



13

"DAUERHAFT ZURÜCK INS BERUFSLEBEN"

THOMAS KECK

Alternierender Vorsitzender und 1. Direktor der DRV Westfalen



ie Herausforderungen sind nicht neu, aber ihr Veränderungstempo hat 2019
Fahrt aufgenommen. Ob Digitalisierung oder die Diversität der Teilnehmer – die berufliche Rehabilitation muss sich neuen Anforderungen stellen. Ihr Auftrag bleibt dabei unverändert: Menschen, die aufgrund gesundheitlicher Beeinträchtigungen nicht länger in ihrem ursprünglichen Beruf arbeiten können, bekommen neue Perspektiven für eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt. Der Verein Nordrhein-Westfälisches Berufsförderungswerk passt seine Leistungen dafür kontinuierlich neuen Bedarfen an und richtet seine Kapazitäten entsprechend aus. Das zeigt sich auch in den Konzepten und Angeboten, die 2019 entwickelt worden sind.

Dass es mit Blick auf den digitalen Veränderungsprozess in der beruflichen Aus- und Weiterbildung darauf ankommt, den Teilnehmern neue Kompetenzen zu vermitteln, ist bekannt. Hinzu kommen ganz neue Berufe im Ausbildungsportfolio sowie interaktive Lernformen. Hier nutzen die BFW Dortmund und Oberhausen erfolgreich digitale Lernund Kommunikationsplattformen. Zudem ergreifen sie die Chancen der Digitalisierung – etwa bei der individuellen Förderung von Menschen und der Entwicklung innovativer Ansätze wie der telemedizinischen Beratung oder psychologischen Begleitung. Last but not least setzen sie auf digitale Anwendungen bei der Neugestaltung interner Prozesse und Steuerungsmöglichkeiten – und gestalten damit die Integrationsplanung transparent, flexibel und vor allem individualisierbar.

Genau das ist eine der entscheidenden Aufgaben der heutigen beruflichen Rehabilitation: Die Teilnehmerstruktur verändert sich, die Diversität der Männer und Frauen, die in den BFW eine berufliche Neuorientierung bekommen, nimmt zu. Die Belegungszahlen werden sinken. Die Angebote müssen daher flexibel sein und immer stärker auf den Einzelfall zugeschnitten werden, damit am Ende der erfolgreiche Neustart im Arbeitsleben gelingt. Die Weichenstellung dafür ist erfolgt, die Berufsförderungswerke nutzen alle Möglichkeiten. Jetzt und in Zukunft.

- Jeles

INHALTSVERZEICHNIS



ARBEIT UND SOZIALES GESTALTEN

Aktuelle Entwicklungen auf bundespolitischer Ebene

28



Trends und Entwicklungen PRÜFUNGSERGEBNISSE UND VERMITTLUNG 40 Integration in Arbeit PROGNOSE FÜR 2020 42 Ausblick in Zahlen LEISTUNGSSPEKTRUM 44 **BFW Dortmund** LEISTUNGSSPEKTRUM 46 BFW Oberhausen FINANZDATEN & JAHRESABSCHLUSS 48 BFW Dortmund FINANZDATEN & JAHRESABSCHLUSS **50** BFW Oberhausen BFW NRW E.V. **52** Der Verein und seine Organe

BETEILIGUNGEN

Der Verein und seine Beteiligungen

54

ERFOLGE UND ENTWICKLUNGEN

FACHKRÄFTE-SICHERUNG



SOZIAL- UND BEHINDERTEN-POLITIK





BERUFLICHE
REHABILITATION &
ARBEITSMARKT



BERATUNGS-SCHWER-PUNKTE







OPTIMAL VORBEREITET IN BESCHÄFTIGUNG

BFW leisten wertvollen Beitrag zur Fachkräftesicherung

er demografische Wandel bedeutet für immer mehr Firmen, sich intensiv mit dem Thema Fachkräftesicherung beschäftigen zu müssen. Zurzeit warten Unternehmen durchschnittlich 110 Tage, bis sie eine ausgeschriebene Stelle besetzen können – Tendenz steigend, so die Angaben der Bundesagentur für Arbeit. Hier birgt das Angebot der BFW neue Möglichkeiten, als Dienstleistungspartner der Unternehmen sind sie daher immer mehr gefragt. Seit jeher gehört es zu den Aufgaben der BFW, das Recht des Einzelnen auf Teilhabe und den Fachkräftebedarf der Wirtschaft miteinander zu verbinden. Ihr Know-how ist geschätzt: Wie bleiben Beschäftigte langfristig fit? Wie können berufliche Perspektiven in unterschiedlichen Lebens- und Altersphasen sowie nach einer Reha aussehen? Die enge Vernetzung mit Betrieben vor Ort stellt die passgenaue Qualifizierung sicher und ermöglicht eine schnelle Integration, die den individuellen Stärken der Teilnehmer entspricht.

So gehören auch die BFW Dortmund und Oberhausen als Partner für Fachkräftequalifizierung zu den wichtigsten Ansprechstellen der Region, wenn es um gezielte Qualifizierung und Integration geht. Aktuell finden mehr als 86% der Absolventen des BFW Dortmund einen neuen Arbeitsplatz, 83% sind es beim BFW Oberhausen. Viele werden direkt nach der Qualifizierung von den Betrieben übernommen. Zu den besonders gefragten Berufen gehören insbesondere NC-Anwendungskräfte und Elektrofachkräfte. So ist das BFW Dortmund im Ausbildungsbereich Zerspanung einer der größten zertifizierten Schulungspartner der Siemens AG. Eine ähnliche

Kooperation besteht seit Frühjahr 2019 zwischen dem BFW Oberhausen und dem Landesbetrieb Straßenbau Nordrhein-Westfalen in Köln. Bisher wurden acht Mitarbeiter des Landesbetriebs erfolgreich zur Elektrofachkraft für festgelegte Tätigkeiten geschult.

// Vielfältiger Nutzen für Betriebe

Unternehmen können vom Leistungsspektrum der BFW gleich mehrfach profitieren: Zum einen werden ihnen qualifizierte Fachkräfte vermittelt. Die BFW entwickeln hierzu in enger Absprache mit den Unternehmen ein detailliertes Anforderungsprofil und nehmen eine Vorauswahl der Bewerber vor. Da die Teilnehmer vorher meist in einem anderen Beruf gearbeitet haben, bringen sie nicht nur ein übergreifendes Know-how, sondern auch Flexibilität und ein breites Erfahrungswissen mit.

Zum anderen können die Unternehmen als kooperierende Ausbildungsbetriebe Arbeitskräfte gezielt ausbilden lassen – mit Qualifizierungen, deren Inhalt und Umfang passgenau auf den betrieblichen Bedarf abgestimmt sind.

Zudem unterstützen die BFW Dortmund und Oberhausen aktiv bei der Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) und helfen, Fachkräfte im Unternehmen zu halten: Wie kann eine bestehende Arbeitsunfähigkeit überwunden werden? Welche Hilfen und präventiven Maßnahmen sind nötig, um eine erneute Arbeitsunfähigkeit zu verhindern und den Arbeitsplatz zu sichern? Die BFW stehen den Betrieben bei der Einführung der notwendigen Strukturen des BEM-Verfahrens und bei der konkreten Umsetzung von Lösungen zur Seite.

// Erfolgsbeispiel aus der Praxis

Dass Unternehmen und Teilnehmer gleichermaßen von diesen Kooperationen profitieren, zeigt das Beispiel von Stefan Neumann: Nach einem Burn-out konnte er seinen Beruf als Lkw-Fahrer nicht mehr ausüben. Er entschied sich für die anspruchsvolle Ausbildung zum Werkstoffprüfer. Hier bietet das BFW Dortmund deutschlandweit anerkannte qualifizierte Abschlüsse. Dazu zählen u.a. Qualifizierungen für die Durchführung zerstörungsfreier Prüfungen. Ein Praktikum führte zum späteren Arbeitgeber, der Werkstoffprüfung GmbH in Hagen. Hier arbeitet der BFW-Absolvent heute als gefragte Fachkraft. So profitieren von beruflicher Rehabilitation am Ende alle: Unternehmen, Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen und nicht zuletzt die Volkswirtschaft.



FIT FÜR ARBEIT

Arbeitsmarkt und berufliche Rehabilitation

ie Konjunktur stagniert - und dennoch zeigt sich der Arbeitsmarkt weitestgehend stabil: 45,26 Millionen Menschen gingen im Jahr 2019 in Deutschland einer Arbeit nach – so viele wie zuletzt nach der Wiedervereinigung. Damit sei die Beschäftigung erneut gestiegen, wie die Bundesagentur für Arbeit erklärte. So waren im Juni 2019 33,41 Mio. Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung blieben insgesamt nahezu unverändert: Rund 2.27 Mio. Menschen waren im Jahresdurchschnitt ohne Job, das entspricht einer Quote von 5%. Zwar ist das Wirtschaftswachstum in Nordrhein-Westfalen laut Konjunkturbericht des Landeswirtschaftsministeriums etwas gedämpft, dennoch gibt es weiterhin eine Nachfrage nach gut qualifizierten Fachkräften, wie die anhaltend hohen Integrationsquoten zeigen. Der Erfolg der Vermittlung von BFW-Absolventen in den Arbeitsmarkt kommt dabei nicht von ungefähr: Die BFW sind gut mit Unternehmen in der Region vernetzt und orientieren sich mit ihrem breiten Leistungsangebot an den Bedarfen der Wirtschaft.

// Prognose für 2020 gedämpft

Für 2020 rechnet das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) mit einem Wachstum des Brutto-inlandsprodukts von 1,1%. Der Arbeitsmarkt wird sich voraussichtlich weniger positiv entwickeln als in den vergangenen Jahren: Die Wachstumsrate der Beschäftigung fällt niedriger aus und der Abbau der Arbeitslosigkeit stagniert. Die Prognose des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung ("Wirtschaftsweise") sieht ganz ähnlich aus: Der Aufschwung sei beendet, bislang sei jedoch nicht von einer

breiten und tiefgehenden Rezession auszugehen. "Um die Chancen des Strukturwandels zu ergreifen, muss Deutschland seine Wirtschafts- und Industriepolitik nicht neu erfinden, sondern weiterentwickeln", so die Empfehlung.

Das BFW Dortmund und das BFW Oberhausen stellen sich auf diese Entwicklung ein. Für die berufliche Rehabilitation heißt die Aufgabe einmal mehr, möglichst gezielt Fachkräfte auszubilden. Neben der Qualifizierung in nachgefragten Berufen setzen sie zudem auf spezifische Angebote.

Gerade im Ruhrgebiet war und ist der Strukturwandel das zentrale Thema. Dadurch haben sich vor allem im Handel neue Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnet: So ist die Region Logistik-Drehkreuz Nummer 1 in Europa. Firmen wie Amazon, Ikea, Rewe und Tedi setzen mit ihren Logistikzentren auf das Ruhrgebiet. Der Personalbedarf an Kaufleuten im E-Commerce sowie für Spedition und Logistik ist daher besonders hoch. Beide Ausbildungsberufe gehören zum Leistungsportfolio der BFW. Auch der Fachkräftebedarf im Metall- und IT-Bereich ist in der gesamten Region besonders groß. Hier bietet das BFW Dortmund mit seinen gut qualifizierten Absolventen attraktive Lösungen. Besonders hervorzuheben sind die Berufsbilder NC-Anwendungsfachmann, Werkstoffprüfer, Fachinformatiker für Systemintegration und Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung. Auch die Kurzqualifizierung "Einrichtungsberater für Küchentechnik" ist ein Erfolgsmodell, da im Ruhrgebiet viele große Möbelhäuser ansässig sind, die diese Fachkräfte stark nachfragen.

Das BFW Oberhausen verzeichnet eine besonders hohe Nachfrage bei den Verwaltungsberufen. Auch die IT-Experten sind begehrt, ein ähnlich hoher Bedarf besteht bei Konstruktionsfachleuten, etwa für den Baubereich.

Die zuvor dargestellten Prognosen sind durch die zunehmende Verbreitung des Corona-Virus obsolet. Es ist vielmehr davon auszugehen, dass die Pandemie spürbare Auswirkungen auf Wirtschaft und Beschäftigung und damit auch auf die Entwicklung der Berufsförderungswerke haben wird.



AGENDA FÜR EINE DIGITALE TRANSFORMATION

Mitarbeiter im Zentrum

lanung und Umsetzung von Ideen und Maßnahmen zur digitalen Transformation erfordern ein ganzheitliches Vorgehen bei der Entwicklung der digitalen Agenda, und das unter Berücksichtigung unterschiedlichster Expertisen. In den Berufsförderungswerken Dortmund und Oberhausen stehen dabei Leistungsplanung, Leistungsdurchführung und Leistungsdokumentation im Fokus.

Die zentralen Fragen sind: Auf welche Ziele und Kernfelder konzentriert man sich in welcher Reihenfolge hinsichtlich der angestrebten digitalen Transformation der Geschäftsprozesse? Wie gelingt es, die digitale Transformation agil und effizient, jedoch unter Berücksichtigung der eigenen Ressourcen und innerbetrieblichen Gegebenheiten umzusetzen? Auf beide Fragen haben die BFW Antworten gefunden, die vielleicht noch nicht die finale Lösung sind, mit Sicherheit jedoch den Weg dahin aufzeigen.

Die Entwicklung einer zeitgemäßen Organisationsstruktur ist dabei in den BFW Dortmund und Oberhausen von großer Bedeutung, da es nur damit unkompliziert möglich wird, auf Veränderungen zeitnah und angemessen zu reagieren. Die digitalen Lösungen sind somit auf diese Anforderung auszurichten, damit sie dazu beitragen können, eine kontinuierliche Weiterentwicklung zu unterstützen.

// Digitale Verwaltungs-und Unterstützungsprozesse

Die aktuell zur Unterstützung von Leistungsplanung, Leistungsdurchführung und Leistungsdokumentation eingesetzten Softwareversionen sind vollständig auf eine benutzerfreundliche und intuitive Bedienung ausgerich-



tet. Die Nutzer werden durch den Einsatz von Cockpits – also durch einen anwenderspezifischen Startbildschirm – intuitiv durch ihre täglichen Aufgaben geführt und informiert. Dazu stehen Kennzahlen, Teilnehmerinformationen und Schnellzugriffe auf relevante Funktionen bereit, die alle notwendigen Informationen auf einen Blick bieten. Durch die Verschmelzung von WIN- und WEB-Anwendungen in den eingesetzten Softwareversionen ist eine effiziente und moderne Arbeitsumgebung entstanden, die ausbaufähig ist.

Als erstes Teilziel ist für beide BFW festzuhalten, dass die elektronisch unterstützte Maßnahmenabwicklung realisiert ist. Konkret werden unterstützt: der Anmelde-, Aufnahme- und Entlassungsprozess, die Erfassung und Übermittlung von Fehlzeiten sowie Förderplanungen und Berichtswesen. Transparenz der Maßnahmenabwicklung und Dokumentation von Fortschritten sind für Teilnehmer, Leistungsträger und Mitarbeiter in den BFW sichtbar. In den nächsten Jahren wird es darum gehen, den Transformationsprozess durch die Vermeidung von Medienbrüchen weiterzuentwickeln und weitere Potenziale in enger Kooperation mit den Leistungsträgern zu erschließen.

// Digitaler Campus

Die digitale Transformation eröffnet in der Durchführung von Qualifizierungsangeboten signifikante Möglichkei-



ten, birgt jedoch auch kritische Herausforderungen für etablierte Verhaltensweisen und Gewohnheiten. Veränderungen von Prozessen und Denkweisen, aber auch die genaue Betrachtung und Rücksichtnahme auf sich ändernde Bedürfnisse der Rehabilitanden sind wichtige Weichensteller, um den digitalen Wandel innerhalb der Ausbildungsorganisation der BFW erfolgreich zu gestalten. Unerlässlich auf dem Weg zur digitalen Organisation sind dabei sowohl die Einführung neuer Arbeitsweisen, die Prägung einer digitalen Kultur als auch die notwendige technologische Kompetenz. Die Etablierung eines "digitalen Campus" kann hierfür das geeignete Umfeld sein. Ein so verstandener digitaler Campus wäre eine organisatorische Einheit als physischer Ort in einer separaten Infrastruktur, in der innovative, digitale Unterrichtsgestaltungsideen mit agilen Ansätzen entwickelt werden können. In den BFW Dortmund und Oberhausen sind die dazu notwendigen technologischen Voraussetzungen gegeben, Mittel vorhanden und Ausbaupläne erarbeitet.

Digitalisierung in der Ausbildung ist ein Megatrend, der alle in diesem Bereich beschäftigten Mitarbeiter im Kern ihrer Arbeit betrifft. Die rasante Verbreitung neuartiger Technologien sowie die zunehmende Vernetzung der Unternehmensumfelder verändern ihre tägliche Arbeit. Die Mitarbeiter sind somit in das Zentrum der digitalen Transformation zu stellen.

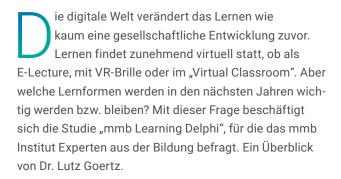
Die Errichtung eines Übungsraumes als "Inkubator einer Digital-Akademie" soll der Weg in die digitale Zukunft der Ausbilder werden. Im Fokus stehen die Motivation und Befähigung der Mitarbeiter für das digitale Zeitalter. Das Leistungsspektrum dieser Übungs- und Lernumgebung wird entlang der individuellen Anforderungen der Nutzer ausgeprägt.

So wichtig die Kenntnis der Möglichkeiten und die Beherrschung von Technik auch sind, so vielschichtig sind auch die Meinungen, Angebote und Vorstellungen, wie das Lernen für eine digitale Welt erlernt werden kann. Der nachfolgende Überblick zeigt den Stand der Diskussion und das zukünftige Arbeitsfeld der BFW Dortmund und Oberhausen.



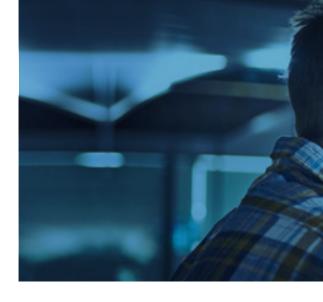
LERNEN FÜR DIE DIGITALE WELT

Welche Lernformen Zukunft haben



Digitales Lernen allein reicht nicht, aber digitales Lernen wird selbstverständlicher. Das ist das Ergebnis der Experten-Befragung. An der Spitze der Lernformen sehen 97% der befragten Experten "Blended Learning". Dabei handelt es sich um einen Mix aus Präsenzveranstaltung und digitalem Lernen mit fester Lerngruppe und klarem Lernziel. Die Teilnehmer treffen sich zu einem festen Starttermin, anschließend lernen sie von zu Hause oder vom Büro aus weiter. Blended Learning hat den Vorteil, dass Menschen mit dieser Veranstaltungsform meist relativ gut zurechtkommen, da sie dem klassischen Lernen im Unterrichtsraum ähnelt. Noch ein Vorteil: Mit Hilfe von Lernmanagementsystemen lassen sich zwischen den einzelnen Kursterminen kleine Proiekte von den Teilnehmern gemeinsam erarbeiten. Die Kursstruktur mit dem persönlichen Kennenlernen am Anfang hilft dabei, sich in den Online-Phasen nicht allein zu fühlen.

Zunehmend gefragt sind Lernvideos, die zuvor Teil anderer Lernarrangements waren, z. B. von Blended Learning-Angeboten. Mittlerweile haben sich die Videos verselbständigt. Die größte Plattform ist YouTube mit seinem großen Angebot an "How-to-Videos". Diese so genannten Erklärvideos werden immer häufiger als all-



gemeine Problemlösungsstrategie im Alltag genutzt. Sie sind schneller zu erfassen als längere (Online-)Texte. Zudem können die Videos immer wieder angesehen werden – je nach individuellem Lerntempo – und tragen dazu bei, Sachverhalte besser zu verstehen.

Noch ungewöhnlich ist die Lernform "Adaptive Learning". Dabei handelt sich um Lerntools für den individualisierten Unterricht, d. h. ein Lernsystem stellt fest, welche individuellen Lerngewohnheiten eine Person hat, welche Lerngeschwindigkeit und welche Schwächen. Das Adaptive Learning stellt sich mit seinen Lerninhalten und -angeboten auf den individuellen Lernenden ein. Wer gut mit Bildern lernt, erhält mehr Bilder im Lernprozess und weniger Text. Das System merkt zudem, wenn Texte zu kompliziert sind und schlägt dann einfachere Texte vor. Das Ganze funktioniert mit automatischen Messungen, etwa wie lange jemand für eine Textseite zum Lesen braucht. Noch besser erfolgt die Messung mittels Fragen, die das System stellt, z. B. "Entschuldigung, fällt es dir leicht, diesen Text zu verstehen? Soll ich lieber einfachere Texte präsentieren?" So kann sich jeder seine Lerninhalte individuell zuschneiden.

Wichtiger wird zudem "Augmented Reality" – also das Anreichern eines realen Bildes durch computergenerierte Ergänzungen, etwa durch Texte. Auch die "Lernumgebung in 3D Welten", also "Virtual Reality Learning" wird als zukunftsträchtige Lernform eingeschätzt, gerade für komplexe Vorgänge. Der Vorteil einer Simulation: Sie ermöglicht Praxiserfahrungen ohne reale Praxis und kann so lange trainiert werden, bis die Handgriffe "in Fleisch und Blut übergegangen" sind.

// Webinare im Virtual Classroom

Der Mix von verschiedenen Formen gehört zum digitalen Lernalltag: Ebenso wie Blended Learning-Seminare mit

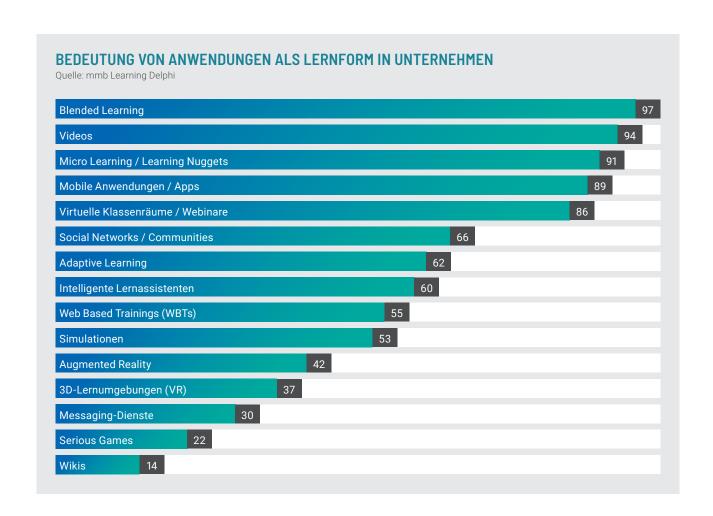


Virtual Classrooms durchgeführt werden, lassen sich die virtuellen Klassenzimmer auch für Webinare verwenden. Webinare gleichen Präsenzseminaren durch ihre festen Beginn- und Schlusstermine, finden aber nur online statt. Die Teilnehmer schalten sich hierbei über den Virtual Classroom zu. Diese Lernform ermöglicht die Gleichzeitigkeit von sichtbarer Moderatorenpräsenz, Präsentationen und Chats. Auch Audio-Wortbeiträge sind per Mikrofon möglich. Da die Webinare aufgezeichnet werden können, sind temporäre, etwa krankheitsbedingte

Abwesenheiten leicht auszugleichen. Der Nachteil: Bei größeren Teilnehmerzahlen leidet die Bandbreite eines Virtual Classrooms. Es kommt zu Abbrüchen oder einem sehr langsamen Bildaufbau.

// Digitales Lernen ist individuelles Lernen

Entscheidend ist, dass die Lerntools und Lernformen den Bedarfen der Teilnehmer und den Zielen angepasst werden. Digitales Lernen schafft gute Voraussetzungen für individuell angepasstes Lernen.





FIT FÜR DIE ZUKUNFT

Weiterentwicklung in der Qualifizierung

eue berufliche Perspektiven für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen zu schaffen, ist die Kernaufgabe von Berufsförderungswerken. Damit der berufliche Neustart nach einer Erkrankung erfolgreich gelingt, wird das Qualifizierungsangebot immer wieder an den Bedarf des Arbeitsmarktes angepasst. Auch hier haben die BFW Dortmund und Oberhausen insbesondere die fortschreitende Digitalisierung im Blick - mit ihr verändern sich nicht nur bestehende Berufsbilder, es entstehen auch ganz neue. Dazu gehört seit Sommer 2019 die Ausbildung zum Kaufmann im E-Commerce, die bundesweit erstmals 2018 angeboten wurde und den Anforderungen des zunehmend digitalen und technisierten Einzelhandels entspricht. Beide BFW reagieren damit auf den hohen Bedarf an Fachkräften in diesem Bereich. Für eine möglichst große betriebliche Nähe sorgt dabei im BFW Dortmund das Konzept der gemeinsamen Ausbildung in Kooperation mit Unternehmen – KOOP 4U®. Die enge Verzahnung stellt eine optimale Vermittlung von Fachkenntnissen und praktischem Wissen sicher, denn die Teilnehmer verbringen nahezu die Hälfte ihrer Ausbildungszeit direkt im Betrieb. Hier erfahren sie alles, was für den Onlineshop und den Internetauftritt eines Unternehmens wichtig ist.

$// \ {\bf Auf-und\ Ausbau\ digitaler\ Kompetenzen}$

Das Betätigungsfeld von Kaufleuten im E-Commerce ist sehr vielfältig, wobei die Beschaffung und der Verkauf von Produkten und Dienstleistungen zu ihren Hauptaufgaben zählen. Um die Teilnehmer darauf vorzubereiten, ist der konsequente Auf- und Ausbau ihrer digitalen Kompetenzen ganz entscheidend.

Die angehenden Kaufleute werden aber nicht nur zum Umgang mit digitalen Technologien befähigt. Die Be-

deutung von lebensbegleitendem Lernen nimmt mit der fortschreitenden Digitalisierung zu. Wer in der Berufswelt bestehen will, muss seine Qualifikationen und Kompetenzen kontinuierlich anpassen und die eigene Lernfähigkeit ausbauen. Nur so können Brüche nachhaltig erfolgreich bewältigt und in Chancen umgewandelt werden.

Die BFW Dortmund und Oberhausen unterstützen ihre Teilnehmer dabei, indem sie deren fachübergreifende Kompetenzen wie Lern- oder Kommunikationskompetenzen gezielt fördern. Auch das Allgemeinwissen, das Erkennen von Zusammenhängen sowie ein hohes Maß an Flexibilität und die Bereitschaft zum Lernen sind unerlässlich und spielen in den Qualifizierungen der beiden BFW daher eine große Rolle. So wird der Erfolg der beruflichen Rehabilitation nachhaltig gesichert: Die Teilnehmer erhalten das Rüstzeug, um beschäftigungsfähig zu bleiben und sich in veränderten Kontexten am Arbeitsmarkt zu behaupten.

// "mpower": Ausbildungsangebot für die BA

Ein ganz neues integratives Ausbildungsprogramm namens "mpower" hat das BFW Oberhausen für die Bundesagentur für Arbeit (BA) entwickelt. mpower funktioniert als enge Kooperation: Die Rehabilitanden sind für zwölf Monate im BFW in der Stabilisierungsphase, danach erfolgt ein Jahr Ausbildung im Unternehmen, begleitet durch das BFW. Das Besondere an dem neuen Angebot: Bei dieser Betrieblichen Rehabilitation (BeR) schließen die Unternehmen die Ausbildungsverträge direkt mit den Teilnehmern und beteiligen sich zudem an den Qualifizierungskosten. Die Teilnehmer bleiben während der gesamten Laufzeit der Maßnahme Rehabilitanden.







FÜR MEHR WIRKSAMKEIT UND EFFIZIENZ

Kooperationen und Modellprojekte

o nahtlos wie möglich die Unterstützung zu bekommen, die man braucht – das geht am besten mit Hilfen wie aus einer Hand. Aus diesem Grund hat der Gesetzgeber bereits 2018 im Bundesteilhabegesetz die Verzahnung von Leistungen zur medizinischen und beruflichen Rehabilitation gestärkt und die Zusammenarbeit der Reha-Träger betont. Je reibungsloser die Übergänge an den Schnittstellen erfolgen, umso schneller gelingen die Wiedergewinnung der Beschäftigungsfähigkeit und die Re-Integration in das Berufsleben.

Wie wirksam und effektiv Kooperationen in der Praxis sind, zeigen aktuelle Beispiele aus dem BFW Dortmund und dem BFW Oberhausen.

// Neue Reha-Klinik in Nähe BFW Dortmund

Eine enge Zusammenarbeit pflegt das BFW Dortmund bereits seit ein paar Jahren mit der Johannesbad Fachklinik Fredeburg, einer Klinik für Abhängigkeitserkrankte. Für die erfolgreiche Verzahnung der BFW- und der Klinik-Angebote spielt auch die räumliche Nähe eine große Rolle. Seit 2018 betreibt die Fachklinik direkt im Gebäude des BFW Dortmund eine Adaptionseinrichtung, die Menschen nach einer Therapie in den beruflichen Alltag zurückbringt. Im Vordergrund stehen dabei die gesundheitliche Stabilisierung nach der Entwöhnungsbehandlung und die Vorbereitung auf die Rückkehr ins Berufsleben. Möglich wird dies durch Eignungs- und Belastungserprobungen sowie eine spätere berufliche Qualifzierung oder aber einen fließenden Übergang in Beschäftigung.

Nun plant die Johannesbad Gruppe mit einer neuen Reha-Klinik ein zusätzliches Angebot für Abhängigkeitserkrankte – unmittelbar neben dem BFW Dortmund am Rombergpark. Auf einer derzeit noch als Parkplatz genutzten Fläche beginnen voraussichtlich 2021 die Bauarbeiten für die neue Reha-Klinik. Hier sollen im Anschluss Therapieplätze für 250 Menschen geschaffen werden, die bereits eine Entgiftung hinter sich haben. Mit dem Klinikneubau wird die Kooperation des BFW Dortmund mit der Fachklinik weiter verstärkt – zum Nutzen der Suchterkrankten, für die Therapie und berufliche Orientierung nahtlos ineinander übergehen und damit gute Voraussetzungen für den erfolgreichen Wiedereinstieg ins Berufsleben ermöglichen. Das besondere Konzept hat inzwischen bundesweiten Vorzeigecharakter.

Eine intensivere Zusammenarbeit strebt das BFW Dortmund zudem mit dem Friederike-Fliedner-Haus – einer medizinischen Rehabilitationseinrichtung für psychisch kranke Menschen – sowie dem Beruflichen Trainingszentrum Dortmund an. Eine Herausforderung ist hier die Gestaltung der Leistungserbringung bei Rehabilitanden mit psychischen Erkrankungen. Im Netzwerk von unterschiedlichen ambulanten und stationären Institutionen soll sie künftig so verlaufen, dass ein Wechsel des zuständigen Leistungserbringers oder -trägers nicht zu einem Bruch im Rehabilitationsverlauf führt.

// Berufliche Rehabilitation als Recruiting-Instrument

Eine klassische Win-win-Situation erzielt das BFW
Oberhausen bereits seit 1997 in Kooperation mit der
Landesverwaltung NRW. Als Beitrag zur Lösung des
Fachkräfteproblems und als Beschäftigungsmöglichkeit
für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen hat
sich die achtmonatige Qualifizierung zum Verwaltungsfachangestellten in der Landesverwaltung NRW zu einer
anhaltenden Erfolgsgeschichte entwickelt. Nach erfolgreichem Abschluss ist den Absolventen ein sicherer Job in
der Landesverwaltung NRW garantiert. Das Angebot soll
2020 ausgebaut werden.

Eine ähnliche Maßnahme soll unter der Federführung des Ministeriums für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie (MWIDE) zur Qualifizierung schwerbehinderter IT-Fachleute für den gehobenen Landesdienst eingerichtet werden. Die Vorbereitungen sind bereits weit gediehen, der Kabinettsbeschluss zur Bereitstellung von unbefristeten Stellen für die Teilnehmer steht allerdings noch aus.

RESSOURCEN IM BLICK

Angebote immer mehr individualisiert

n der Teilnehmerstruktur der Berufsförderungswerke spiegeln sich sowohl verschiedene gesundheitliche Beeinträchtigungen sowie Berufserfahrungen als auch die persönlichen Stärken und Neigungen wider. In den vergangenen Jahren hat sich die Diversität der Teilnehmer verstärkt, die Altersspanne liegt heute zwischen 27 und 62 Jahren. Hinzu kommen veränderte Krankheitsbilder sowie schwieriger werdende Erwerbsbiografien. Um Menschen in einer beruflichen Neuorientierung optimal auf die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt vorzubereiten, haben die BFW Dortmund und Oberhausen den Zuschnitt ihrer Angebote und der Qualifizierungen immer stärker individualisiert. Das bedeutet, dass die Leistungen und Maßnahmen auf die Bedürfnisse des einzelnen Teilnehmers ebenso wie auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes und der Kostenträger zugeschnitten sind - mit dem Ziel einer erfolgreichen Integration in Arbeit.

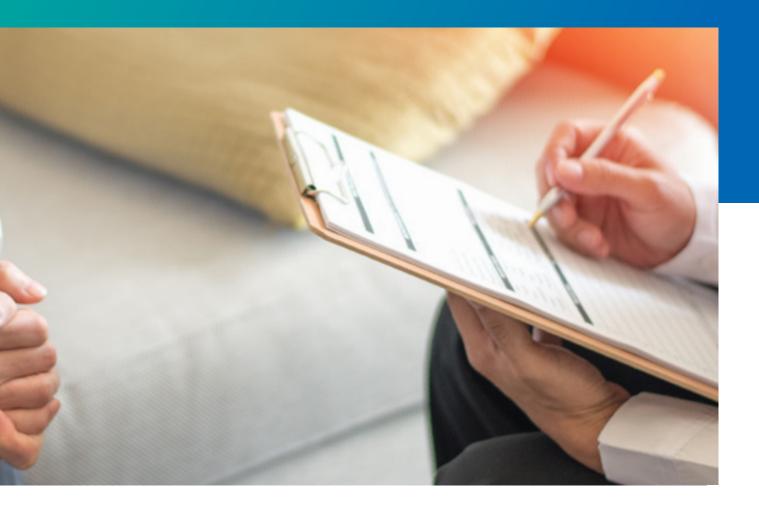
Zu dem Angebotsspektrum gehören Kurzzeit- und Individualmaßnahmen, die auf den einzelnen Teilnehmer abgestimmt sind. Ein Beispiel ist die geplante Maßnahme für eine individuelle technische Qualifizierung. Sie soll innerhalb von zwölf Monaten branchenspezifische Kenntnisse und Kompetenzen vermitteln und dabei auf vorhandenem Wissen aufbauen. Für die berufsspezifische Erprobung folgen Praktika. Ein weiteres Beispiel ist das "Technische Lerncenter", im Rahmen dessen das BFW Oberhausen unter anderem eine zwölfmonatige Qualifizierung zum Küchenberater/Küchenplaner in Kooperation mit der Friedhelm Schaffrath GmbH & Co. KG durchführt. Aber nicht nur die fachlichen Inhalte stehen bei den individuel-



len Qualifizierungen im Fokus - auch Gesundheitskompetenzen werden gefördert. Das Besondere an diesem Angebot: Es gibt keine Schablone, denn die zentrale Maßgabe sind allein die Ressourcen der Teilnehmer. Im sogenannten IntegrationsCenter des BFW Dortmund - kurz InCenter - steht die Vermittlung des Teilnehmers am Arbeitsmarkt im Fokus. Auch hier gibt es einen personenzentrierten Ansatz - eine individuelle Integrationsstrategie für die passgenaue Platzierung. Eine wichtige Rolle spielt die Begleitung durch das interdisziplinär besetzte Reha-Team. Hier werden die individuellen Bewerbungsstrategien mit dem Teilnehmer erarbeitet und umgesetzt: Das umfasst Bewerbungstrainings, die Hinführung an die aktive Akquise möglicher Arbeitsplätze, sozialpädagogische Coachings durch die Integrationsmanager und die Begleitung durch die Fachdienste.

// Neue Angebote bei vielschichtigen Diagnosen

Immer mehr Teilnehmer bringen Erwerbsbiografien mit, die im Hinblick auf die Wiedereingliederung mit besonderen Herausforderungen verbunden sind. So gibt es einen wachsenden Anteil von Menschen z. B. aus Pflegeberu-



fen und aus dem Baugewerbe, die nur Erfahrungen aus diesen Arbeitsbereichen mitbringen und vorzugsweise auch nur dort wieder arbeiten möchten, obwohl dies aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr möglich ist. Hinzu kommt, dass die Erkrankungen vielschichtiger geworden sind: Zu ihnen gehören beispielsweise Burn-out, Schlaganfall, psychische Begleiterkrankungen oder chronische Schmerzen. Viele Teilnehmer sind sehr verunsichert in der Einschätzung der eigenen Leistungsfähigkeit. Eine realistische Einschätzung, ohne dass die Krankheit im Vordergrund steht, ist vielfach schwierig. Das macht die Suche nach sogenannten Nischenarbeitsplätzen problematisch. Oft sind mehrere Erprobungen notwendig, bis eine Arbeitsaufnahme realisiert werden kann.

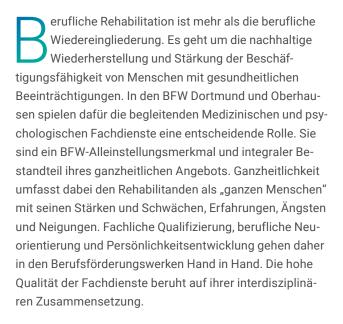
Aus diesem Grund hat das BFW Dortmund die Angebote des Psychologischen und des Medizinischen Dienstes im InCenter ausgebaut. Beide Dienste bieten eine kontinuierliche Prozessbegleitung in Form von Einzelgesprächen und Gruppenangeboten an, um über die Integrationsmodule hinweg die persönliche und berufsbezogene Entwicklung der Teilnehmer zu unterstützen. Das Ziel ist,

ihre Ressourcen zu entdecken, das Selbstbewusstsein zu stärken und zu einem neuen beruflichen Rollenverständnis anzuregen. Das Interesse ist groß – der Integrationserfolg ebenso. Die interdisziplinäre Zusammenarbeit erweist sich als Erfolgsfaktor – mit einer Integrationsquote, die aktuell bei ca. 70% liegt. Es zeigt sich: Individualisierte Angebote sind gute Instrumente, um der Diversität der Teilnehmer Rechnung zu tragen und ihnen neue Chancen der beruflichen Teilhabe zu eröffnen.



DEN GANZEN MENSCHEN IM FOKUS

BFW-Fachdienste entwickeln sich ständig weiter

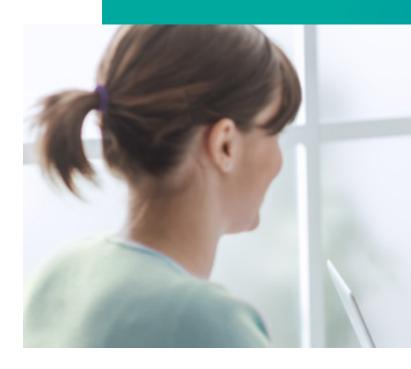


// Der Medizinische Dienst

Mit Blick auf die komplexeren Krankheitsbilder gewinnen spezifische indikationsorientierte Unterstützungsangebote an Bedeutung. Ziel ist es, die Teilnehmer trotz Krankheit zum Lernen und Arbeiten zu befähigen.

// Der Psychologische Dienst

Aktuell werden in der allgemeinen Psychologie Konzepte für indikationsübergreifende Defizite wie z.B. Emotionsregulation, soziale Kompetenz oder Stressbewältigung von Menschen mit psychischen Erkrankungen erforscht. Die psychologischen Interventionen verschieben sich zunehmend von der Fokussierung auf das Gesundheitsproblem



hin zu Lebens- und Bewältigungskompetenzen, die für die Teilhabe am Arbeitsleben benötigt werden. Zudem entwickelt sich die "Komm-" zur "Geh-Struktur". Zwar spielt der freiwillige, niedrigschwellige Zugang zu den Einzelleistungen der Dienste nach wie vor eine große Rolle, aber immer wichtiger wird die gezielte Einladung von Teilnehmern durch das Reha-Team, um Abbrüchen vorzubeugen. Auch Gruppeninterventionen gewinnen an Bedeutung. Künftig wird zudem ein Konzept für die Vernetzung der Fachdienste in das regionale Versorgungssystem hinein erarbeitet.

ANGEBOTE DES PSYCHOLOGISCHEN DIENSTES

01	// Psychologische Einzelarbeit
02	// Psychologisches

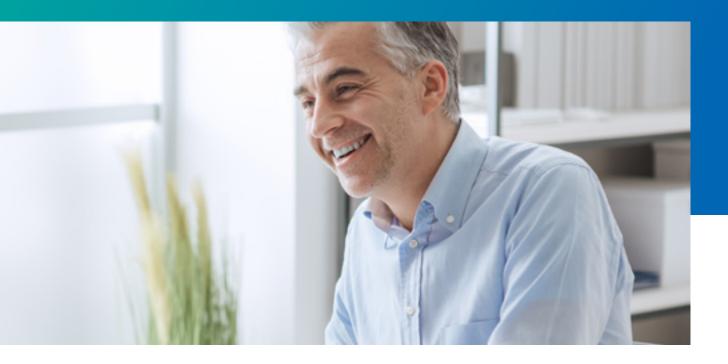
Bewerber-Coaching

03 // Stressbewältigung und Selbstmanagement

04 // Persönlichkeitsfaktoren systematisch reflektieren

05 // Psychologische Gruppenarbeit

06 // Selbstsicherheitstraining für Praktikum und Beruf



// Mit "ELA" Leistungsfähigkeit feststellen

Um Menschen bei der Neuorientierung zu begleiten, steht am Beginn oft die Ermittlung der körperlichen Leistungsfähigkeit. Dazu setzt das BFW Oberhausen seit Herbst 2019 ELA ein, die "Einschätzung körperlicher Leistungsfähigkeiten bei arbeitsbezogenen Aktivitäten". Tests simulieren die Anforderungen des Arbeitsplatzes. Der Vergleich mit den jeweiligen Fähigkeiten dient zur Beurteilung der körperlichen Arbeitsfähigkeit sowie als Basis für die Förderplanung und -steuerung. ELA ist für die arbeits-

MEDIZIN-ANGEBOTE FÜR EIN BERUFLICHES COMEBACK

01	// Anmelde-/Aufnahmeverfahren
	mit Return-to-Work-Aktencheck

02 // Sozialmedizinische Fallberatung und Medizin-Check "Beschäftigungsfähigkeit"

03 // Diagnostik/Therapie

04 // Medizinisches Trainingszentrum

05 // Angebote des Medizinischen Dienstes

06 // Kooperationen mit Kliniken und anderen Gesundheitseinrichtungen

07 // Gruppenangebote

platzbezogene Rehabilitation von Menschen mit Muskel-Skelett-Erkrankungen sowie die medizinisch-beruflich orientierte Rehabilitation (MBOR) zugelassen.

// Umfassend unterstützt – eine Erfolgsgeschichte

Mit zahlreichen körperlichen und seelischen Beeinträchtigungen kam Frau M. ins BFW Oberhausen. Die 50-jährige Filialleiterin hatte fünf Überfälle erlebt. Sie litt u.a. an einer posttraumatischen Belastungsstörung, einer depressiven Anpassungsstörung und Agoraphobie (Platzangst) sowie unter sehr starker Adipositas. Hinzu kamen herausfordernde Lebensumstände: Sie kümmerte sich um ihre pflegebedürftige, depressive Mutter, war verschuldet und wurde betreut. Die Teilnehmerin startete mit starkem Willen zum Neuanfang in die berufliche Reha. Das Reha-Team erstellte eine Prioritätenliste für die anzugehenden Probleme. Neben dem Ziel der Qualifizierung zur Kauffrau für Büromanagement, Fachrichtung öffentlicher Dienst, sollten u.a. die Bewältigung ihrer Schuldensituation, die Gewichtsreduktion und die Förderung der psychischen Stabilität erfolgen. Sie erhielt eine Ernährungsberatung, ihre Bewegungsfähigkeit wurde gesteigert, der Gesundheitszustand kontinuierlich medizinisch begleitet. Dank medizinischer und psychologischer Betreuung nahm sie über 60 kg ab und gewann mehr Selbstwertgefühl. Frau M. lernte, besser mit Stresssituationen umzugehen und nicht in alte Verhaltensmuster wie übermäßiges Essen zurückzufallen. Auch die Abschlussprüfung absolvierte sie erfolgreich und arbeitet heute im öffentlichen Dienst.

WENIGER ANMELDUNGEN – MEHR DYNAMIK

Das Jahr 2019 im Rückblick



as Jahr 2019 stand unter dem Zeichen erwarteter Veränderungen. So hat sich die Anzahl der genehmigten Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (LTA) weiterhin als rückläufig erwiesen. Die Anmeldungen in beiden BFW zeigen einen unterschiedlichen, aber dennoch stetig nachlassenden Belegungsstand auf. Beide Häuser haben sich auf diesen Rückgang mit angepassten Leistungen vorbereitet. Aufgrund der sich abzeichnenden demografischen Entwicklung werden zudem neue, kürze-

re Qualifizierungsangebote in das BFW-Leistungsportfolio eingebunden. Sie sollen auf bestehenden Kompetenzen aufbauen und den Wiedereintritt in Arbeit zielgerichtet ermöglichen. Auch das IntegrationsCenter bietet den Teilnehmern individuelle Hilfestellungen an. Ziel ist eine direkte Vermittlung in den Arbeitsmarkt im Anschluss an eine konkrete arbeitsplatzorientierte Kurz- oder Anpassungsqualifikation. Darüber hinaus müssen beide BFW vermehrt passgenaue Angebote vorhalten, die auf die regionalspezifischen Bedarfe der Betriebe zugeschnitten sind. Grundsätzlich haben betriebsnahe Angebote eine hohe Akzeptanz, da sie einen praxisnahen Wiedereinstieg in die Arbeitsumgebung ermöglichen.



// Perspektiven

Zukünftig konzentrieren sich beide BFW auf die Digitalisierung sowohl in den Ablaufprozessen als auch in den Bildungskonzepten. In Kooperationen mit Kliniken soll zudem eine stärkere Verzahnung zwischen medizinischer und beruflicher Rehabilitation erfolgen, um eine lückenlose Versorgung bis zur erfolgreichen Integration zu ermöglichen.

// Die Mitgliederversammlung

Die Mitgliederversammlung stellte für das Rechnungsjahr 2018 die geprüften Jahresabschlüsse der BFW Dortmund und Oberhausen fest und entschied, dass für das BFW Dortmund der Jahresüberschuss in Höhe von 673.000 Euro den Rücklagen zugeführt wird. Der für das BFW Oberhausen festgestellte Jahresfehlbetrag in Höhe von 1.135.890 Euro wird auf neue Rechnung vorgetragen und mit dem Gewinnvortrag verrechnet.



// Vorstandssitzungen

Der Vorstand befasste sich regelmäßig mit der Vormerk- und Belegungssituation in beiden BFW. 2019 entwickelte sich die Belegung sehr unterschiedlich. Auch die Anmeldungen verliefen im Jahresverlauf sehr volatil. Das BFW Dortmund erzielte trotz anfänglicher Rückgänge zum Frühjahr in den Hauptmaßnahmen den prognostizierten Planansatz und verbuchte 397.475 Leistungstage. Der dem Vorstand angezeigte Rückgang in der Anmelde- und Belegungssituation im BFW Oberhausen ist eingetreten. Dies zeigt eine Belegungszahl von 372.376 Leistungstagen. Für beide Häuser gilt, dass sich die Leistungstage kontinuierlich zurückentwickeln.

Die Anpassungen der Leistungsangebote in beiden BFW tragen diesem Trend Rechnung: Im BFW Dortmund erfolgte durch die Ausweitung vorhandener Produkte eine Kompensation in den sich weiter reduzierenden zweijährigen Hauptmaßnahmen. Im BFW Oberhausen wurde die bereits vor Jahren eingeleitete Verdichtung der räumlichen Kapazitäten erfolgreich beendet: Die Räume sind nun an die BTZ Rhein-Ruhr gGmbH vermietet.

Nach wie vor ist die Deutsche Rentenversicherung Hauptbeleger beider Häuser mit rund 62%, gefolgt von der Bundesagentur für Arbeit einschließlich der SGB-II-Stellen mit rund 33%.

Der Vorstand hat sich zudem mit dem Thema Compliance beschäftigt, insbesondere in den Bereichen des Beschaffungs- und Vergabewesens, des Rechnungswesens sowie der Buchhaltung und der IT-Sicherheit. Damit wird eine Vorgabe der DIN EN ISO 9001:2015 zur Risikobewertung erfüllt. Hierzu haben die BFW gemeinsam visuelle Gestaltungen der Ablaufprozesse erstellt und Möglichkeiten der Optimierung und Harmonisierung geprüft.

// Abstimmungskreis Rahmenvertrag (AKR)

Der Abstimmungskreis Rahmenvertrag (AKR) tagte im Berichtsjahr jeweils einmal im BFW Dortmund und im BFW Oberhausen. Er befasste sich mit neuen Bildungstrends, Produktanpassungen, der Digitalisierung und aktuellen Entwicklungen. Themen aus dem BFW Oberhausen waren das neue Reha-Verwaltungsprogramm, die Personalmesse, die Erhöhung der Kapazitäten im Ausbildungsprogramm für Verwaltungsfachangestellte, das Konzept "mpower", ein Angebot für die betriebliche Rehabilitation, sowie ein Sachstandsbericht über die Kooperation mit dem Wirtschaftsministerium. Das BFW Dortmund berichtete über die Wohnortnahe Innerbetriebliche Rehabilitation (WIR) für Steuerfachangestellte und

das Angebot der Teilzeitqualifizierung für Speditions- und Logistikdienstleistung, die begleitenden Hilfen im Integrationscenter und der beruflichen Qualifizierung sowie Entwicklungen im RehaAssessment®. Zudem wurden neue Pilotprojekte als Integrationsangebote für Langzeitarbeitslose mit individueller technischer Qualifizierung angekündigt.

// Immobilien des Vereins

Der Vorstand hat in seiner Sitzung am 25.4.2019 - vorbehaltlich der aufsichts- und baurechtlichen Genehmigung - beschlossen, am Standort des BFW Dortmund das alte zweistöckige Parkdeck durch ein neues Parkhaus mit fünf Ebenen und 560 Stellplätzen an gleicher Stelle zu ersetzen. Die Investition in Höhe von ca. 7,1 Mio. Euro erfolgt ausschließlich durch BFW-Eigenmittel. Sie wurde notwendig, da sich die Bausubstanz des bisherigen Parkdecks verschlechterte und eine vom BFW angemietete angrenzende Stellplatzfläche künftig wegen des Neubaus der Johannesbad Klinik wegfällt (siehe dazu S. 17). Zudem wurden im BFW Dortmund energetische Maßnahmen in Form neuer Fenster im Haus 1 und 6 sowie die Modernisierung der Speisenausgabe im Mensabereich und die Sanierung zweier Aufzüge im Haus 4 durchgeführt. In diesem Zuge wurden auch brandschutztechnische Maßnahmen umgesetzt.



Das im BFW Oberhausen durchgeführte Großbauprojekt "Verdichtung" wurde konsequent umgesetzt und konnte zum Jahresende erfolgreich abgeschlossen werden.

// Personelles

Christian Vogel hat als neuer Direktor des BFW Dortmund die Führung der Geschäfte zum 1.1.2019 von Ludger Peschkes übernommen, der nach 23 Dienstjahren in den Ruhestand wechselte.

// Personal- und Sachkostenstrukturen

Der Vorstand beschäftigte sich zudem mit der Entwicklung der Personal- und Sachkostenstrukturen: Aufgrund der rückläufigen Anmeldungen in den Hauptmaßnahmen haben beide BFW Einsparungen bei Sach- und Personalkosten vollzogen. Stärkere Einsparungen bei Personalkosten sind mit Blick auf die erwartete Zunahme an individualisierten beruflichen Rehabilitationsverläufen nicht zu erwarten. Hier müssen künftig neue Handlungskonzepte entwickelt werden, die eine stärkere innerbetriebliche Verzahnung von Fachdiensten und Qualifizierungsbereichen ermöglichen.

// Wirtschaftspläne 2020

Über die Wirtschaftspläne für 2020 beriet der Vorstand in seiner Sitzung im Dezember 2019. Im BFW Dortmund wurden die Preise für das Geschäftsjahr 2020 um 1,5% für Assessment- und Vorbereitungsmaßnahmen einschließlich Integrationsmaßnahmen erhöht sowie für Hauptmaßnahmen und Internatsunterbringung um 3,6%. Für das BFW Oberhausen wurde eine Erhöhung um 1,4% für Assessment- und Vorbereitungsmaßnahmen vereinbart sowie für Hauptmaßnahmen um 3,4% bzw. 3,6% und Internatsunterbringung um 3,6%. Wegen der Auswirkungen der Corona-Pandemie in Verbindung mit einer zum Zeitpunkt der Drucklegung des Geschäftsberichtes 2019 noch nicht vorhandenen gesetzlichen Regelung zum Umgang mit den Folgen der Pandemie sind Prognosen zur Wahrscheinlichkeit des Erreichens der im Wirtschaftsplan für das Jahr 2020 prognostizierten Ziele nicht möglich.

// Investitionen 2020

Die Investitionspläne für das Jahr 2020 werden der Mitgliederversammlung zur Beschlussfassung vorgelegt: für das BFW Dortmund mit einer Investitionssumme von 5.829.970 Euro für ausgabenwirksame Maßnahmen und 2.100.000 Euro für Verpflichtungsermächtigungen. Der Investitionsplan für Dortmund umfasst mit 5 Mio. Euro das unbewegliche Anlagenvermögen u.a. für den Bau des neuen Parkhauses mit 560 Plätzen (Gesamtkosten ca. 7,1



Mio. Euro) und mit 830.000 Euro das bewegliche Anlagenvermögen. Für das BFW Oberhausen beträgt die Investitionssumme 547.430 Euro. Die Investitionen umfassen vollständig das bewegliche Anlagenvermögen.

// Stellenpläne 2020

Den von beiden BFW vorgelegten Stellenplänen für das Jahr 2020 wurde zugestimmt, sie werden der Mitgliederversammlung zur Beschlussfassung empfohlen.

// Der Ausschuss der BFW in Nordrhein-Westfalen

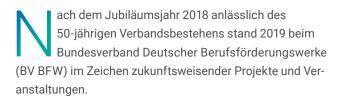
Dem Ausschuss gehören Vertreter der Reha-Träger und aller fünf BFW in Nordrhein-Westfalen an. Bei seiner Tagung am 18. November 2019 in Düren berichteten die BFW-Vertreter über die unterschiedlichen Belegungsentwicklungen, neuen Leistungsangebote sowie über Erwartungen und Entwicklungen in den Häusern. Die Belegungssituation der Häuser verlief sehr unterschiedlich und zuweilen nicht zufriedenstellend. Auch wurde eine einheitliche Geschäftsordnung für die AKR-Sitzungen durch die Reha-Träger angeregt. Hierzu werden Vorschläge zur Angleichung folgen. Die Reha-Träger rechnen für das kommende Geschäfts-

jahr mit einem weiteren Rückgang der LTA-Anträge, so dass die BFW von einer verminderten Belegungssituation ausgehen. Inwieweit sich die internationale und verschärfend die innerdeutsche Wirtschaftsentwicklung auf die Anträge im LTA-Bereich auswirken, lässt sich derzeit noch nicht prognostizieren. Fakt ist, dass die demografische Entwicklung weiter zu einem Rückgang in den zweijährigen Hauptmaßnahmen führen wird. Gleichzeitig lassen die anhaltenden Engpässe bei den Fachkräften die Integration von Rehabilitanden in den ersten Arbeitsmarkt positiv erscheinen, so dass hier kurzfristig noch kein Rückgang zu erwarten ist.

Die Leistungsträger erteilten den fünf BFW in Nordrhein-Westfalen den Auftrag, im Rahmen eines Entwicklungsdialogs bis zur nächsten Ausschuss-Sitzung 2020 ein Strategie- und Handlungskonzept für die Zukunft auszuarbeiten und vorzustellen, das den erwarteten Entwicklungen Rechnung trägt.

PROJEKTE FÜR DIE ZUKUNFT

Aktuelles aus dem Bundesverband



Den Beginn machte der Abschluss des Forschungsprojektes TErrA - die Kurzform für "Überbetriebliche Tätigkeitswechsel zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit in regionalen Netzwerken". Das Projekt wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert. Beteiligt waren neben dem Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke u. a. das BFW Dortmund, die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Das Demographie Netzwerk e. V. (ddn), die Prospektiv GmbH und die Praxispartner thyssenkrupp Steel Europe sowie die EDG Entsorgung Dortmund GmbH. Gemeinsam wurde ein Tätigkeitswechselprozess für Unternehmen und Beschäftigte entwickelt. Im Mittelpunkt stand dabei die präventive Gestaltung des Erwerbsverlaufs in Berufen mit begrenzter Tätigkeitsdauer. Neben der Entwicklung und Erprobung des Beratungsprozesses wurden zudem die Rahmenbedingungen für Tätigkeitswechsel reflektiert und in Form von zehn Thesen als Herausforderungen für Politik, Sozialversicherungen, Unternehmen und Beschäftigte formuliert.

Im März 2019 fand eine regionale Abschlussveranstaltung im BFW Dortmund statt. Ihr folgte die Bundesabschluss-



Dr. Susanne Gebauer (BV BFW), Audi-Vorstand Wendelin Göbel und VdK-Präsidentin Verena Bentele (v. l.) bei Chefsache Inklusion.

veranstaltung, an der sich der Vorstandsvorsitzende des Vereins Nordrhein-westfälisches Berufsförderungswerk, Thomas Keck, beteiligte. Er diskutierte dort über Anschlussperspektiven des Projektes und notwendige sozialpolitische Rahmenbedingungen, um die langfristige Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen entscheidend verbessern zu können.

Auch beim Parlamentarischen Abend des BV BFW in der Deutschen Parlamentarischen Gesellschaft waren die Projektergebnisse von TErrA zentrales Thema. 2019 fand der Abend unter Schirmherrschaft der Parlamentarischen Staatssekretärin Kerstin Griese statt. Sie hob die sozialpolitische Bedeutung der BFW hervor und lobte deren Transformationsprozess.

// Startschuss Projekt KI.ASSIST

Dass die BFW und ihr Bundesverband die Zukunft der beruflichen Rehabilitation mitgestalten wollen, zeigt sich auch beim neuen Projekt KI.ASSIST, das im Mai 2019 mit einer Kick-off-Fachtagung im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gestartet wurde. Dabei geht es um die Frage: Wie kann Künstliche Intelligenz (KI) Menschen mit Schwerbehinderung am Ausbildungs- und Arbeitsplatz wirksam unterstützen? Das wollen die Projektpartner der Interessenverbände von Berufsförderungswerken, Berufsbildungswerken sowie Werkstätten für Menschen mit Behinderungen gemeinsam mit dem Deutschen Forschungszentrum





Ludger Peschkes wurde 2019 von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (2. v. l.) mit dem Bundesverdienstkreuz ausgezeichnet.

für Künstliche Intelligenz zeigen. Bis 2022 werden sie bundesweit an mehreren Standorten erproben, wie Menschen mit körperlichen, geistigen und psychischen Einschränkungen von den technologischen Fortschritten im Bereich KI-basierter Assistenz- und Wissensdienste profitieren können. Bisher steht die Zielgruppe der Menschen mit Behinderungen beim Thema Arbeit 4.0 nicht im Fokus – im Gegenteil, viele Betroffene befürchten, dass für Menschen mit kognitiven oder seelischen Beeinträchtigungen in der digitalen Arbeitswelt kein Platz mehr ist. KI.ASSIST dockt deshalb an der Schnittstelle von digitaler Transformation, beruflicher Rehabilitation und Arbeitsmarkt an.

// Große Ehre für Ludger Peschkes

Eine besondere Ehre ist 2019 dem ehemaligen Vorsitzenden des Bundesverbands und langjährigen Direktor des BFW Dortmund zuteil geworden: Ludger Peschkes wurde für sein herausragendes soziales und ehrenamtliches Engagement mit dem Verdienstkreuz am Bande des Verdienstordens der Bundesrepublik Deutschland ausgezeichnet. Der Bundesminister für Arbeit und Soziales, Hubertus Heil, überreichte das Verdienstkreuz im Rahmen einer feierlichen Veranstaltung. Insbesondere würdigte er das langjährige ehrenamtliche Engagement von Ludger Peschkes für den BV BFW. Er habe die berufliche Rehabilitation in den BFW erheblich mitgestaltet und so entscheidend zu ihrer Weiterentwicklung beigetragen.

Das BMAS betonte zudem die Verdienste von Peschkes zur betrieblichen Ausrichtung der BFW.

Chefsache Inklusion startet in zweite Runde

Der erfolgreiche Start des Expertenforums Chefsache Inklusion, das von 2019 bis 2021 in eine zweite Runde geht, fand im September bei Audi in Ingolstadt statt. Das 2014 gestartete Format, das bis 2017 bei Unternehmen wie SAP, Airbus, Ford oder der Deutschen Bahn zu Gast war, stieß erneut auf große Resonanz. Rund 70 Entscheider wurden von Audi-Vorstandsmitglied Wendelin Göbel begrüßt. Er unterstrich die Bedeutung der Inklusion für sein Unternehmen und lobte die Zusammenarbeit mit den BFW. Im Jahr 2020 ist eine Veranstaltung aller BFW in Nordrhein-Westfalen geplant. Die Federführung liegt diesmal bei den BFW Oberhausen und Hamm.

// Kooperation mit der Bundeswehr

Gemeinsame Wege mit der Bundeswehr geht der BV BFW. Für Soldaten auf Zeit oder freiwillige Wehrdienstleister soll es ein breites Unterstützungsangebot im Bereich der beruflichen Rehabilitation geben. Bei der Kick-off-Veranstaltung Ende Oktober im BFW Köln tauschten sich dazu rund 60 Vertreter der BFW sowie der Bundeswehr aus. Am Ende des Tages standen neue Ideen und der Wunsch nach einer bundesweiten Zusammenarbeit in den Regionen.

ARBEIT UND SOZIALES GESTALTEN

Aktuelle Entwicklungen auf bundespolitischer Ebene

ntworten auf die großen Megatrends wie Digitalisierung, Migration und eine älter werdende Bevölkerung zu finden, kennzeichnet die aktuellen bundespolitischen Entwicklungen. Viele Gesetzesvorhaben und Strategien zielen darauf, Arbeit und Soziales erfolgreich für die Zukunft zu gestalten.

Im Mittelpunkt stehen dabei besonders die Themen Bildung, Weiterbildung und Chancengleichheit. Aus gutem Grund: In den kommenden Jahren wird sich der Arbeitsmarkt rasant verändern, alte Arbeitsplätze fallen weg, ganz neue Jobs entstehen. Wer mithalten will, muss sich laufend fort- und weiterbilden. Die Bundesregierung hat sich daher zum Ziel gesetzt, berufliche Weiterbildung und lebensbegleitendes Lernen stärker als bisher zu fördern. Wer sich für die Zukunft weiterbildet, sichert sich soziale und berufliche Teilhabe, so der politische Tenor. Aktuelle Gesetze wie das Qualifizierungschancengesetz oder auch das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz II spiegeln das nachdrücklich wider.

// Das Qualifizierungschancengesetz

Das zu Jahresbeginn 2019 in Kraft getretene Gesetz dient dazu, Arbeitnehmer besser auf den digitalen Wandel vorzubereiten. Ziel ist es, vor allen Dingen kleine und mittlere Unternehmen besonders zu fördern. Aber auch große Unternehmen sollten finanziell unterstützt werden, wenn sie in die Qualifizierung ihrer Mitarbeiter investieren.

Gefördert werden alle Beschäftigten bei der Weiterbildung – unabhängig von Qualifikation, Lebensalter und Betriebsgrö-



ße – wenn sie vom digitalen oder sonstigen Strukturwandel betroffen sind oder sich in einem so genannten Engpassberuf weiterbilden wollen. Ziel ist die Kompetenzförderung und – bei Arbeitssuchenden – die Erhöhung der individuellen Chancen auf eine Beschäftigung. Dafür sind mehrere Milliarden Euro für Weiterbildungszuschüsse bereitgestellt worden: bis zu 6,2 Mrd. Euro allein im Haushalt der Bundesagentur für Arbeit. Die Nachfrage durch Arbeitgeber ist bereits in beiden Berufsförderungswerken spürbar.

// Das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz II

Mehr Förderung steht zudem für berufliche Fortbildungen zur Verfügung, die mit einer Höherqualifizierung verbunden sind. Als Ergänzung zum so genannten "Meister-BAföG" gibt es ab August 2020 darüber hinaus das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz II (AFBG). Damit wird künftig eine mehrfache Förderung für bis zu drei Fortbildungen auf drei Fortbildungsstufen möglich sein, z. B. vom Gesellen zum Techniker, vom Techniker zum Meister, vom Meister zum Betriebswirt.

// Nationale Weiterbildungsstrategie

Um auf dem Weg in die Arbeitswelt 4.0 niemanden zu verlieren und gleichzeitig den Wirtschaftsstandort



Deutschland zu stärken, entstand unter Federführung des Bundesarbeits- und des Bundesbildungsministeriums 2019 zudem die Nationale Weiterbildungsstrategie. Sie soll Antworten auf den digitalen Wandel geben und Chancengleichheit in der Arbeitswelt ermöglichen. "Wir müssen jetzt sehr, sehr viel ändern, sodass wir auch in Zukunft wirtschaftlich stark bleiben und die Gesellschaft zusammenhalten", hatte Bundesarbeitsminister Hubertus Heil bei der Vorstellung des Strategiepapiers erklärt. Die Nationale Weiterbildungsstrategie bündelt Maßnahmen, um noch mehr Menschen die berufliche Teilhabe am digitalen Wandel zu ermöglichen und die Weichen für eine Kultur des lebenslangen Lernens zu stellen. Welchen Stellenwert das Thema hat, unterstreicht die breite Zusammenarbeit: An der Entwicklung der Strategie waren auch die Sozialpartner beteiligt, die Bundesagentur für Arbeit sowie auf Arbeitgeberseite BDA, DIHK und ZDH; auf Arbeitnehmerseite DGB, IG Metall, IG BCE, ver.di und GEW. Auch die Länder waren vertreten. Das macht deutlich: In puncto Weiterbildung ziehen alle an einem Strang.

// Förderprogramm rehapro

Um innovative Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben zu erschließen, hat der Gesetzgeber zudem bereits 2018

mit dem Förderprogramm "rehapro" Mittel zur Verfügung gestellt: Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) unterstützt dabei mit einem Volumen von einer Milliarde Euro Modellvorhaben der Leistungsträger. Gefördert werden innovative Ideen für die Zusammenarbeit aller Akteure oder für frühzeitige Interventionen im Sinne von "Prävention vor Reha vor Rente". Ziel ist es, die Erwerbsfähigkeit von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen noch besser zu erhalten bzw. wiederherzustellen. Die Evaluation ist bis 2026 angesetzt.

Wie die Zusammenarbeit der Akteure im Bereich der medizinischen und beruflichen Rehabilitation gelingen kann, zeigen aktuell die Kooperationen des BFW Dortmund mit Suchtkliniken (siehe dazu S. 17).

2019

ZAHLEN, DATEN UND FAKTEN

- BFW DORTMUND
- BFW OBERHAUSEN

2,8 2,7

Ø MONATLICHE ANMELDUNGEN 54 45



INTEGRATIONSOUOTE

86%

OB **83**%

DO & OB

62%

DEUTSCHE
RENTENVERSICHERUNG



ZUWEISUNGS-DIAGNOSEN IM ÜBERBLICK

Ursachen, Genderaspekte und Therapien



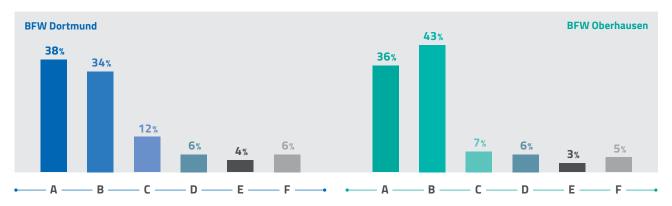
ie Gründe für eine berufliche Rehabilitation sind vielfältig – darunter Rückenschäden, Angststörungen oder Herz-Kreislauf-Erkrankungen, um nur einige zu nennen. Welche Ursachen waren für die Teilnehmer in den Berufsförderungswerken Dortmund und Oberhausen entscheidend? Darüber geben die Zuweisungsdiagnosen Aufschluss – kodiert nach der Internationalen Klassifikation der Krankheiten (ICD) der Weltgesundheitsorganisation.

Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems und psychische Krankheiten stehen bei den Rehabilitanden in den BFW Dortmund und Oberhausen als Hauptdiagnosen an der Spitze. Neben anderen psychischen Leiden zählen dazu insbesondere depressive Störungen und Angsterkrankungen. Dabei traten diese häufig in Folge einer körperlichen Erkrankung auf. Es folgten mit weitem Ab-

stand internistische Leiden (u.a. Herz-Kreislauferkrankungen, Stoffwechselstörungen und krankheitswertige Adipositas) sowie neurologische Krankheitsbilder, hier vor allem Krampfleiden.

Im BFW Oberhausen war dabei im Vergleich zu den Vorjahren keine wesentliche Veränderung des Morbiditätsspektrums festzustellen. Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems traten um mehr als 3% häufiger als im Vorjahr auf, während psychische Erkrankungen um einen Prozentpunkt sowie internistische Leiden um zwei Prozentpunkte leicht zurückgingen. Im BFW Dortmund blieb dagegen die relative Häufigkeit von Muskel-Skelett-Erkrankungen sowie psychischer Leiden gleich. Im BFW Oberhausen ist der Anteil von Menschen mit psychischen Erkrankungen gemessen an der Anzahl der Teilnehmer um ca. 10 % größer als im BFW Dortmund.

DIE HÄUFIGSTEN ZUWEISUNGSDIAGNOSEN NACH ICD-SCHLÜSSEL



A: Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes | B: Psychische Erkrankungen und Verhaltensstörungen C: Internistische Erkrankungen | D: Neurologische Erkrankungen | E: Nach Verletzung | F: Sonstige Erkrankungen



In Oberhausen waren zudem häufiger auch Erkrankungen anderer Organe vertreten, insbesondere internistische Leiden. Dies lässt sich möglicherweise auch auf die dortigen speziellen Angebote zur Milderung von Krankheitsfolgen, sogenannte indikationsbezogene Programme, zurückführen. Eine Analyse unter Genderperspektive zeigt in beiden BFW ein eindeutiges Überwiegen psychischer Erkrankungen bei Frauen im Vergleich zu Männern, wobei die Höhe der Differenz in Dortmund und Oberhausen auch in 2019 annähernd gleichgeblieben ist. Bei Muskel-Skeletterkrankungen überwiegt in beiden BFW der Männeranteil unverändert deutlich.

// Multimorbidität nimmt zu

Eine zunehmende Herausforderung in der beruflichen Rehabilitation stellt die Multimorbidität dar – das Vorliegen von mindestens zwei chronischen Krankheiten mit sozialmedizinischer Relevanz. Chronisch ist eine Krankheit, die mindestens ein halbes Jahr andauert. Sozialmedizinische Relevanz hat sie, wenn damit für den betroffenen Menschen Einschränkungen von Funktionsfähigkeit, Aktivitäten und Teilhabe verbunden sind.

Multimorbide Menschen nehmen verstärkt das Versorgungssystem in Anspruch, zudem leiden sie unter einer beeinträchtigten funktionalen Gesundheit. Ihre Lebensqualität sowie ihre soziale und berufliche Teilhabe sind eingeschränkt. Multimorbidität ist nicht nur ein wachsendes Problem alternder Gesellschaften, sondern auch eine Herausforderung für die Berufsförderungswerke. Sie manifestiert sich darüber hinaus schon in jüngeren Jahren. Kurz: Die Rehabilitanden starten tendenziell mit immer mehr Erkrankungen in die berufliche Reha. Warum jedoch einige Personen im Laufe ihres Lebens viele Krankheiten bekommen und andere nur wenige, dazu gibt es noch keine stichhaltigen Begründungen. Und wer körperlich krank ist, ist oft auch von einem psychischen Leiden, etwa Depressionen, betroffen - eine Konstellation, die bei Rehabilitanden häufig vorkommt. Als Folge von Multimorbidität können sich eigenständige Symptome entwickeln, z. B. Schmerz, Immobilität und Schlafstörungen, die den Grundkrankheiten nicht mehr zurechenbar oder über diese beeinflussbar sind. Betroffene sind durch Behandlungen im Rahmen ihrer medizinischen Versorgung stark belastet.

REHA-ASSESSMENT®

Nutzen, Funktionen und Erfolge



ssessment-Center als Methode zur Personalauswahl und -entwicklung finden in der Wirtschaft seit etwa Mitte der 1970er Jahre breiten Zuspruch. Unterschiedlichste standardisierte Beurteilungs- und Bewertungsverfahren – u.a. Selbstauskünfte, Tests und Simulationen – kommen hier zum Einsatz. Die Beurteilung der Leistung der teilnehmenden Person erfolgt durch geschulte Beobachter nach festgelegten Regeln und Anforderungskriterien. Wesentliches Merkmal des Assessment-Centers ist es, künftige Anforderungen so zu simulieren, dass individuelle Fähigkeiten im Verhalten beobachtbar werden. So wird eine Prognose über das zukünftige Leistungsvermögen erarbeitet und geklärt, ob sich der Kandidat für die anvisierte Stelle eignet.

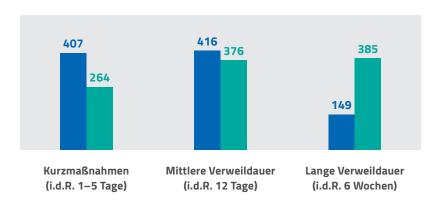
// RehaAssessment® in der beruflichen Rehabilitation

Während Assessment-Center in der Wirtschaft bevorzugt für die Auswahl und Entwicklung von Führungskräften und deren Nachwuchs zum Einsatz kommen, hat das RehaAssessment® einen festen Platz in der beruflichen Rehabilitation. Es folgt den gleichen Prinzipien und bedient sich ähnlicher Methoden, berücksichtigt aber stets auch die individuellen Folgen von Krankheit und Behinderung.

// Unterstützung bei der Leistungsauswahl zur beruflichen Teilhabe

So hat ein RehaAssessment® niemals den Fokus auf eine Konkurrenzauslese, sondern dient der Eignungsdiagnostik im klassischen Sinn, nämlich der Auswahl der bestgeeigneten Funktion oder Stelle für die untersuchte Person. Aus allen grundsätzlich möglichen Tätigkeiten oder Berufen soll das herausgesucht werden, was der Person am besten entspricht und das ihr die größtmögliche Chance auf berufliche Re-Integration bietet. Damit unterstützt das RehaAssessment® den Reha-Träger bei seiner Aufgabe, die Eignung, Neigung und die bisherige Tätigkeit des Teilnehmers sowie die Lage und die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt angemessen zu berücksichtigen.

REHAASSESSMENT® TEILNEHMERZAHLEN 2019



Die Diagnose von körperlichen und geistigen Fähigkeiten, praktischen Fertigkeiten und arbeitsbezogenen Kenntnissen ist das Anliegen der beruflichen Eignungsabklärung. Vor dem Hintergrund der veränderten Altersund Krankheitsstruktur der Leistungsberechtigten stehen dabei nicht nur umfangreiche berufliche Bildungsleistungen im Fokus. In immer stärker individualisierten Prozessen ist zu klären, wie verfügbare Qualifizierungsund Fördermodule so zusammen-



zusetzen sind, dass das intendierte Rehabilitationsziel erreicht werden kann. Das Spektrum der Methoden des RehaAssessments® ist entsprechend breit: Es reicht vom "Aufspüren" vorhandener Ressourcen und Kompetenzen über eine praxisbezogene berufliche Erprobung – mit dem Ziel einer Arbeitsplatzumgestaltung oder innerbetrieblichen Umsetzung auf einen leidensgerechten Arbeitsplatz – bis hin zur umfangreichen psychologischen und arbeitsmedizinischen Eignungsabklärung im Vorfeld einer erforderlichen beruflichen Neuorientierung.

// "Weiche" Faktoren

Berufliche Leistungsfähigkeit und Erfolge entstehen nur dann, wenn jemand das, was er tun kann, auch tun will. So rückt die Person selbst mit ihren individuellen Interessen, Zielen und Motiven, Bedürfnissen, Wünschen und Werthaltungen verstärkt in den Fokus. RehaAssessment® beinhaltet daher immer einen umfassenden Beratungsprozess, in dem die subjektive Sicht des Leistungsberechtigten, bezogen auf seine gegenwärtige Situation, seine Wünsche an die Rehabilitation und seine langfristigen Ziele erörtert werden und auch die eigene Wahrnehmung reflektiert wird. Angesichts der Fülle der Informationen ist es für die Betroffenen wichtig, im Prozess der Entscheidungsfindung begleitet zu werden, um die neuen Erfahrungen und Erkenntnisse realitätsgerecht zu bewerten.

// Anforderungen im Umgang mit lebenserfahrenen Rehabilitanden

Die im Durchschnitt 35- bis 45-jährigen Rehabilitanden blicken bereits auf ein halbes Leben mit langjähriger beruflicher Tätigkeit zurück und haben sich in der Regel familiär und gesellschaftlich an einem festen (Wohn-) Ort eingerichtet. Berufliche Neuorientierung als Folge von Behinderung oder Erkrankung bedeutet aber immer eine massive Veränderung im Leben der Betroffenen. Inwiefern hier das Potenzial zur weiteren beruflichen und persönlichen Entwicklung besteht und der Wille, die Veränderungen anzunehmen, ist Gegenstand der nächsten Ebene zur Beschreibung beruflicher Eignung. Nur wenn es gelingt, die neu gewonnenen Erkenntnisse über die eigene Leistungsfähigkeit und das neue berufliche Ziel in das vorhandene Gefüge individueller Interessen, Bedürfnisse und Werte zu integrieren, ist die berufliche Neuorientierung tragfähig.





PERSONELLE SITUATION

BFW sichern Fachkräfte durch Personalentwicklung

ie Berufsförderungswerke Dortmund und Oberhausen erbringen Dienstleistungen mit einem hohen Qualitätsanspruch. Gut ausgebildete Fachkräfte, oft auch mit akademischem Hintergrund, sind das A und O für die beiden Häuser. Der Erfolg der BFW hängt entscheidend davon ab, diese Professionals als engagierte Wissensträger zu gewinnen, zu binden und zu entwickeln.

Um dem Fachkräftebedarf gerecht werden und eine drohende Personallücke vermeiden zu können, müssen

die vorhandenen und künftig einzustellenden Beschäftigen begeistert, qualifiziert und motiviert werden. Aus Sicht der Leitungsebenen ist es somit dringend geboten, punktuelle Strategien der Fachkräftesicherung und Personalentwicklung

11 40 28 befristet befristed 223 224 222 214 211 203 unbefristet unbefristet 2017 — 2018 — 2019 → • $2018 - 2019 \rightarrow$ 2017

BESETZTE STELLEN

IN VOLLZEITKRÄFTEN

- auf qualitativer wie quantitativer Ebene - im Rahmen einer Gesamtstrategie zu bündeln und aufeinander abzustimmen. Denn Personal- und Organisationsentwicklung gehören zusammen.

Die BFW Dortmund und Oberhausen haben solche Strategien und Konzepte der Fachkräftesicherung entwickelt und setzen sie erfolgreich um. Das ist nicht zuletzt an einer sehr geringen Fluktuationsrate zu erkennen, die zeigt, dass die Mitarbeiter sich in ihren jeweiligen Aufgabenbereichen herausgefordert und motiviert fühlen. Es wird als eine sehr sinnerfüllte Arbeit empfunden, Menschen trotz ihres Handicaps eine Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen – was dann durch konkrete Angebote und Produkte geschehen kann – immer mit dem Ziel der beruflichen Integration. Damit werden Schicksale positiv beeinflusst. Aber auch volkswirtschaftlich wird angesichts des demografischen Wandels der Deckung des Arbeitskräftebedarfs damit eine überaus notwendige Aufgabe erfüllt.

Neben der Motivation der Beschäftigten gehört es zu den Aufgaben der Personalentwicklung, Mitarbeiter zu fördern und zu fordern. Zur Förderung gehören insbesondere die gezielte und bedarfsgerechte Fort- und Weiterbildung, das Talent-Management und die Führungskräfteentwicklung. In beiden Häusern werden diese Methoden eingesetzt mit dem Ziel, Leitungs- und Schlüsselpositionen primär aus der Belegschaft zu rekrutieren und damit Wissen, Erfahrung und Nachhaltigkeit in den BFW zu festigen. Tatsächlich konnten auf diesem Wege in der Vergangenheit bereits in vielen Fällen Potenziale erkannt und betreffende Mitarbeiter für verantwortungsvollere Funktionen gefördert werden. In ihrer Personalstrategie sehen sich die beiden BFW deshalb bestätigt: Zum einen ist die Personalentwicklung

> in diesem Sinne die Basis für eine nachweislich und kontinuierlich aute Prozess- und Ergebnisqualität. Sie

> > steigert zudem die Arbeitgeberattraktivität für externe Stelleninteressenten und trägt damit auch zur Fachkräftesicherung im Kontext alternder Beleaschaften bei.

> > Beiden BFW ist es so auch im Geschäftsjahr 2019 gelungen, die

erforderliche Personalkapazität vorzuhalten und damit die hohe Qualität ihrer umfangreichen Leistungen zu sichern.

Insgesamt stellt sich der Fachkräftemangel auch für beide Häuser als Herausforderung dar.

16

ANMELDUNG UND BELEGUNG

Die Anmeldungen für Hauptmaßnahmen im
BFW Dortmund sind im Jahr 2019 gegenüber
dem Vorjahr leicht gestiegen, während sie im
BFW Oberhausen konstant geblieben sind. Sie liegen bei
monatlich durchschnittlich 54 Anmeldungen für das BFW
Dortmund und 45 Anmeldungen für das BFW Oberhausen.
Für beide Einrichtungen gilt, dass die mit Abstand meisten

ANMELDEZAHLEN IM VERGLEICH

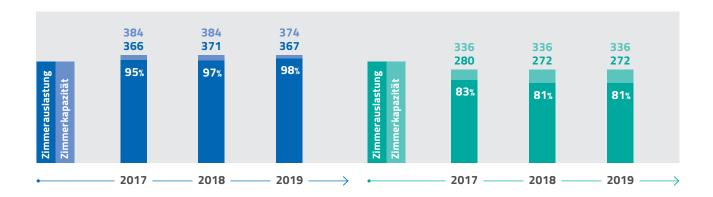
Anmeldungen von der Deutschen Rentenversicherung zu verzeichnen sind. Deren Anteile lagen jeweils über 60% aller Anmeldungen,

die der Bundesagentur für Arbeit einschließlich der gemeinsamen Einrichtungen (Jobcenter) und zugelassenen kommunalen Träger im Durchschnitt bei rd. 33%. Die Berufsgenossenschaften hatten einen Anteil von 1-2%.



INTERNATSAUSLASTUNG

Die Auslastung der Internate hat sich in beiden Häusern im Vorjahresvergleich kaum verändert. Im BFW Dortmund hat sich die Quote der Internatsauslastung geringfügig von 97% auf 98% erhöht. Im BFW Oberhausen ist die Zahl der Internatsbewohner gleich geblieben und damit auch die Auslastung des Internats mit 81%.





BELEGUNG WAR RÜCKLÄUFIG

In der Belegung kam es in beiden BFW
zu ähnlichen Entwicklungen im Vergleich zu den Vorjahreswerten. In beiden Einrichtungen
verringerten sich Teilnehmerzahlen, im BFW Oberhausen
allerdings etwas stärker. Signifikant gingen die Teilnehmerzahlen in den Hauptmaßnahmen zurück; dieser Trend
hat jedoch im BFW Oberhausen eine stärkere Ausprä-

gung. Eine reduzierte Belegung ist auch für die Reha-Vorbereitungsmaß-

nahmen festzustellen, während bei den sonstigen Reha-Maßnahmen die Zahl der Teilnehmer im Vergleich zum Vorjahr stieg. Auf annährend gleichbleibendem Niveau stabilisierte sich die Belegung in den Maßnahmen des RehaAssessments®.



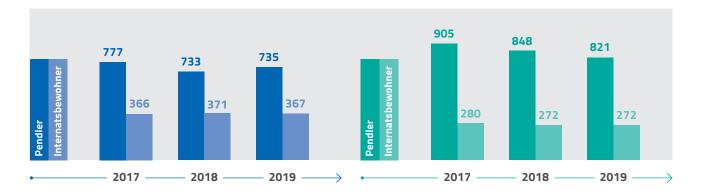
HM: Hauptmaßnahmen | **RV:** Reha-vorbereitende Maßnahmen | **RA:** RehaAssessment®-Maßnahmen | **SRM:** sonstige Reha-Maßnahmen

Der prozentuale Anteil der
Teilnehmer, die während ihrer
beruflichen Rehabilitation im Internat wohnen, differiert in den beiden Einrichtungen. Im BFW Dortmund
lag er bei gut 33% und im BFW Oberhausen bei knapp

PENDLER VS. INTERNATLER

TLER

25%. Durchschnittlich waren in
Dortmund 367 Internatsbewohner und in Oberhausen 272 untergebracht. Nennenswerte Abweichungen zum Vorjahr hat es gleichwohl
nicht gegeben.



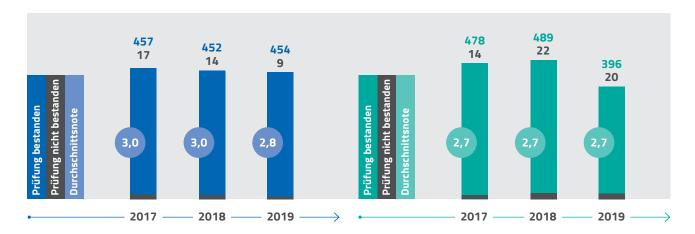
PRÜFUNGSERGEBNISSE UND VERMITTLUNG

Im Geschäftsjahr 2019 legten im BFW Dortmund 454 und im BFW Oberhausen 396
Rehabilitanden mit Erfolg ihre Abschlussprüfung vor den zuständigen Stellen ab. Die Durchschnittsbenotung der Prüflinge betrug 2,8 im BFW Dortmund und 2,7 im BFW

PRÜFUNGEN UND ABSCHLÜSSE

Oberhausen. Die Quote der auf Anhieb nicht bestandenen Abschlussprüfungen betrug 1,9%

in Dortmund und 4,8% in Oberhausen. Seit Bestehen beider Berufsförderungswerke konnten somit rund 35.650 Absolventen den Weg in ein neues Berufsleben antreten.

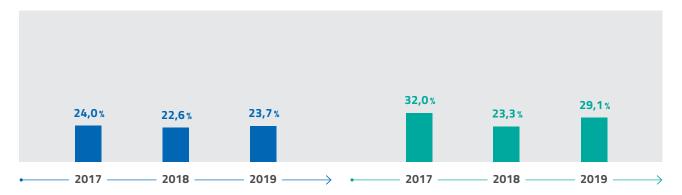


Unter "Abbruchquote" wird der prozentuale Anteil derjenigen Teilnehmer
verstanden, die vom Beginn der Hauptmaßnahmen bis zur
offiziellen Beendigung des Lehrganges durch Abbruch
der Maßnahme vorzeitig ausgeschieden sind. Wesentliche Ursachen für einen Abbruch sind medizinische

ABBRUCHQUOTE IN PROZENT

oder disziplinarische Gründe sowie Leistungsdefizite. In 2019 ergibt sich

eine Abbruchquote von 23,7% im BFW Dortmund und 29,1% im BFW Oberhausen. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Quote in beiden Berufsförderungswerken etwas verschlechtert.





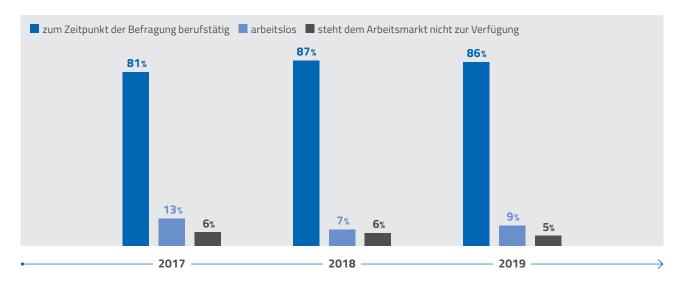
VERMITTLUNGSSITUATION NACH ERFOLGREICH DURCHGEFÜHRTER OUALIFIZIERUNG

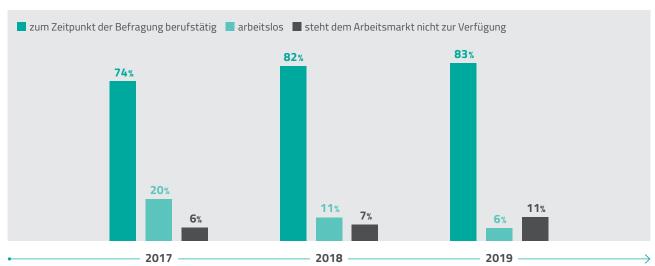
Die aktuelle Auswertung der Vermittlungsergebnisse im Jahr 2019 ergab eine Quote von 86% im

BFW Dortmund und 83% im BFW Oberhausen. Im Vergleich zum Vorjahr konnte das BFW Oberhausen eine leichte Steigerung verzeichnen, während die Vermittlungsquote im BFW Dortmund fast gleichgeblieben ist.

Die Angaben basieren auf den Ergebnissen einer Zwölf-Monats-Befragung. Die Integrationsquote ist

ein Indikator für die gute regionale Vernetzung der beiden Berufsförderungswerke mit den Unternehmen. Zudem spiegelt sie den arbeitsmarktorientierten Zuschnitt des Produkt- und Leistungsangebotes wider.





PROGNOSE FÜR 2020



owohl die Belegung als auch die Anmeldungen in den Berufsförderungswerken entwickelten sich im Laufe des Jahres 2019 unterschiedlich. Im Vergleich zum Vorjahr lagen die Anmeldungen im BFW Dortmund etwas über dem Durchschnittswert des Vorjahres, im BFW Oberhausen auf gleicher Höhe. Die für 2019 geplante Betriebsleistung (gerechnet in Leistungstagen pro Jahr) wurde im BFW Dortmund geringfügig überschritten, im BFW Oberhausen unterschritten. Im Trend ist die Betriebsleistung in beiden Häusern weiterhin rückläufig. Trotz der im Vergleich zum Vorjahr etwas gestiegenen Anmeldezahlen hat das BFW Dortmund für das Jahr 2020 einen Rückgang der Betriebsleistung prognostiziert. Auch im BFW Oberhausen

wird aufgrund der leicht rückläufigen Anmeldezahlen mit einem weiteren Rückgang der Betriebsleistung gerechnet.

Für das Jahr 2020 sind im BFW Dortmund bei 385.085 Leistungstagen Erträge in Höhe von 28,97 Mio. Euro geplant, die um rund 1 Mio. Euro unter den Erträgen (Ist) des Jahres 2019 liegen. Der Plan-Aufwand 2020 im BFW Dortmund liegt bei 28,89 Mio. Euro und damit um rd. 480.000 Euro über dem Aufwand (Ist) des Vorjahres. Die Planung schließt mit einem geringen Überschuss in Höhe von rd. 77.000 Euro. Bei 360.516 Leistungstagen plant das BFW Oberhausen Erträge in Höhe von rd. 28,32 Mio. Euro, die um rd. 140.000 Euro unter den Erträgen (Ist) des Jahres 2019

ENTWICKLUNG DER TAGESKOSTENSÄTZE (€) IM BFW DORTMUND

WIRTSCHAFTSJAHR	HAUPTMAS	SNAHMEN	RVL / RVT		BF/AE	
	Internat	Pendler	Internat	Pendler	Internat	Pendler
2018	80,07	63,28	75,99 / 77,93	59,02 / 60,96	118,30	101,33
2019	82,97	64,46	77,89 / 79,87	60,50 / 62,48	121,25	103,86
2020	83,95	66,30	79,43 / 81,44	61,41 / 63,42	123,44	105,42

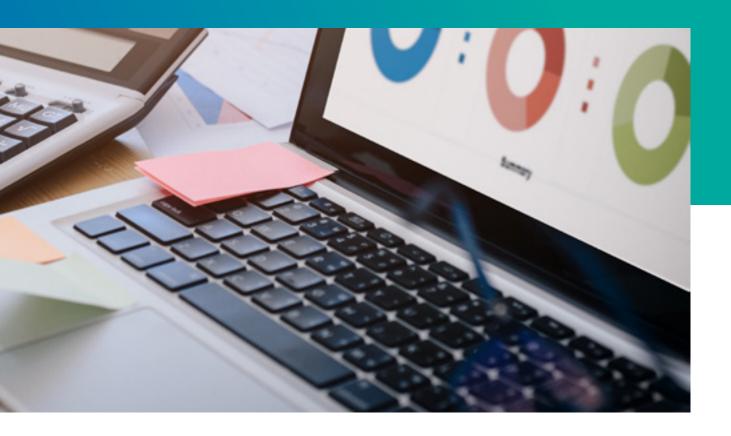
RVL / RVT: Reha-Vorbereitungslehrgang / Reha-Vorbereitungstraining | BF / AE: Berufsfindung / Arbeitserprobung

AUFWENDUNGEN UND ERTRÄGE IN TEUR IM BFW DORTMUND

WIRTSCHAFTSJAHR	AUFWAND	ERTRÄGE
2018 (Ist)	28.961	29.634
2019 (Ist)	28.416	29.968
2020 (Plan)	28.892	28.969

LEISTUNGSTAGE

BFW DORTMUND
403.047
397.475
385.085



liegen. Der Plan-Aufwand 2020 im BFW Oberhausen liegt bei 27,61 Mio. Euro und damit um rd. 5,37 Mio. Euro unter dem Aufwand (Ist) des Vorjahres. Die Planung schließt mit einem Überschuss in Höhe von rd. 716.000 Euro. Welche Auswirkungen die Folgen der Corona-Pandemie auf die dargestellten Planungen haben, lässt sich zum Zeitpunkt der Drucklegung noch nicht abschätzen.

ENTWICKLUNG DER TAGESKOSTENSÄTZE (€) IM BFW OBERHAUSEN

WIRTSCHAFTSJAHR	HAUPTMAS	SNAHMEN	RVL /	/ RVT	BF	/AE
	Internat	Pendler	Internat	Pendler	Internat	Pendler
2018	79,77	63,12	74,70 / 72,27	57,78 / 55,35	120,89	103,97
2019	82,14	65,08	76,98 / 74,48	59,46 / 56,96	124,37	106,85
2020	84,96	67,34	78,44 / 75,91	60,29 / 57,76	126,50	108,35

RVL / RVT: Reha-Vorbereitungslehrgang / Reha-Vorbereitungstraining | BF / AE: Berufsfindung / Arbeitserprobung

AUFWENDUNGEN UND ERTRÄGE IN TEUR IM BFW OBERHAUSEN

WIRTSCHAFTSJAHR	AUFWAND	ERTRÄGE
2018 (Ist)	29.459	28.323
2019 (Ist)	32.977	28.462
2020 (Plan)	27.606	28.322

LEISTUNGSTAGE

BFW OBERHAUSEN
386.326
372.376
360.516

BFW DORTMUND

QUALIFIZIERUNG & AUSBILDUNG

KAUFMÄNNISCH VERWALTENDE BERUFE

- // Betreuungskraft (§ 53c, § 43b SGB XI)
- // Büroassistent
- // Fachkraft für Logistikdienstleistung
- // Kaufmann für Büromanagement
- // Kaufmann für Büromanagement in Teilzeitpräsenz
- // Kaufmann im Gesundheitswesen
- // Kaufmann im Gesundheitswesen in Teilzeitpräsenz
- // Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung
- // Kaufmännisches Lerncenter
- // Medizinische Kodierfachkraft
- // Medizinische Schreibkraft
- // Medizinische Schreibkraft in Teilzeitpräsenz

ELEKTROTECHNIK

- // Technischer Systemplaner Fachrichtung Elektronische Systeme
- // Produktionsassistent Fachrichtung Flektronik
- // Technisches Lerncenter Fachrichtung Elektrotechnik

AUSBILDUNG IN KOOPERATION MIT UNTERNEHMEN (KOOP 40°)

- // Automobilkaufmann
- // CNC-Zerspaner
- // Elektroniker für Automatisierungstechnik
- // Elektroniker für Geräte und Systeme
- // Fachinformatiker Fachrichtung
 Anwendungsentwicklung
- // Fachinformatiker Fachrichtung Systemintegration
- // Immobilienkaufmann
- // Industriekaufmann
- // Informatikkaufmann
- // IT-System-Elektroniker
- // IT-System-Kaufmann
- // Kaufmann im E-Commerce
- // Kaufmann im Einzelhandel
- // Kaufmann im Groß- & Außenhandel
- // Kfz-Mechatroniker
- // Mediengestalter Fachrichtung Digital und Print
- // Sozialversicherungsfachangestellter Fachrichtung Krankenversicherung
- // Sport- und Fitnesskaufmann
- // Verkäufer
- // Zerspanungsmechaniker

SERVICEBERUFE

- // Einrichtungsberater für Küchentechnik
- // Fahrzeugaufbereiter
- // Haustechniker

TECHNIKER

// Staatl. geprüfter Techniker Fachrichtung Medizintechnik

KONSTRUKTIONS- UND FERTIGUNGSTECHNIK

- // CAD-/CAM-Programmierer
- // CNC-Technik (Drehen und Fräsen)
- // Fachkraft für Metalltechnik
 Fachrichtung Zerspanungstechnik
- // Industriemechaniker
- // NC-Anwendungsfachmann
- // Technischer Produktdesigner Fachrichtung Maschinen und Anlagenkonstruktionen
- // Technisches Lerncenter –
 Fachrichtung Metall und Service
 und Konstruktionstechnik

QUALITÄTSSICHERUNG

- // Gefahrgutbeauftragter/ EG-Sicherheitsberater
- // Gefahrgutfahrer (Basiskurs, Aufbauklasse 7 + Fortbildung)
- // Materialprüfer zerstörungsfreie Prüfung
- // Strahlenschutz/Fachgruppe 3.1, Tätigkeitsgruppe 2.1
- // Werkstoffprüfer Fachrichtung Metalltechnik
- // Werkstoffprüfer Fachrichtung Systemtechnik



KOOPERATIONEN & SONSTIGE ANGEBOTE

FÖRDERUNG BERUFLICHER WEITERBILDUNG (FBW) NACH AZAV

- // CNC-Technik (Drehen und Fräsen)
- // Einrichtungsberater Küchentechnik
- // Fachinformatiker Systemintegration
- // Haustechniker
- // Industriemechaniker
- // IT-System-Elektroniker
- // Kaufmann im Gesundheitswesen
- // Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung
- // Kfz-Mechatroniker Fachrichtung Personenkraftwagentechnik
- // Materialprüfer zerstörungsfreie
- // Medizinische Kodierfachkraft
- // NC-Anwendungsfachmann
- // Werkstoffprüfer Systemtechnik
- // Werkstoffprüfer Modul
 Wirbelstromprüfung Stufe 1 (ET1)
- // Werkstoffprüfer Modul
 Ultraschallprüfung Stufe 2 (UT2)
- // Werkstoffprüfer Modul Durchstrahlungsprüfung Stufe 2 (RT2)
- // Zerspanungsmechaniker

SONDERMASSNAHMEN

- // Aktion "100 zusätzliche Ausbildungsplätze für behinderte Jugendliche und junge Erwachsene"
- // Wohnortnahe Innerbetriebliche Rehabilitation (WIR)
- // Individuelle
 Qualifizierungsmaßnahme (IQM)

INTEGRATIONSCENTER: MODULAR AUFGEBAUTE INTEGRATIONSMASSNAHMEN

- // Modul A: Orientierung und Stabilisierung (optional)
- // Modul B: Präsenz: Entwicklung und Umsetzung der Integrationsstrategie und Platzierung am Arbeitsmarkt
- // Modul C: Betrieb: Betriebliches
 Praktikum
- // Modul D: Qualifizierung (optional)

REHAASSESSMENT®-ANGEBOTE MASSNAHMEN ZUR ABKLÄRUNG DER BERUFLICHEN EIGNUNG

- // Abklärung der beruflichen Eignung und Arbeitserprobung (BFAE-2)
- // Abklärung der beruflichen Eignung und Arbeitserprobung für psychisch vorerkrankte Menschen (BFAE-6)
- // Abklärung der beruflichen Eignung für die Wohnortnahe Innerbetriebliche Rehabilitation (EA-WIR)
- // Abklärung der Eignung für eine individuelle Qualifizierungsmaßnahme (EA-IQM)

MODULE ZUR BERUFSFINDUNG

- // Modul 1: Informationsveranstaltung
- // Modul 3: Psychologische Eignungsdiagnostik mit anschließender Berufsberatung

- // Modul 4: Arbeitsmedizinische Begutachtung und Beratung
- // Modul 4plus: Arbeitsmedizinische Begutachtung und Beratung, inkl. Sapphire ERGOS-Assessment
- // Modul 6: Gezielte berufspraktische Erprobung
- // Modul 8: Abklärung der psychophysischen Belastbarkeit zur Wiederaufnahme der beruflichen Rehabilitation
- // Modul 9: Abklärung der persönlichen Voraussetzungen zur Einleitung der beruflichen Rehabilitation

MASSNAHME ZUR EIGNUNGS-FESTSTELLUNG (GEMÄSS § 16 ABS. 1 SBG II I. V. M. § 32 SGB III)

- // Modul 10: Psychologische
 Begutachtung
- // Modul 11: Fallbesprechung
- // Modul 12: Gemeinsame Fallbearbeitung
- // Modul 13: Psychologische Beratung

REHA-VORBEREITENDE MASSNAHMEN

- // Rehabilitations-Vorkurs mit sprachlichem Schwerpunkt Deutsch (VKD)
- // Rehabilitations-Vorbereitungstraining
 (RVT)
- // Rehabilitations-Vorbereitungslehrgang (RVL)

BFW OBERHAUSEN

QUALIFIZIERUNG & AUSBILDUNG

KAUFMÄNNISCH VERWALTENDE BERUFE

- // Kaufmann für Büromanagement
- // Kaufmann für Büromanagement öffentlicher Dienst
- // Fachkraft für Lagerlogistik
- // Fachlagerist
- // Industriekaufmann
- // Informatikkaufmann
- // IT-Systemkaufmann
- // Kaufmann im Groß- und Außenhandel, Fachrichtung Großhandel
- // Kaufmann im Gesundheitswesen
- // Kaufmann im Einzelhandel
- // Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistungen
- // KLC Kaufmännisches Lerncenter
- // MKQ modulare kaufmännische Qualifizierung mit SAP®
- // Sozialversicherungsfachangestellter Krankenversicherung
- // Steuerfachangestellter
- // Verkäufer
- // Verwaltungsfachangestellter Fachrichtung Kommunalverwaltung
- // Verwaltungsfachangestellter NRW Landesverwaltung

ELEKTROTECHNIK

- // Elektroniker für Geräte und Systeme
- // Industrieelektriker für Geräte und Systeme

SERVICEBERUFE

// Haustechniker

TECHNIKER

- // Staatl. geprüfter Techniker Maschinenbautechnik
- // Staatl. geprüfter Techniker Heizungs-, Lüftungs- und Klimatechnik
- // Staatl. geprüfter Techniker Bautechnik
- // Staatl. geprüfter Techniker Elektrotechnik

KONSTRUKTIONS- UND FERTIGUNGSTECHNIK

- // Bauzeichner
- // Technischer Systemplaner
- // Zerspanungsmechaniker

IT-BERUFE/MEDIENTECHNIK

- // Fachinformatiker
 Anwendungsentwicklung
- // Fachinformatiker Systemintegration
- // Informatikkaufmann
- // IT-Systemelektroniker
- // IT-Systemkaufmann

MEDIZINISCHE UND SOZIALE BERUFE

// Arbeitspädagoge

KOOPERATIONEN & SONSTIGE ANGEBOTE

BETRIEBLICHE REHABILITATION

- // Technischer Systemplaner FR* Versorgungs- u. Ausrüstungstechnik
- // Technischer Produktdesigner FR Maschinen- und Anlagenkonstruktion
- // Technischer Produktdesigner FR Produktgestaltung und Konstruktion
- // Maschinen-und Anlagenführer FR Metall- und Kunststofftechnik
- // IT-System-Elektroniker
- // Bauzeichner FR Architektur



- // Bauzeichner FR Ingenieursbau
- // Tischler
- // Gärtner FR Garten- und Landschaftsbau
- // Zweiradmechaniker FR Fahrradtechnik
- // Zweiradmechaniker FR Motorradtechnik
- // Fachinformatiker
 FR Anwendungsentwicklung
- // Fachberater für Reha-Technik und Sanitätshauswaren
- // Industriekaufmann
- // Immobilienkaufmann
- // Kaufmann im Einzelhandel
- // Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung
- // Kaufmann für Bürokommunikation
- // Rechtsanwaltsfachangestellter
- // Kaufmann im
 Gesundheitswesen
- // Automobilkaufmann
- // Medizinischer Fachangestellter
- // Kaufmann im Groß- und Außenhandel / FR Großhandel
- // Informatikkaufmann
- // Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste, FR. Bibliothek
- // Fachkraft im Verkauf / Verkaufsfachberater

ANGEBOTE IM BEREICH BILDUNGSGUTSCHEIN

- // Fachkraft für Lagerlogistik
- // Fachlagerist

- // Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistungen
- // Modulare kaufmännische Qualifizierung, Modul Finanzbuchhaltung
- // Modulare kaufmännische Qualifizierung, Modul Absatzwirtschaft

SONDERMASSNAHMEN

- // Aktion "100 zusätzliche Ausbildungsplätze für behinderte Jugendliche und junge Erwachsene"
- // Arbeitsbelastungserprobung I
 (inkl. EFL fakultativ)
- // Arbeitsbelastungserprobung II
- // Psychologische & psychiatrische Gutachten
- // Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)
- // Arbeitsmedizinische Betreuung
- // Medizinische Begutachtungen

- // Bewerberauswahl
- // Vermittlung

MODULE ZUR BERUFSFINDUNG

- // Arbeitsmedizinische Untersuchung
- // Neurologisch-psychiatrische Untersuchung
- // Psychologische Erhebung
- // Psychometrische
 Eignungsuntersuchung
- // Ermittlung der individuellen Situation
- // Berufliche Grunderprobungen im kaufmännischen und technischen Bereich
- // Facherprobungen in verschiedenen kaufmännischen, verwaltenden und technischen Bereichen
- // Trainingsprogramme in Deutsch und Mathematik
- // Projektarbeiten
- // Information zur beruflichen Rehabilitation

MODULARE MASSNAHMEN ZUR ABKLÄRUNG DER BERUFLICHEN EIGNUNG

- // 2-tägiges Assessment (Beratung und Diagnostik)
- // 4-tägiges Assessment (Kurzerprobung)
- // 14-tägiges Assessment (Berufsfindung und Arbeitserprobung)
- # 6-wöchiges Assessment (Berufliche Perspektive)
- // Personalauswahlverfahren LQ
- // Assessment für Auszubildende

REHA-VORBEREITENDE MASSNAHMEN

- // Rehabilitationsvorbereitungstraining (RVT)
- // Reha-Vorbereitungslehrgang (RVL)
- // Vorkurs mit sprachlichen Schwerpunkt Deutsch (VKD)
- // Vorbereitungslehrgang
 Betriebliche Rehabilitation (VBeR)

* Fachrichtung



KAPITALFLUSSRECHNUNG

Zur Darstellung der Finanzlage wurde vereinfachend angenommen, dass die Auszahlungen bzw. Einzahlungen den Ausgaben bzw. Einnahmen entsprechen, was die Vollständigkeit der Darstellung der Veränderungen im Bereich der Investitionen und Finanzierungstätigkeit gewährleistet.

IN TEUR	2019	2018	VERÄNDERUNG
Veränderung der Zahlungsmittel aus betrieblicher Tätigkeit	2.633	2.194	439
Veränderung der Zahlungsmittel aus Investitionstätigkeit	-1.540	-1.820	280
Veränderung der Zahlungsmittel aus Finanzierungstätigkeit	-49	-2.766	2.717
Veränderung des Zahlungsmittelbestands	1.044	-2.392	3.436
Zahlungsmittelbestand am Anfang	9.682	12.074	-2.392
Zahlungsmittelbestand am Ende	10.726	9.682	1.044

ERFOLGSRECHNUNG

Zur Darstellung der Ertragslage sind die Erträge und Aufwendungen nach betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten zusammenfassend gegliedert:

IN TEUR	2019	2018	VERÄNDERUNG
Umsatzerlöse	29.379	29.043	336
Sonstige Erträge	561	569	-8
Personalaufwendungen	18.376	18.276	100
Abschreibungen	2.021	2.013	8
Sachaufwendungen	7.964	8.601	-637
Betriebsergebnis	1.579	722	857
in % vom Umsatz	5	2	
Finanzergebnis	23	-36	59
Ertragssteuern	-50	-13	-37
Jahresüberschuss	1.552	673	879



BILANZ (KURZFASSUNG)

Zur Beurteilung der Vermögenslage sind hier die Aktiva und Passiva nach Liquidierbarkeits- bzw. Fristigkeitskriterien abgebildet:

IN TEUR	2019	2018	VERÄNDERUNG
Grundstücke und Gebäude	32.412	31.830	582
Sonstiges Anlagevermögen	2.837	3.900	-1.063
Summe Anlagevermögen in %	35.249 75	35.730 77	-481
Vorräte	106	99	7
Forderungen und ARAP	1.109	1.194	-85
Bankguthaben, Kassenbestände	10.726	9.682	1.044
Summe kurzfristiges Vermögen in %	11.941 25	10.975 23	966
Summe Aktiva	47.190	46.705	485
Vereinsvermögen	511	511	0
Rücklagen	31.464	30.849	615
Jahresergebnis und -vortrag	5.414	4.477	937
Summe Eigenkapital in %	37.389 79	35.837 77	1.552
Sonderposten in %	6.052 13	6.391 <i>1</i> 3	-339
Rückstellungen in %	2.081 <i>4</i>	2.256 5	-175
Investitionsdarlehen	271	317	-46
Sonstige langfristige Verbindlichkeiten	0	0	0
Langfristige Verbindlichkeiten in %	271 1	317 1	-46
Kurzfristige Verbindlichkeiten aus Finanzierungsdarlehen	46	49	-3
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	889	1.366	-477
Sonstige Verbindlichkeiten und PRAP	462	489	-27
Kurzfristige Verbindlichkeiten in %	1.397 3	1.90 4 4	-507
Summe Fremdkapital	9.801	10.868	-1.067
in %	21	23	
Summe Passiva	47.190	46.705	485

BFW OBERHAUSEN

KAPITALFLUSSRECHNUNG

Zur Darstellung der Finanzlage wurde vereinfachend angenommen, dass die Auszahlungen bzw. Einzahlungen den Ausgaben bzw. Einnahmen entsprechen, was die Vollständigkeit der Darstellung der Veränderungen im Bereich der Investitionen und Finanzierungstätigkeit gewährleistet.

IN TEUR	2019	2018	VERÄNDERUNG
Veränderung der Zahlungsmittel aus betrieblicher Tätigkeit	-2.017	2.046	-4.063
Veränderung der Zahlungsmittel aus Investitionstätigkeit	-1.922	-2.127	205
Veränderung der Zahlungsmittel aus Finanzierungstätigkeit	2.170	2.105	65
Veränderung des Zahlungsmittelbestands	-1.769	2.024	-3.793
Zahlungsmittelbestand am Anfang	7.419	5.395	2.024
Zahlungsmittelbestand am Ende	5.650	7.419	-1.769

ERFOLGSRECHNUNG

Zur Darstellung der Ertragslage sind die Erträge und Aufwendungen nach betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten zusammenfassend gegliedert:

IN TEUR	2019	2018	VERÄNDERUNG
Umsatzerlöse	27.986	27.471	515
Sonstige Erträge	476	852	-376
Personalaufwendungen	16.879	16.587	292
Abschreibungen	1.884	1.827	57
Sachaufwendungen	13.937	10.727	3.210
Betriebsergebnis	-4.238	-818	-3.420
in % vom Umsatz	-15,1	-3,0	
Finanzergebnis	-267	-307	40
Ertragssteuern	-10	-11	1
Jahresfehlbetrag	-4.515	-1.136	-3.379



BILANZ (KURZFASSUNG)

Zur Beurteilung der Vermögenslage sind hier die Aktiva und Passiva nach Liquidierbarkeits- bzw. Fristigkeitskriterien abgebildet:

IN TEUR	2019	2018	VERÄNDERUNG
Grundstücke und Gebäude	31.912	31.706	206
Sonstiges Anlagevermögen	2.270	2.438	-168
Summe Anlagevermögen	34.182 83,3	34.144 80,3	38
/// ∕orräte	35	37	-2
Forderungen und ARAP	1.150	904	246
Bankguthaben, Kassenbestände	5.650	7.419	-1.769
Summe kurzfristiges Vermögen	6.835	8.360	-1.709 -1.525
in %	16,7	19,7	-1.323
Summe Aktiva	41.017	42.504	-1.487
Vereinsvermögen	350	350	0
Rücklagen	9.332	11.560	-2.228
Jahresergebnis und -vortrag	102	2.389	-2.287
Summe Eigenkapital in %	9.784 23,9	14.299 33,6	-4.515
Sonderposten in %	4.141 10,1	4.321 10,2	-180
Rückstellungen in %	3.095 <i>7,5</i>	2.838 6,7	257
Investitionsdarlehen	18.708	16.260	2.448
Sonstige langfristige Verbindlichkeiten	0	0	0
Langfristige Verbindlichkeiten in %	18.708 45,6	16.260 38,3	2.448
Kurzfristige Verbindlichkeiten aus Finanzierungsdarlehen	2.122	2.400	-278
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	2.326	1.442	884
Sonstige Verbindlichkeiten und PRAP	841	944	-103
Kurzfristige Verbindlichkeiten in %	5.289 12,8	4.786 11,2	503
Summe Fremdkapital	31.233	28.205	3.028
in %	76,1	66,4	
Summe Passiva	41.017	42.504	-1.487

NRW BFWe.v.

VORSTAND

MITGLIEDER		STELLVERTRETER
// Heinz Krumnack Alternierender Vorsitzender 1. Direktor der DRV Rheinland	\longrightarrow	// Annegret Kruse Direktorin der DRV Rheinland
// Dr. Sabine Graf Alternierende Vorstandsvorsitzende der DRV Rheinland	\longrightarrow	// Michael Foitlinski Mitglied im Vorstand der DRV Rheinland
// Dietmar Meder Alternierender Vorstandsvorsitzender der DRV Rheinland	\longrightarrow	// Dr. Ralf Sibben Mitglied im Vorstand der DRV Rheinland
// Thomas Keck Alternierender Vorsitzender 1. Direktor der DRV Westfalen	\longrightarrow	// Christian Schöppner Direktor der DRV Westfalen
// Hans-Werner Sondermann Mitglied im Vorstand der DRV Westfalen	\longrightarrow	// Josef Meiers Mitglied im Vorstand der DRV Westfalen
// Karl-Ernst Schmitz-Simonis ehemaliger Vorstandsvorsitzender der DRV Westfalen	\longrightarrow	// Peter Schuchart Mitglied im Vorstand der DRV Westfalen

Die alternierenden Vorsitzenden wechseln sich jährlich zum 1. Oktober in ihrem Amt als Vorsitzende ab.

VERGABEAUSSCHUSS

MITGLIEDER	STELLVERTRETER
// Heinz Krumnack	
// Dr. Sabine Graf	// Dietmar Meder
// Thomas Keck	
// Karl-Ernst Schmitz-Simonis	// Hans-Werner Sondermann
	usschuss für das BFW Dortmund führt N Oberhausen Heinz Krumnack.

PERSONALAUSSCHUSS

MITGLIEDER	STELLVERTRETER	
MITGLIEDER	SIELLVERIKEIEK	
// Heinz Krumnack		
// Dietmar Meder	// Dr. Sabine Graf	
// Thomas Keck		
// Hans-Werner	// Karl-Ernst	
Sondermann	Schmitz-Simonis	
Den Vorsitz im Personalauss	chuss führt der	
ieweilige Vorsitzende des Vorstandes.		



MITGLIEDER DES VEREINS

DRV RHEINLAND UND DRV WESTFALEN

// Franz Braun* // Günter Mauer*

// Winfried Fockenberg* // Dietmar Meder

// Michael Foitlinski // Josef Meiers

// Wilfried Gleitze* // Gustav-Hermann Peters*

† November 2019

// Walter Proßwitz*

// Dr. Sabine Graf

// Klaus Schenke*
// Walter Haas*

// Waitei Hads"

// Karl-Ernst Schmitz-Simonis
// Dr. Ottmar Heberer*

† August 2019

17 (agast 201)

// Christian Schöppner
DRV Westfalen

// Friedel Heck*

// Peter Schuchart

// Bernhard Heitstummann*

// Klaus Schulte*

// Heiner Horsch* † Mai 2019

2019 // Walter Schulz*

// Hermann Kampmann*

// Dr. Ralf Sibben

// Thomas Keck

// Hans-Werner Sondermann

DRV Westfalen

// Johann Sturm*

// Heinz Krumnack
DRV Rheinland

// Angelika Wegener
DRV Westfalen

// Annegret Kruse
DRV Rheinland

* beratendes Mitglied

// Erwin Marschner*

GESCHÄFTSFÜHRUNG

BFW DORTMUND UND BFW OBERHAUSEN

// Christian Vogel

Direktor des BFW Dortmund seit 2019

// Herbert Schmidt

Direktor des BFW Oberhausen seit 1999

Die Direktoren sind besondere Vertreter nach § 30 BGB.

BETEILIGUNGEN

BERUFLICHES TRAININGSZENTRUM DORTMUND GMBH

Das BTZ Dortmund versteht sich als kompetenter Anbieter für berufliche Trainingsmaßnahmen zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben seelisch behinderter oder von seelischer Behinderung bedrohter Menschen. Das Ziel ist die Abklärung einer realistischen beruflichen Perspektive, die Stabilisierung und die Wiedereingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Berufliches Trainingszentrum Dortmund GmbH Rheinische Straße 210 44147 Dortmund



BETEILIGUNGSVERHÄLTNISSE

DRV Westfalen: 96,53%

NW Berufsförderungswerk e.V.: 3,47%

Wirtschaftliche Daten	2019	2018
Bilanzsumme in TEUR	5.903	6.017
Erträge in TEUR	3.400	3.150
Aufwendungen in TEUR	3.381	3.217
Durchschnittliche Belegung (Teilnehmer)	86	84
Leistungstage	35.387	33.582

INTEGRA GMBH

Die Integra GmbH versteht sich als Anbieter für Abklärungs- und Wiedereingliederungsmaßnahmen sowie als Integrationsbetrieb für Menschen mit besonderen Vermittlungshemmnissen, u. a. für gehandicapte und schwerbehinderte Menschen.

Integra GmbH Rheinische Straße 210 44147 Dortmund



BETEILIGUNGSVERHÄLTNISSE

BTZ Dortmund GmbH: 90,9 % NW Berufsförderungswerk e.V.: 9,1 %

Wirtschaftliche Daten	2019	2018
Bilanzsumme in TEUR	1.194	1.186
Erträge in TEUR	1.745	1.612
Aufwendungen in TEUR	1.748	1.511

BERUFSTRAININGSZENTRUM RHEIN-RUHR GMBH

Die BTZ Rhein-Ruhr GmbH bietet an zwei Standorten in Oberhausen und Düsseldorf Menschen nach psychischen Erkrankungen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben an. Neben der Abklärung von beruflichen Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt werden berufliche Trainingsmaßnahmen mit fachlicher, psychologischer und sozialpädagogischer Unterstützung zur Stabilisierung und Qualifizierung der betroffenen Menschen angeboten. Ziel ist die nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt.

Berufstrainingszentrum Rhein-Ruhr GmbH Bebelstraße 56 46049 Oberhausen



BETEILIGUNGSVERHÄLTNISSE

NW Berufsförderungswerk e.V.: 100%

Wirtschaftliche Daten	2019	2018
Bilanzsumme in TEUR	2.052	2.001
Erträge in TEUR	5.704	5.696
Aufwendungen in TEUR	5.830	5.451
Durchschnittliche Belegung (Teilnehmer)	176	179
Leistungstage	63.383	64.503

INTEGRA GEMEINNÜTZIGE BESCHÄFTIGUNGSGESELLSCHAFT MBH I.L.

Die Integra Gemeinnützige Beschäftigungsgesellschaft will Menschen mit Behinderungen sowie langzeitarbeitslose und schwer vermittelbare Personen wieder in den Arbeitsmarkt integrieren und schafft zu diesem Zweck angepasste und sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze im Bereich der Gebäudedienstleistung. Die Integra GmbH wurde Ende März 2019 aufgelöst und befindet sich in Liquidation.

Integra Gemeinnützige Beschäftigungsgesellschaft mbH i.L. Schifferstraße 22 47059 Duisburg



BETEILIGUNGSVERHÄLTNISSE

NW Berufsförderungswerk e.V.: 100 %

Wirtschaftliche Daten	2019	2018
Bilanzsumme in TEUR	70	72
Erträge in TEUR	96	100
Aufwendungen in TEUR	90	91



BETEILIGUNGEN

BIT BERATUNG INTEGRATION UND TRAINING GGMBH

Das Dienstleistungsangebot der BIT Beratung Integration und Training GmbH besteht aus der Planung und Durchführung von Integrations-, Qualifizierungs- und Präventionsmaßnahmen sowie der Erstellung von ärztlichen und psychologischen Gutachten für Jobcenter. bit Beratung Integration und Training gGmbH Bebelstraße 56 46049 Oberhausen



BETEILIGUNGSVERHÄLTNISSE

NW Berufsförderungswerk e.V.: 100%

Wirtschaftliche Daten *	2019	2018
Bilanzsumme in TEUR	1.703	1.643
Erträge in TEUR	1.647	1.591
Aufwendungen in TEUR	1.879	1.562
Betreute Kunden	2.744	3.134

BERUFSFÖRDERUNGSWERK DÜREN GMBH

Das BFW Düren ist ein Zentrum für die Bildung blinder und sehbehinderter Menschen, das den Betroffenen neue berufliche Perspektiven verschafft. Individuelle Beratungsangebote und optimal auf blinde und sehbehinderte Erwachsene abgestimmte Qualifizierungsmaßnahmen zielen darauf ab, den Teilnehmern die nahtlose Wiedereingliederung in das berufliche und gesellschaftliche Leben zu ermöglichen.

Berufsförderungswerk Düren GmbH Karl-Arnold-Straße 132-134 52349 Düren



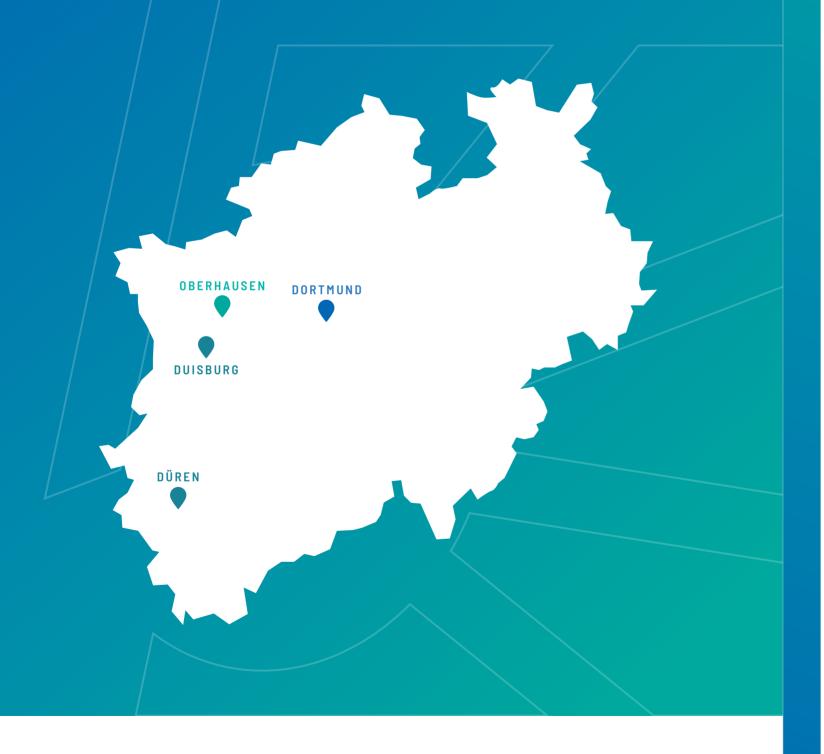
BETEILIGUNGSVERHÄLTNISSE

Rheinischer Blindenfürsorgeverein Düren: 50% NW Berufsförderungswerk e.V.: 50%

Wirtschaftliche Daten *	2019	2018
Bilanzsumme in TEUR	10.353	11.025
Erträge in TEUR	8.556	8.601
Aufwendungen in TEUR	9.092	9.213
Durchschnittliche Belegung (Teilnehmer)	137	146
Leistungstage	51.670	54.553

^{*} Die wirtschaftlichen Daten 2019 sind vorläufig und konnten noch nicht von der jew. Gesellschafterversammlung festgestellt werden.

STANDORTE DES VEREINS NORDRHEIN-WESTFÄLISCHES BERUFSFÖRDERUNGSWERK



IMPRESSUM

NORDRHEIN-WESTFÄLISCHES BERUFSFÖRDERUNGSWERK E.V. (HRSG.)

Hacheneyer Straße 180 44265 Dortmund Telefon: 0231 71 09-0 V.i.S.d.P.: Heinz Krumnack, Thomas Keck

Erscheinungstermin: April 2020

FOTONACHWEISE

© zeichensetzen kommunikation GmbH (Seite 26) © BMAS; T. Rafalzyk (Seite 27)

Hinweis zur Schreibweise: Um die Lesbarkeit zu vereinfachen, wird im vorliegenden Geschäftsbericht des Vereins Nordrhein-Westfälisches Berufsförderungswerk auf die zusätzliche Formulierung der weiblichen und intersexuellen Form verzichtet. Wir weisen deshalb darauf hin, dass die ausschließliche Verwendung der männlichen Form explizit als geschlechtsunabhängig verstanden werden soll.