilft, mögliche Rehabilitationsbedarfe zu erkennen und erforderliche Schritte für ein Verfahren einzuleiten.

Informationen:

Reiner Braunersreuther
Tel.: 0911/179-1997
Fax: 0911/179-5258

Fortsetzung von Seite 1

Agenturen unter einem Dach, aber in klar getrennter Trägerschaft. Ob die Länder diesem Vorschlag folgen, bleibt abzuwarten: Nordrhein-Westfalen und Hessen haben sich dafür ausgesprochen, die Zuständigkeit voll an die

Kommunen abzugeben. Andere wie Bremen wollen die Arbeitsvermittlung beim Bund lassen. Natürlich könnte es auch eine Bundeslösung mit den Agenturen geben oder auch eine spezielle Lösung für die Förderung von Menschen mit Behinderung über den § 6a SGB IX hinaus. Die BA al-

lerdings hält die derzeitige Lösung unter einem Dach – jedoch in einer neuen Rechtsform – durchaus für zukunftsfähig. Allerdings solle die Neuregelung überlegt erfolgen. Bei der Hartz-IV-Reform sei alles zu schnell gegangen, „beim nächsten Mal wäre etwas mehr Vorbereitungszeit hilfreich“, so

BA-Vorstand Heinrich Alt. Drei Jahre haben die Verfassungsrichter Zeit gelassen, das sollte reichen für eine funktionierende neue Struktur für die Hartz-IV-Verwaltung, in der auch Menschen mit Behinderungen umfassend und optimal betreut werden.

Kooperative Jobcenter

BMAS und BA legen Eckpunktepapier vor

Einen ersten Vorschlag, wie die als verfassungswidrig eingestuften ARGEen ersetzt werden könnten, legten nun Dettlef Scheele, Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, und Frank-J. Weise, Vorstandsvorsitzender der Bundesagentur für Arbeit, vor: In einem Eckpunktepapier schlugen sie als Lösung „kooperative Jobcenter“ vor, in denen Arbeitsagentur und Kommunen zusammenarbeiten. „Dabei bringen beide Leistungsträger auf der Basis von freiwilligen Kooperationsverträgen ihre jeweiligen Stärken mit klarer Eigenverantwortung ein“, so Scheele und Weise in dem Papier. Für die Beziehung der Leistungen solle sich vor Ort nichts ändern, sie sollen weiter unter einem Dach betreut werden.

Das Eckpunktepapier verstehe sich als Diskussionsgrundlage, nicht als Ergebnis, erklärte dazu Bundes-

arbeitsminister Olaf Scholz. Die darin vorgesehenen „kooperativen Jobcenter“ sollen die guten Erfah-

rungen aus der Zusammenarbeit von Arbeitsagentur und Kommune weiterentwickeln. Grundlage dafür ist ein freiwilliger Vertrag, der eine klare Aufgabentrennung vorsieht und den Kommunen ein Mitspracherecht in der Arbeitsmarktpolitik vor Ort einräumt. Die rund 800 Jobcenter bleiben als eigenständige Geschäftseinheiten der Agentur für Arbeit erhalten.

Die Arbeitsagentur bietet außerdem „die dauerhafte Übernahme der knapp 18.000 kommunalen Angestellten und Beamten an, soweit diese es wünschen“ sowie „Beschäftigungs- und Vergütungssicherheit“. Der Übergang von den Arbeitsgemeinschaften in „koope-

rativen Jobcenter“ werde „freiwillig und einvernehmlich zwischen Kommune und Agentur gestaltet“. Ein Kooperationsausschuss, in dem Kommunen und Arbeitsagenturen vor Ort vertreten sind, solle die Rolle der bisherigen Vertreterversammlung übernehmen. Dort werde insbesondere das lokale Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm festgelegt. Im Rahmen der Einführung der kooperativen Jobcenter wird die BA auch ihre Gesamtorganisation für das SGB II überprüfen. In diesem Zusammenhang schafft sie die Voraussetzungen dafür, dass die Grundsicherung für Arbeitsuchende von eigenverantwortlichen Geschäftseinheiten innerhalb der BA durchgeführt wird.

ARGE-Schulung macht Schule

BFW Sachsen-Anhalt schult Mitarbeiter der ARGEen SGB II zum Thema berufliche Rehabilitation

Wer Menschen mit Behinderungen berät, muss über ein umfangreiches Wissen aus den unterschiedlichsten Sozialgesetzbüchern verfügen. Um Mitarbeiter in den Arbeitsgemeinschaften nach SGB II (ARGEen) bei dieser komplexen Arbeit zu unterstützen, bietet das BFW Sachsen-Anhalt spezielle Schulungen an, die bereits 16 ARGEen SGB II in Sachsen-Anhalt genutzt haben.

Dass ein solcher Informationsbedarf in den ARGEen SGB II besteht, hatte die Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen signalisiert. „Um die Kompetenzen der Vermittlungsfachkräfte beim Erkennen von potentiellen Reha-Fällen zu stärken, benötigen unsere Mitarbeiter Informationen zur Rechtslage und erweiterte Kenntnisse der Gesprächsführung“, erklärt dazu Heidi Bartelmann, Bereichsleiterin SGB II der Regionaldirektion und Initiatorin der Schulungen. In Abstimmung mit der Regionaldirektion erarbeiteten Sozialpädagogen und Psychologen des Berufsförderungswerkes Sachsen-Anhalt daraufhin eine dreistündige Intensivschulung.

Rahmenbedingungen und Fördermöglichkeiten

In mehreren Veranstaltungen vor Ort wurden gesetzliche Rahmenbedingungen und Fördermöglichkeiten thematisiert. Aber auch psychosoziale Aspekte der beruflichen Rehabilitation kamen nicht zu kurz. Neben allgemeinen Grundlagen über gesundheitliche Probleme informierten die BFW-Vertreter zudem über häufig vorkommende psychische Erkrankungen. „Wir haben festgestellt, dass der Wissensstand zum Thema berufliche Rehabilitation bei den Teilnehmern stark variiert und damit die Schulungsbedarfe der ARGE-Mitarbeiter sehr unterschiedlich sind“, zieht Johannes Werres, ver-

antwortlich für Unternehmensentwicklung im BFW Sachsen-Anhalt, ein Fazit. „So mussten wir die Inhalte oft kurzfristig an den jeweiligen Bedarf der Teilnehmer anpassen.“ Überraschend für die BFW-Veranstalter hielten die Teilnehmer den psychologischen Teil besonders häufig in der Arbeitspraxis für relevant, den sozialrechtlichen Teil eher seltener. So wünschen die meisten Teilnehmer auch weitergehende Fortbildungen im Bereich Psychologie, um die oft schwierigen Beratungssituationen besser meistern zu können. „Dies korrespondiert mit Diskussionsbeiträgen in den Schulungen, wonach die Mitarbeiter der ARGEen oft mit Kunden zusammenarbeiten, die

unter massiven psychischen Problemen bis hin zu manifesten psychischen Erkrankungen leiden“, so Werres. Vor diesem Hintergrund habe die BFW-Schulung auch als Forum zum Austausch der ARGE-Mitarbeiter untereinander gedient.

Fast 400 Persönliche Ansprechpartner und Fallmanager nutzten die Fortbildung – und waren am Ende fast durchweg zufrieden, wie die Evaluation durch einen Fragebogen des BFW Sachsen-Anhalt ergab. Auch das Fazit der Regionaldirektion ist positiv. Heidi Bartelmann: „Das BFW hat sich sehr offen gezeigt. Die Schulungen waren für unsere Mitarbeiter hilfreich.“

Gute Perspektiven geschaffen

Reha-Berater zufrieden mit RehaFutur

Ein Modell für die Praxis sollte es sein: Seit ihrem Beginn steht die Initiative RehaFutur unter der Maßgabe, eine praxistaugliche Lösung für das System der beruflichen Rehabilitation zu entwickeln. Eine Lösung, die den Anforderungen von Reha-Trägern und Teilnehmern gleichermaßen entspricht. Als zentrale Ankerpunkte kristallisierten sich dabei schnell eine Individualisierung der Leistungen und die Verbesserung der Integration heraus. Welchen Stellenwert diese beiden Aspekte in der Beraterpraxis haben und wie RehaFutur dort bewertet wird, wollte *Rehavision* von zwei Reha-Beratern wissen.

„Individualisierung ist schon immer ein Grundprinzip der Rehabilitation“, stellt dazu Hans-Joachim Böhlert, Leiter des Rehabilitationsbereiches 01-Nord der DRV-Bund fest, „schon immer war es unser Auftrag, jeden Fall in der beruflichen Rehabilitation als Individualfall zu behandeln.“ Das galt für Diagnose, Erstellung des Profils und Auswahl der geeigneten Maßnahmen in Abstimmung mit den Bedarfen des Arbeitsmarktes. Neu hingegen sei das Qualifizierungskonzept, mit dem in den BFW ein „bisher nicht gekanntes Maß an Flexibilisierung und Mobilität erreicht wird.“ Dazu zähle, dass der Einstieg in die Maßnahme nicht mehr mit langen Wartezeiten verbunden sei, sondern sehr kurzfristig erfolgen könne. Vor allem aber ermögliche das neue Konzept eine erfolgreichere Orientierung am Teilnehmer. Böhlert macht das anschaulich deutlich: Früher entschied sich ein Versicherter im Zuge der Beratungen für einen Beruf – etwa dem des Industriekaufmannes – erhielt einen Bescheid und absolvierte bei Bedarf einen Rehavorbereitungslehrgang, bevor

er mit der Ausbildung begann. Stellte er dann nach den ersten Monaten fest, dass der Beruf doch nicht geeignet war oder entstanden gesundheitliche Irritationen, kam es in der Regel zum Abbruch. Bis es zu einem erneuten Anlauf kommen konnte, wurde das Verfahren des Beratens, Neuorientierens, Informierens – gar „Ausprobierens“ neu aufgerollt. „Dies dehnte die Zeit unnötig aus“, kritisiert Böhlert im Rückblick. Heute Sorge schon das Profiling dafür, dass die Maßnahmen den Teilnehmern quasi auf den Leib geschneidert würden – alle Ausbildungshemmnisse können im Vorfeld festgestellt und berücksichtigt werden, zudem könne passgenau reagiert werden, da die Integrationsmanager in den BFW unmittelbar mit dem Teilnehmer zusammenarbeiten und diese begleiten. Wenn es dann aber doch zum Abbruch komme, könne der Teilnehmer einen Teil seiner erworbenen Kenntnisse unmittelbar weiterverwerten. Die Ausbildungssituation an gemeinsamen Qualifizierungsorten mache das möglich. Am Beispiel des Industriekaufmannes hieße das: Seine

Grundqualifikation erwirbt er in einer lehrgangs- und fachrichtungsübergreifenden Ausbildung. Wenn er nach drei Monaten merkt, dass er in einen anderen kaufmännischen Beruf wechseln möchte, ist das problemlos möglich.

Das sieht auch Winfried Gehrke so. Der Berufshelfer und Disability Manager der Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gaststätten in Hannover lobt das neue Unterrichtskonzept, das den Klassenverband abgelöst hat: „In jedem Beruf muss man heute über berufsübergreifende Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen, die gemeinsamen Qualifizierungsorte bieten hierfür eine gute Basis.“ Aus seiner Sicht war die Zeit für RehaFutur gekommen: „Es galt einfach, den Trend zu erkennen“, so der 59-jährige Berufshelfer. Er schätzt die Vergrößerung des Leistungskatalogs der BFW und vor allem den „Fullservice“. Im BFW erhalten die Teilnehmer ein Assessment, die nötige Qualifizierung für die Eingliederung auf dem Arbeitsmarkt und werden bei der Integration am neuen Arbeitsplatz unterstützt. Das sei eine umfassende Kompetenz, die zur Sicherung der Nachhaltig-

keit beitrage. Dabei sei die Nähe zu den Arbeitsplätzen natürlich unabdingbar, weil nur so die Eingliederung effektiv erfolgen könne. „Es war höchste Zeit, dass ‚Integration‘ zum klar formulierten Auftrag wurde“, pflichtet DRV-Mann Böhlert bei. Auch wenn die BFW aus einer Selbstverpflichtung heraus schon seit vielen Jahren die Eingliederung ihrer Teilnehmer aktiv unterstützt haben, entspreche der neue Auftrag nun den veränderten gesellschaftlichen Gegebenheiten. Und noch etwas ermögliche „Integration“ als Ergebnis einer beruflichen Rehabilitation. Böhlert: „Wir haben damit einen Maßstab für die Qualität von Ausbildung und Leistung in einem BFW.“ Dass mit RehaFutur gute Perspektiven für die Zukunft der beruflichen Rehabilitation geschaffen worden sind, darin sind sich die beiden Reha-Berater einig. „Damit wird dem Bedarf des Einzelnen Rechnung getragen – und gleichzeitig wird der Mensch mit in die Pflicht genommen.“ Und in noch einem Punkt sind sie sicher: „Die Berufsförderungswerke werden als verlässliche Dienstleister bei der Integration von behinderten Menschen unverzichtbar bleiben.“

17. Reha-Wissenschaftliches Kolloquium

1.050 Wissenschaftler, Klinikärzte, Psychologen und Mitarbeiter verschiedener Reha-Einrichtungen trafen sich Anfang März in Bremen zum 17. Rehabilitationswissenschaftlichen Kolloquium mit dem diesjährigen Schwerpunkt „Evidenzbasierte Rehabilitation – zwischen Standardisierung und Individualisierung“. Veranstalter waren die Deutsche Rentenversicherung Bund, die Deutsche Rentenversicherung Oldenburg-Bremen und die Deutsche Gesellschaft für Rehabilitationswissenschaften.

Das Reha-Kolloquium zielt auf den Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis. Diskutiert wurde in diesem Jahr insbesondere über das Spannungsfeld, den Behandlungsprozess einerseits mit wissenschaftlich gesicherten wirksamen Therapien zu gestalten, andererseits aber auch die Patienten mit ihren individuellen Bedürfnissen

in die Behandlung einzubeziehen. Ein wichtiges Thema sind dabei standardisierte Leitlinien, die die rehabilitative Behandlung auf eine wissenschaftliche und evidenzbasierte Grundlage stellen sollen.

Unter großer Resonanz nutzte die Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Berufsförderungswerke

(ARGE BFW) das Kolloquium, um in einer separaten Veranstaltung die ersten Umsetzungsschritte des im Rahmen des Projekts RehaFutur entwickelten „Neuen Reha-Modells“ zu präsentieren. Nach der Positionsbestimmung durch den stellvertretenden ARGE-Vorsitzenden Ludger Peschkes stellte Elke Herrmann, Geschäftsführerin des BFW Hamburg, unter dem Titel „Reha macht Zukunft“ die einzelnen Modell-Bausteine vor sowie die „5 Fits“, die den Kern des Reha-Modells darstellen. Dabei bedeute die Definition dieses Kerns nicht nur ein Umdenken in der beruflichen Reha, sondern auch die

komplette Umstrukturierung der einzelnen Berufsförderungswerke, so Elke Herrmann. Daher sei Geduld bei der Erzielung der ersten Ergebnisse nötig, ebenso wie Offenheit für die vielfältigen Wege, auf denen diese Veränderung auch in den einzelnen Häusern umgesetzt werden wird. Das Thema der Leitlinien im Kolloquium aufgreifend, warb die Geschäftsführerin des BFW Hamburg für Transparenz durch wissenschaftliche Begleitung und Dokumentation der nun angestoßenen Prozesse und kündigte an, an gleicher Stelle im nächsten Jahr die ersten Ergebnisse zu dokumentieren.

Synthese herstellen

Erfolgreiche Tagungsfusion: BAR und ConSozial 2007

Es war ein Novum: Die 9. Fachmesse ConSozial in Nürnberg, inzwischen zur größten in der Behindertenszene gemausert und mit einem „Congress“ garniert, war am 8./9. November 2007 auch Heimat des Bundeskongresses der Bundarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR). Der Teilnehmerkreis umfasste an die 1.000 Besucher. Zugkräftig war die Veranstaltung somit allemal: in der Marketingsprache eine „Erfolgsstory“. Ein Rückblick von Prof. Wolfgang Seyd.

Nicht ganz leicht hatten es die Besucher mit den Flyern. Schließlich waren darin zwei Kongresse als Parallelveranstaltungen verortet. Hier könnte künftig eine stärkere Profilierung und Abgrenzung der beiden Veranstaltungen zu höherer Transparenz beitragen. Methodisch war die Mischung aus Grundsatzreferaten, Podiumsveranstaltungen und Workshops das tragende Element – nicht unbedingt innovativ, aber durchaus geeignet für fachliche Ergiebigkeit mit Blick auf jene Zuhörer, die sich über Positionen, Probleme und Reformen informieren wollten.

Als man schon bedauern mochte, Arbeitsminister Müntefering wegen seines unmittelbar vor der Tagung vorgenommenen Rücktritts entbehren zu müssen,

trat am zweiten Tag als Überraschungsgast der in Nürnberg beheimatete Günther Beckstein vor das Publikum. Im Flyer hatte er noch als Innenminister und stellvertretender Ministerpräsident firmiert, inzwischen war er zum Bayerischen Ministerpräsidenten aufgestiegen. Er nutzte die Gunst der Stunde zur eigenen Profilierung mit einer Rede, die nicht nur launig ausfiel, sondern auch durchaus Sachverstand auswies. Beckstein mixte Episodisches mit Systematischem, Familiäres mit Sozialpolitischem; sein Vortrag war ein absolutes Highlight. Auch seine Stellvertreterin, die Staatsministerin für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen, Christa Stewens, verstand es mit einer Mischung aus Sachverstand und humorvoller Rede zu punkten. Hatte am ersten Tag

Andreas Bönte vom Bayerischen Rundfunk, das Thema SGB IX mit namhaften Politikern behandelt, darunter der Behindertenbeauftragten der Bundesregierung, Karin Evers-Meyer, und der VdK-Bundesvorsitzende Walter Hirlinger, war am zweiten Tag der Tagesspiegel-Redakteur Jürgen Zurheide mit dem Stand und den Entwicklungen der medizinischen Rehabilitation befasst. Auch hier waren versierte Fachvertreter mit von der Partie, darunter der Vorstandsvorsitzende der Deutschen Rentenversicherung – Bund, Herbert Rische.

Der Autor dieses Textes hatte es als Moderator am frühen Nachmittag mit einem erlesenen Diskutantenkreis zum Thema „Teilhabe am Arbeitsleben“ zu tun, darunter BA-Vorstand Raimund Becker, DRV-Vorstandsmitglied Axel Reimann, der Bundesvorsitzende der ARGE Integrationsämter und Hauptfürsorgestellten Karl-Friedrich Ernst und DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach. Die veränderten Rahmenbedingungen der beruflichen Rehabilitation, die

Qualität der Leistungen, die Paradigmen Individualisierung, Flexibilisierung und Diversifizierung sowie die arbeitsplatzbezogene Qualifizierung, schließlich auch die Vernetzung von Leistungen, Einrichtungen und Trägern standen im Fokus der Podiumsdiskussion. Wenn man die vielfältigen Eindrücke zu einem Gesamteindruck zur Veranstaltung bündeln und sich dabei auf die berufliche Rehabilitation konzentrieren will, so bietet sich an, die Synthese aus der Reform des Reformbedürftigen und der Bewahrung des Bewährten als Gradwanderung herauszustellen, die von Leistungserbringern und Reha-Trägern gemeinsam geschafft werden muss. Mehr als 8 Mio. Menschen sind schließlich direkt oder indirekt vom Erfolg des gemeinsamen Weges abhängig. So gesehen, hat die Nürnberger Tagung viel Nachdenkenswertes und Anregendes hervorgebracht. Man kann sicher sein, dass sie in dieser Konstellation auch 2008 wieder stattfinden wird. Und wer in der beruflichen Rehabilitation Verantwortung trägt, sollte den Termin im Kalender reservieren.

ICF – als Basis zur Individualisierung

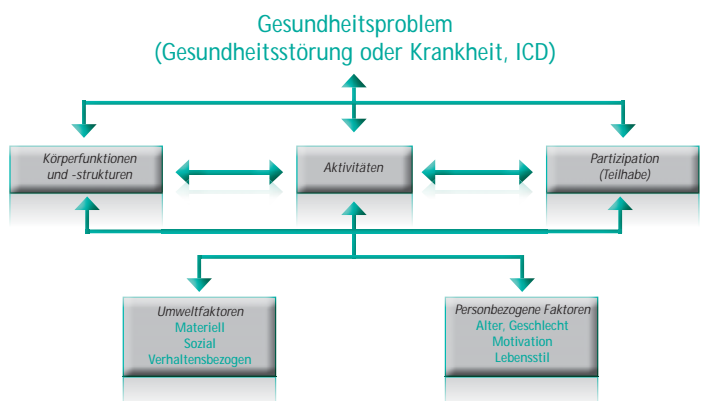
Klassifikation der Teilhabe unter Berücksichtigung von gesellschaftlichen und persönlichen Kontextfaktoren

Die Rehabilitation in Deutschland wurde im Jahr 2001 zwei wesentlichen Änderungen unterworfen, die oft als Paradigmenwechsel bezeichnet werden: Mit dem neuen SGB IX wurden „Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft“ als Ziel für alle Leistungen des Sozialstaates für Menschen mit Behinderungen gesetzt. Im gleichen Jahr verabschiedete die WHO die Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF). Sie legt ein bio-psycho-soziales Menschenbild zu Grunde und klassifiziert die Teilhabe unter Berücksichtigung von gesellschaftlichen und persönlichen Kontextfaktoren.

Die ICF dient als Basismodell zur Beschreibung des individuellen Zustands eines Menschen: Es liefert eine Einschätzung von Beeinträchtigungen körperlicher und geistiger Funktionsfähigkeiten und bietet damit die Grundlage für die Feststellung von Hilfe- oder Reha-Bedarfen. Gleichzeitig kann die ICF hier auch die Steuerung des Reha-Prozesses unterstützen – gute Erfahrungen bestehen hier bereits vielerorts für den Bereich der medizinischen Rehabilitation.

„Dabei enthält die Klassifikation zwei weitere wichtige Komponenten - die so genannten Kontextfaktoren der behinderten oder von Behinderung bedrohten Person: Umweltfaktoren und persönliche Faktoren“, erläutert Dr. Hans-Martin Schian vom Institut für Qualitätssicherung und Prävention in der beruflichen Rehabilitation.

Die ICF zielt auf die Ressourcen und Beeinträchtigungen einer Person im Kontext ihrer Um-



welt mit dem vorrangigen Ziel der Teilhabe. Sie ist aber kein Bewertungs- oder Assessment-System, auf ihrer Grundlage können jedoch solche Verfahren entwickelt werden. Auf Basis der Klassifikation und umfassenden Zustandssichtung kann dann die individuelle Planung zur Teilhabe erfolgen – „damit bildet ICF eine

wichtige Säule zur Umsetzung der Individualisierung in der beruflichen Rehabilitation“, so Schian perspektivisch, „die ICF bietet die Chance, individualisierte berufliche Reha operationalisierbar zu machen.“ Eine Sichtweise, die zukünftig die Arbeit in der beruflichen Rehabilitation wesentlich mitgestalten wird.

Netzwerk bedient Netzwerk

Mittelständisches Unternehmen Stöbich Brandschutz nutzt Netz der Berufsförderungswerke

19 Patente und 11 Prozent Wachstum im vergangenen Jahr markieren den Erfolg der Unternehmensgruppe Stöbich Brandschutz mit Hauptsitz in Goslar. Und die Zeichen stehen auf Wachstum: Zu den bundesweit 20 Standorten mit rund 420 Mitarbeitern sollen zehn weitere Servicestellen hinzukommen – und dafür benötigt das Unternehmen gut ausgebildete Mitarbeiter. Hier bietet das Netzwerk der Berufsförderungswerke beste Voraussetzungen, um Unternehmen mit bundesweiten Niederlassungen mit Fachkräften zu bedienen.



Erprobte Zusammenarbeit: Unternehmer Dr. Jochen Stöbich und Werner Otte, Direktor des BFW Goslar (v.l.)

Kreativität, Kompetenz und Ausdauer sind zentrale Begriffe in der Firmenphilosophie des expandierenden Brandschutz-Unternehmens, das mit seinen

Hightech-Lösungen auf vielen Flughäfen Europas und in vielen Produktionsbetrieben als Partner vertreten ist. Dafür braucht das Unternehmen fachlich-qua-

lifizierte Mitarbeiter – Mechatroniker, REFA-Techniker aber auch Fachkräfte im CNC-Bereich oder Maschinenbautechniker. Schon seit vielen Jahren arbeitet das Goslarer Unternehmen hier mit dem Berufsförderungswerk Goslar zusammen, jedes Jahr absolvieren ein bis zwei Absolventen ein Praktikum bei dem Brandschutzspezialisten. „Viele wechseln anschließend in ein festes Beschäftigungsverhältnis“, berichtet Unternehmensgründer Dr. Jochen Stöbich. Das Praktikum sei ideal, um herauszufinden, ob Teilnehmer und Unternehmen zusammen passen – und um die Ausbildung an den Unternehmensbedarf anzupassen.

Kooperation zum Ausbau des Servicenetzes

Nicht alle Mitarbeiterwünsche können aus Goslar erfüllt werden. Für die Standorte im bayerischen Bopfinger, im anhaltinischen Halle oder im westfälischen Kamen, bietet sich die Möglichkeit

einer Zusammenarbeit mit anderen Berufsförderungswerken vor Ort an. Doch nicht nur dort. Die guten Erfahrungen in der Zusammenarbeit zwischen Betrieb und BFW führten nun zu der Idee einer Kooperation mit dem Netzwerk der Berufsförderungswerke: „Für den Ausbau unseres Servicenetzes – geplant sind zehn weitere Standorte bundesweit – suchen wir Mechatroniker und Servicemechaniker, die möglichst aus der Region stammen, in der wir expandieren wollen“, erklärt Dr. Stöbich, „hier kann uns das Netzwerk der Berufsförderungswerke eine große Unterstützung geben.“ Schließlich bürgt der Begriff BFW für eine qualitativ gute Ausbildung und für nicht minder gute Personaldienstleistungen.

Ein gutes Beispiel, das zeigt, wie kreativ und erfolgreich Firmennetzwerke und das Netzwerk der Berufsförderungswerke sich gegenseitig auf ihrem erfolgreichen Weg bedienen können.

Trainingspartnerschaft vereinbart

BFW Dortmund ist zertifizierter Siemens CNC Trainingspartner

Qualität in der beruflichen Qualifikation spielt als strategische Komponente eine immer größere Rolle für Unternehmen – das zeigt aktuell die Kooperation des Berufsförderungswerks Dortmund (BFW) mit der Siemens AG. Kürzlich unterzeichneten BFW-Direktor Ludger Peschkes und Peter Brich, Leiter der Siemens Abteilung AD Product Trainings, einen gemeinsamen Vertrag, der die Trainingspartnerschaft in der Ausbildung an CNC-Werkzeugmaschinen, die weltweit in der Dreh- und Frästechnik eingesetzt werden, festschreibt.

Das BFW Dortmund bietet dem Hersteller von Produkten und Systemen für die Fertigungs- und Prozessautomatisierung einen professionellen Rahmen für die Ausbildung an: Das Berufsförderungswerk stellt in der vereinbarten Trainingspartnerschaft seinen mit der neuesten Siemens-Steuerungstechnologie ausgestatteten CNC-Maschinenpark zur Verfü-

gung, während die Siemens AG, Bereich Automation and Drives, Trainer, effiziente Trainingskonzepte sowie Lehrgangunterlagen für diesen Ausbildungsbereich stellt. Für Unternehmen ist damit eine erstklassige Qualifizierung garantiert. „Mit der neuen Technologie bieten wir eine praxisgerechte und durchgängige Lösung für die CNC-Ausbildung“, erklärt



Beide Seiten profitieren von der Partnerschaft: BFW-Direktor Ludger Peschkes (vorne links) und Peter Brich, Leiter der Siemens Abteilung AD Product Training (vorne rechts).

dazu BFW-Direktor Ludger Peschkes. Die ganzheitliche Ausbildung im BFW Dortmund umfasst Schulungssoftware und Ausbildungssysteme – und ist perfekt zugeschnitten auf die jeweiligen Anforderungen der Industrie und des Arbeitsmarktes. Die neu eingesetzte Software ermöglicht es

nun Mitarbeitern aus Firmen im Hochtechnologiebereich, am PC exakt die Arbeitsschritte einzustudieren, die sie auch später an der Maschine ausführen müssen. „Damit schulen wir genau das, was die Arbeitgeber von ihren Mitarbeitern erwarten“, so BFW-Teamleiter Ulrich Schröder.

40 Jahre Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke

Die ersten 10 Jahre

Rehabilitation war von Anfang an Bestandteil der Bundesrepublik – gleich nach dem Ende des 2. Weltkrieges wurden die ersten „Versehrtenanstalten“ gegründet. Während Rehabilitation in den zwei Jahrzehnten der Nachkriegszeit Teil des differenzierten sozialpolitischen Systems in Deutschland wurde, entwickelten sich auch die Einrichtungen zur Eingliederung von behinderten Menschen weiter – und schlossen sich 1968 zu der Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Berufsförderungswerke (ARGE) zusammen. Rehavision blickt aus Anlass des 40-jährigen Jubiläums in vier Folgen auf die Geschichte der ARGE zurück.

Die Gründung der Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke und die Planung und Errichtung der einzelnen Berufsförderungswerke hat ihre Ursachen in der Entwicklung der Wirtschaft und der gesellschaftlichen Veränderungen in den 60er Jahren: Damals herrschte in der Bundesrepublik ein stetiges Wirtschaftswachstum und es waren scheinbar unbegrenzt Ressourcen vorhanden. Die Arbeitslosenzahlen lagen zwischen 0,7 % und 2,1 %, im Grunde bestand Überbeschäftigung, allgemein herrschte ein Arbeitskräftemangel, vor allem ein Mangel an Fachkräften.

Bereits 1957 war durch die Gesetze über die „Neuregelung des Rechts der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten“ berufliche Rehabilitation als Regelleistung der Rentenversicherung eingeführt worden. Die Rehabilitationsleistungen der Rentenversicherung sind seitdem unter dem Grundsatz „Rehabilitation vor Rente“ zu gewähren, um ein vorzeitiges Ausscheiden der Versicherten aus dem Erwerbsleben zu verhindern und eine möglichst dauerhafte Eingliederung in das Erwerbsleben zu sichern. Mehr und mehr wurde erkannt, dass Eingliederung in das Arbeitsleben gleichzeitig Teilhabe an der Gesellschaft bedeutet und dass Arbeit mehr ist als Broterwerb. Arbeit entscheidet über Zugehörigkeit oder Außenseitertum.



Bundespräsident Gustav Heinemann und Bundeskanzler Willy Brandt machten sich stark für Rehabilitation.

„Wir wollen uns denjenigen zuwenden, die trotz Wirtschaftswachstum und Wohlstand im Schatten der Gesellschaft leben, den Behinderten und Benachteiligten“, hieß es in der Regierungserklärung von Bundeskanzler Brandt im Jahre 1969. Und Bundespräsident Gustav Heinemann stellte fest, „eine Gesellschaft, die alte Menschen und behinderte Menschen aller Art nicht als natürlichen Teil ihrer selbst zu achten und zu behandeln weiß, spricht sich selbst das Urteil“. In der Folge erklärten Willy Brandt und Bundesminister Walter Arend die 70er Jahre zum Jahrzehnt der Rehabilitation. Diese humanitären Wertevorstellungen und sozialen Grundsätze prägten die 70er Jahre. Der gesellschaftliche Konsens darüber, dass Behinderten umfassende Leistungen zu gewähren sind, damit sie im Wettbewerb mit Gesunden bestehen können, war groß. Allerdings musste sich die Gesellschaft in jenen Jahren nicht fragen, welche Opfer sie für ihre Wertevorstellungen zu erbringen bereit sei, da man „aus dem Vollen“ schöpfen konnte. Und dennoch: Auch damals schon mussten sich überzeugte Sozialpolitiker gegenüber rein wirtschaftlich denkenden Entscheidungsträgern durchsetzen.

Gründung, Ziele und Leitgedanken

Vor diesem Hintergrund wurde am 15.1.1968 im BFW Heidelberg die Arbeitsgemeinschaft (ARGE) Deutscher Berufsförderungswerke gegründet. Die ARGE verabschiedete bereits damals mit der Gründungsurkunde Grundsätze, die in wesentlichen Punkten noch heute Gültigkeit haben. So setzte sie sich u.a. zum Ziel, mit dazu beizutragen, dass die Bemühungen um die Eingliederung und Wiedereingliederung von Behinderten in Arbeit unter

Beachtung neuer Erkenntnisse und zeitgerechter Methoden zum größten Erfolg geführt werden – bei voller Selbstständigkeit und Handlungsfreiheit jeder einzelnen Einrichtung. Man beschloss, fachlich eng zusammenzuarbeiten, Erfahrungen auszutauschen und enge Kontakte zu den Partnern der BFW auf Bundes- und Landesebene zu pflegen. Und man vereinbarte, Mindestanforderungen für Rehabilitationseinrichtungen zu erarbeiten. Bereits im Juli 1968 verabschiedete die ARGE einen Grundsatzplan zur Schaffung einer ausreichenden Anzahl von zeitgerechten Plätzen und Einrichtungen für die Eingliederung und Wiedereingliederung von Behinderten in Arbeit und Beruf. Dieser enthielt Grundzüge der Konzeption des Auf- und Ausbaus von Berufsförderungswerken und war eine wichtige Grundlage für die endgültige Konzeption für ein flächendeckendes Netz von Berufsförderungswerken.

Die Konzeption der Berufsförderungswerke wurde 1970 in das erste „Aktionsprogramm zur Förderung der Rehabilitation der Behinderten“ aufgenommen. Darin wurde festgelegt, dass Berufsförderungswerke spezifische Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation erwachsener Behinderter sind. Sie führen eine Qualifizierung in zukunftsorientierten Berufen auf der Grundlage moderner Methoden der Erwachsenenbildung unter Einsatz ausbildungsbegleitender medizinischer, psychologischer und sozialer Fachdienste durch. In der vorläufigen Satzung von 1973, die 1978 offiziell verabschiedet wurde, legte die ARGE ihre Aufgaben und Ziele fest. Dazu gehörten die Zusammenarbeit und der Erfahrungsaustausch der Berufsförderungswerke untereinander, z. B. in Fragen der Ausbildung und Koordinierung des Ausbildungsangebots, bei der Fortbildung der Fachkräfte, bei der Weiterentwicklung von Ausbildungsprogrammen, -methoden und -didaktik, sowie in der Forschung und Dokumentation. Eine andere Aufgabe war die Wahrnehmung gemeinschaftlicher Interessen, insbesondere die Zusammenar-

beit mit den Reha-Trägern, dem BMAS, den zuständigen Ministerien und Behörden der Länder sowie mit den zuständigen Institutionen auf Bundesebene.

Wichtigste Ergebnisse

Gerade in den Anfangsjahren begleitete die ARGE die Umsetzung der Konzeption und die Errichtung der Berufsförderungswerke intensiv. Der erste ARGE-Vorsitzende und Direktor des BFW Heidelberg, Werner Boll, war mehrere Jahre Berater des BMAS und das BFW Heidelberg unterhielt im Auftrag des BMAS eine Beratungsstelle für Rehabilitation, der vom Ministerium die Pläne für den Neubau oder Umbau von Berufsförderungswerken zur Begutachtung vorgelegt wurden. Der ehemalige Arbeitsvermittler Boll verfolgte mit der Rehabilitation der Behinderten in Berufsförderungswerken das Ziel, behinderungsspezifische Defizite durch ein Höchstmaß an beruflicher Qualifizierung zu kompensieren und sie so konkurrenzfähig für den allgemeinen Arbeitsmarkt zu machen.

Nachdem Anfang der 70er Jahre Werner Boll aus persönlichen Gründen sein Amt als Vorsitzender niederlegte, übernahm bis 1978 der Direktor des BFW Dortmund, Herbert Schmahl, kommissarisch den Vorsitz der ARGE. Auch in dieser Zeit hat die ARGE effektive Arbeit geleistet: Dazu zählt die Entscheidung vom 6.10.1970, in der eine vorläufige Gesamtplanung von Berufsförderungswerken mit einer Gesamtkapazität von 9.000 Ausbildungsplätzen vorgelegt wurde. Dazu zählt ebenfalls die kritische Begleitung der Entwicklung des „Gesetzes über die Angleichung der Leistungen zur Rehabilitation“ vom 7.8.1974. Es versuchte, das bis dahin sehr unterschiedliche Recht der medizinischen und beruflichen Rehabilitation zu vereinheitlichen und zu verbessern. 1976 verabschiedete die ARGE die „Grundsätze für Berufsförderungswerke“, die unter Beteiligung des BMAS und der Reha-Träger erarbeitet worden waren.

Nächste Ausgabe: 1978-1988

Neuer Staatssekretär im BMAS

Franz-Josef Lersch-Mense löste Heinrich Tiemann ab

Bevor das Jahr 2007 zu Ende ging, sorgte es noch für einige Veränderungen: Nicht nur der Bundesminister für Arbeit und Soziales wechselte, sondern auch der für den Bereich Rente und Soziales zuständige Staatssekretär: Franz-Josef Lersch-Mense löste Heinrich Tiemann ab.

Heinrich Tiemann wechselte Ende 2007 ins neue „Vizekanzleramt“ und wurde als Staatssekretär ins Auswärtige Amt berufen. Sein Name ist „unauflöslich mit dem Projekt RehaFutur“ verbunden“, würdigte Werner Otte, Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Berufsförderungswerke (ARGE), das Engagement Tiemanns, der seit 2005 beamteter Staatssekretär im Arbeitsministerium war. Mit RehaFutur sei „eine neue Entwicklung für die berufliche Rehabilitation in Deutschland auf den Weg gebracht und eine neue Verlässlichkeit geschaffen worden“, so Otte.

Lersch-Mense: RehaFutur bringt Bewegung

Dass er das Projekt weiter unterstützen werde, sicherte Tiemanns Nachfolger, der frühere SPD-Bundesgeschäftsführer Franz-Josef Lersch-Mense, bereits zu. „Das übergeordnete Ziel der Behindertenpolitik bleibt, dass behinderte Menschen am gesellschaftlichen Leben selbstbestimmt und gleich-

berechtigt teilhaben sollen“, so der 55-Jährige gegenüber *Rehavis*on. „Dies muss für möglichst alle Bereiche gelten, auch und besonders für das Arbeitsleben. Dazu wollen wir Ausbildung und Beschäftigung behinderter und schwerbehinderter Menschen stärker fördern, vor allem aber bestehende Arbeitsverhältnisse über das betriebliche Eingliederungsmanagement sichern. Die Arbeiten am Konzept RehaFutur bringen Bewegung und neue Perspektiven in die berufliche Rehabilitation.“ In der Zusammenarbeit mit den Berufsförderungswerken setzt der gebürtige Eschweiler, der seit knapp 30 Jahren in den verschiedensten politischen Referaten auf Bundes- wie auf Länderebene tätig ist, auf Verlässlichkeit und Offenheit und auf eine gute, weil kritisch-konstruktive Zusammenarbeit. „Ich weiß, die Einrichtungen sind im Wandel. Ihnen wurde in den vergangenen Jahren viel abverlangt“, so Lersch-Mense. Umso wichtiger seien Offenheit und gegenseitige



Franz-Josef Lersch-Mense

Information, denn daraus „können Vertrauen und verlässliche Zusammenarbeit wachsen.“ Das BMAS habe sich den BFW stets als zuverlässiger und fairer Partner erwiesen. „Das soll auch so bleiben.“ Lersch-Mense, zuletzt Präsident der Wehrbereichsverwaltung West, wird sich in seinem neuen Aufgabenbereich für die konsequente Umsetzung der Regelungen des SGB IX einsetzen: „Das BMAS will dabei unterstützen, dass sich die Rehabilitationsträger besser koordinieren und wirkungsvoller zusammenarbeiten. Das persönliche Budget, die gemeinsamen Servicestellen, die Frühförderung, mehr ambulante Leistungsangebote – das sind die Instrumente, mit denen wir Fortschritte erreichen können.“ Als Voraussetzungen benennt Lersch-Mense vor allem eines: „Alle Beteiligten müssen bereit sein, bestehende Strukturen zu verändern.“

Berufliche Reha für Schmerzranke

BFW Heidelberg startet Schmerzmanagement-Projekt

Es gibt 8 Millionen chronisch Schmerzranke in Deutschland. Ein Großteil von ihnen wird verrentet – oder fällt in den Bezug sozialer Leistungen. „Dabei gibt es auch für diese Betroffenen eine Chance zur Rückkehr in das Arbeitsleben“, sagt Anja Figge. Seit 2006 leitet sie im BFW Heidelberg das Projekt „Schmerzmanagement“, das ein spezialisiertes Angebot zur beruflichen Rehabilitation umfasst – abgestimmt und zugeschnitten auf Schmerzpatienten.

Das bundesweit einmalige Projekt setzt ganzheitlich an: „Menschen mit langjähriger Schmerzerfahrung haben meist einen langen Weg durch die verschiedensten Praxen hinter sich“, erklärt Anja Figge, „sie sehen für sich keine Perspektiven mehr, isolieren sich oft sozial und haben zudem oft finanzielle Schwierigkeiten.“ Eine Situation, die das subjektive Erleben des Schmerzes noch einmal steigert – und die Teilhabe am Arbeitsleben in weite Ferne rückt. Diesen Teufelskreis will das Heidelberger Projekt durchbrechen. Dass berufliche Re-

habilitation betroffener Menschen bislang aber fast nicht stattfand, hat mit den besonderen Anforderungen zu tun, die Schmerzranke benötigen. Dazu Projektleiterin Figge: „Sie brauchen soziale Beratung, psychologische und physiotherapeutische Begleitung – und zwar parallel zur beruflichen Rehabilitation.“ Das Angebot des integrierten Schmerzmanagements im BFW Heidelberg setzt genau hier an: Es bietet eine umfassende Anamnese und klärt in Absprache mit den behandelnden Schmerztherapeuten Motivations- und Einsatzfä-

higkeit der Betroffenen ab. Am Ende steht eine Empfehlung über berufliche und soziale Perspektiven sowie ein Lösungsvorschlag für eine multimodale Schmerztherapie. „Neben der eigentlichen Ausbildung erhält der Schmerzpatient die Betreuung durch einen Anästhesisten, einen Schmerzpsychologen, Krankengymnasten und seinen Schmerzmanager“, erläutert Anja Figge das Konzept. „Diese engmaschige Begleitung wird nach und nach reduziert, bis der Rehabilitation gelernt hat, mit der Einschränkung ‚Schmerz‘ zu leben und zu arbeiten.“



BFW Bad Pyrmont:

Bernd Kossendey verabschiedet

„Ein ausgezeichnetes Beobachtungsvermögen und Fingerspitzengefühl“ beim Blick auf den Arbeitsmarkt bescheinigte Niedersachsens Sozialstaatssekretärin Dr. Christine Hawnhorst Bernd Kossendey. Nach 20 Jahren wurde der 64-Jährige Ende 2007 in den Ruhestand verabschiedet. Der Dipl.-Kaufmann und Diplomhandelslehrer Kossendey hatte nach Stationen in der beruflichen Weiterbildung 1987 die Geschäftsführung im BFW Bad Pyrmont sowie Bookholzberg übernommen und sich auch in der Arbeitsgemeinschaft engagiert, wo er den Ausschuss Qualifizierung leitete.

BFW Heidelberg-Schlierbach:

Werner Brandmeier im Ruhestand

Nach zehn Jahren an der Spitze des BFW Heidelberg-Schlierbach beendete Werner Brandmeier 2007 seine Tätigkeit als Geschäftsführer der Spezialeinrichtung für die berufliche und soziale Rehabilitation von Menschen mit Querschnittlähmungen und Behinderungen des Stütz- und Bewegungsapparates. Der 60-Jährige war 1997 aus dem Landesarbeitsamt Baden-Württemberg in das BFW gewechselt, das zur Stiftung des Orthopädischen Klinikums Heidelberg gehört.

BFW Brandenburg:

Richard Ihrler verabschiedet

Mitte des vergangenen Jahres wurde der Geschäftsleiter des BFW Brandenburg in die passive Alterszeit verabschiedet. Der 58-jährige Richard Ihrler hatte das BFW seit 1995 geleitet, nachdem er zuvor als Verwaltungsleiter im BFW Berlin und im BFW Thüringen tätig war.

Impressum

*Rehavis*ion ist ein Informationsmedium der Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke.

Redaktion

Ellen Krüger, Matthias Ortmann, Prof. Dr. Hans-Peter Riedel, Ulrich Wittwer, Astrid Jaehn (V.i.S.d.P.)

Druck und Gestaltung

TNP Agentur für Kommunikation, Vinckeweg 15, 47119 Duisburg, Tel.: 0203 80079-0, Fax: 0203 80079-99, E-Mail: rehavision@tnp-gmbh.de

Leserservice

Kontakt: Mutila Nordhoff Tel.: 040 64581-1846, Fax: 040 64593-846 E-Mail: info@arge-bfw.de

Leserbriefe & Diskussionsbeiträge

Ihre Meinung zu *Rehavis*ion und unseren Artikeln ist uns wichtig. Wir freuen uns auf Kritik, Anregungen, Vorschläge oder Ideen – schreiben Sie uns per E-Mail oder Post. Jeder Leserbrief ist willkommen, die Redaktion behält sich jedoch vor, Leserbriefe verkürzt wiederzugeben.

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