



GESCHÄFTS- BERICHT



2022

STANDORTE DES VEREINS NORDRHEIN-WESTFÄLISCHES BERUFSFÖRDERUNGSWERK



HERAUSFORDERUNGEN IM VEREIN MEISTERN

HOLGER BAUMANN

Alternierender Vorsitzender des Nordrhein-Westfälisches
Berufsförderungswerk e.V. und Vorsitzender der
Geschäftsführung der DRV Rheinland



Das Jahr 2022 war ein Jahr großer Herausforderungen für die BFW Dortmund und Oberhausen im Verein Nordrhein-Westfälisches Berufsförderungswerk. Die immer noch andauernde Corona-Pandemie und der russische Angriffskrieg auf die Ukraine stellten zwei das Jahr nachhaltig prägende Ereignisse dar, die mit großen Herausforderungen und Problemen für alle Menschen in Deutschland verbunden waren. Seien es die rapide ansteigende Inflation, die Energiepreisexplosion, verschiedene Versorgungsengpässe oder die Auswirkungen einer neuen Flüchtlingsbewegung: Es mussten und konnten immer schnelle Lösungen in beiden Häusern gefunden werden!

In Zeiten wie diesen zeigten sich erneut der feste Zusammenhalt der BFW Dortmund und Oberhausen sowie die große Bereitschaft der Mitarbeitenden, tatkräftig mitzumachen und mitzugestalten. Die beiden BFW trugen ihrer sozialpolitischen Verantwortung Rechnung und stellten den Kommunen unbürokratisch Internatszimmer für die Unterbringung von Kriegsflüchtlings zur Verfügung. Gleichzeitig wurde die Arbeit für den eigentlichen Auftrag, die Teilhabe von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen am Arbeitsleben zu erreichen, erfolgreich weitergeführt.

Trotz aller Krisen und Herausforderungen gelang es den zwei BFW auch im Jahr 2022, eine große Mehrheit der Rehabilitand:innen in den ersten Arbeitsmarkt zu überführen und diesen neue berufliche Perspektiven zu ermöglichen. Der zunehmende Fachkräftemangel in Wirtschaft und Verwaltung, der zu einer erhöhten Nachfrage gut ausgebildeter Arbeitskräfte führt, bietet zudem sehr gute Chancen für die gut ausgebildeten Rehabilitand:innen, auch zukünftig schnell in den Arbeitsmarkt integriert werden zu können.

// **Sich an neue Rahmenbedingungen anpassen**

Als besondere Belastung zeigten sich die inflationsbedingten drastischen Preissteigerungen für Energie, Dienstleistungen und Sachausgaben. Beide Häuser konnten diese durch ein modernes Kostenmanagement und eine hohe Ausgabedisziplin teilweise ausgleichen. Zunehmend wirkt sich auch der demografische Wandel auf die BFW Dortmund und Oberhausen aus, indem bspw. die Belegung dauerhaft rückläufig ist. Beide Häuser werden und müssen sich daher den neuen Rahmenbedingungen stellen und sich anpassen, indem neue Angebote und neue Maßnahmen entwickelt werden. So wird auch der in das SGB VI aufgenommene Präventionsgedanke („Prävention vor Teilhabe“) ein wichtiges Themenfeld sein, in dem die langjährige Erfahrung in der beruflichen Rehabilitation von großer Bedeutung sein wird.

Der Garant für einen nachhaltigen Erfolg liegt bereits vor, denn dieser begründet sich in den sehr gut ausgebildeten Beschäftigten und der hervorragenden Vernetzung im Arbeitsmarkt beider Häuser. Daher gilt, die Zukunft kann getrost kommen – wir sind vorbereitet!

01

AKTUELLE THEMEN

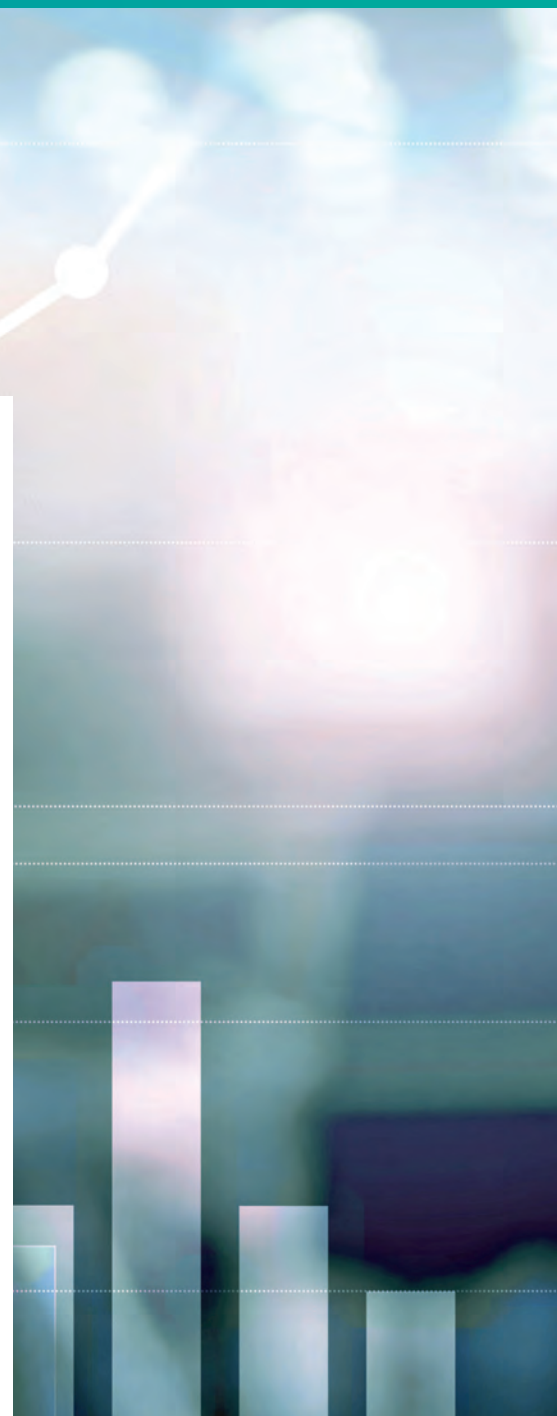
- 1** // **EDITORIAL**
Holger Baumann
- 4** // **ERFOLGE UND ENTWICKLUNGEN**
im Jahr 2022
- 7** // **FIT FÜR ARBEIT UND BERUF**
BFW sichern Fachkräftebedarf und Teilhabe
- 8** // **ARBEITSMARKT TROTZT KRISEN**
Stabilisierung nach Pandemie
- 10** // **KONTINUIERLICHE WEITERBILDUNG DES EIGENEN PERSONALS**
Aus- und Weiterbildung
- 12** // **ERFOLGREICHE KOOPERATIONEN**
Zwei BFW, ein gemeinsames Ziel
- 14** // **ERFOLGREICHE (RE-)INTEGRATION**
Fachdienste in der Weiterentwicklung
- 18** // **EIN JAHR WEITERER HERAUSFORDERUNGEN**
Das Jahr 2022 im Rückblick
- 24** // **AKTIV IM BUNDESVERBAND**
Aktuelles aus dem BV BFW
- 26** // **MASSNAHMENPAKET FÜR MEHR INKLUSION**
Aktuelles aus der Sozial- und Behindertenpolitik



02

ZAHLEN UND FAKTEN

- 28 // ZAHLEN, DATEN UND FAKTEN**
im Jahr 2022
- 30 // ZUWEISUNGSDIAGNOSEN IM ÜBERBLICK**
Ursachen, Genderaspekte und Therapien
- 32 // REHAASSESSMENT**
Mit Eignungsdiagnostik optimale Reha-Chancen ermitteln
- 34 // INNOVATIVE ARBEITSUMGEBUNG ZUR PERSONALBINDUNG**
Anforderungen der Personalentwicklung in den BFW
- 36 // ANMELDUNG UND BELEGUNG**
Trends und Entwicklungen
- 38 // PRÜFUNGSERGEBNISSE UND VERMITTLUNG**
Integration in Arbeit
- 40 // PROGNOSE FÜR DAS JAHR 2023**
- 42 // ERFOLGSSTORYS AUS DEN BFW**
- 44 // HIGHLIGHTS 2022**
- 46 // PERSPEKTIVEN AUF DIE ZUKUNFT**
Verankerung der BFW-Kompetenzen direkt in Betrieben
- 48 // LEISTUNGSSPEKTRUM**
BFW Dortmund
- 50 // LEISTUNGSSPEKTRUM**
BFW Oberhausen
- 52 // FINANZDATEN & JAHRESABSCHLUSS**
BFW Dortmund
- 54 // FINANZDATEN & JAHRESABSCHLUSS**
BFW Oberhausen
- 56 // NRW BFW E.V.**
Der Verein und seine Organe
- 58 // BETEILIGUNGEN**
Der Verein und seine Beteiligungen



2022

ERFOLGE UND ENTWICKLUNGEN

FACHDIENSTE
IN DER
PANDEMIE



SOZIAL- UND
BEHINDERTEN-
POLITIK



BERUFLICHE
REHABILITATION





KOOPERATIONEN



**NEUES AUS DEM
BUNDESVERBAND**



DIGITALISIERUNG

**HYBRIDE
LEISTUNGS-
ERBRINGUNG**



**INTERNE
VERNETZUNG**

01

AKTUELLE THEMEN





FIT FÜR ARBEIT UND BERUF

BFW sichern Fachkräftebedarf und Teilhabe

Die vergangenen Jahre sind von Krisen geprägt. Neben aktuellen Rahmenparametern wie der Energiekrise prägen langfristige Entwicklungen, darunter der demografische Wandel, die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt. Das Angebot der beruflichen Rehabilitation, das die Berufsförderungswerke (BFW) Dortmund und Oberhausen erbringen, bekommt vor diesem Hintergrund eine wachsende Relevanz. Sie ermöglichen Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen durch individuell abgestimmte Qualifizierungen nicht nur neue Chancen auf dem Arbeitsmarkt, sondern unterstützen als Dienstleister zudem Unternehmen zielsicher bei ihrer Fachkräftesicherung. Damit sind sie einer der Garanten für die Sicherung des Erwerbspersonenpotenzials in Nordrhein-Westfalen.

Unternehmen wie auch Leistungsträger wissen dabei das Know-how der BFW gleichermaßen zu schätzen. Denn die BFW entwickeln zeitgemäße und zielgruppenspezifische Angebote, damit Beschäftigte langfristig fit bleiben können. Mit diesen individuellen Leistungen begegnen sie so nicht nur den aktuellen demografischen und gesellschaftlichen Herausforderungen, sondern auch dem strukturellen Wandel der Wirtschaft. Für diese praxisorientierten Qualifizierungen bürgt auch die enge Vernetzung mit Betrieben in der Region. Der starke regionale Austausch fördert zudem eine schnelle und nachhaltige Integration, die den individuellen Stärken der Teilnehmenden entspricht.

// Individuelle und arbeitsmarktnahe Qualifizierung

Alle Maßnahmen und Angebote der Berufsförderungswerke sind individuell auf die Fähigkeiten der Rehabilitand:innen abgestimmt. Sie vermitteln genau die Kompetenzen, die am aktuellen Arbeitsmarkt benötigt werden – und bilden damit die Basis für eine dauerhafte berufliche Integration. Auch Inhaberinnen und Inhaber von Bildungsgutscheinen können die Weiterbildungsangebote der BFW Dortmund und Oberhausen nutzen. Neben Qualifizierungen zählen RehaAssessment und Prävention zu den Kernleistungen der BFW, genauso wie Angebote zur nachhaltigen Integrationssicherung.

Arbeitgeber können vom Leistungsspektrum der BFW gleich mehrfach profitieren: Neben der Vermittlung von hochwertig ausgebildeten Fachkräften erhalten Unternehmen als kooperierende Ausbildungsbetriebe motivierte Arbeitskräfte, die passgenau für den jeweiligen betrieblichen Bedarf ausgebildet wurden. Zudem unterstützen die BFW Dortmund und Oberhausen aktiv bei der Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) und der Einführung von Strukturen für ein effektives BEM-Verfahren. Bei der Suche nach Antworten auf die Frage, wie eine bestehende Arbeitsunfähigkeit überwunden bzw. dauernde gesundheitliche Einschränkungen im Arbeitsumfeld berücksichtigt werden können und welche Hilfen notwendig sind, um präventiv eine erneute Arbeitsunfähigkeit zu verhindern, entwickeln sie konkrete Lösungen für die betriebliche Praxis.

// Innovationen und Qualität für Integrationserfolge

Gefragt ist, was der Arbeitsmarkt benötigt. Die BFW Dortmund und Oberhausen verfügen über eine hohe Expertise, ihre Angebote ständig an den sich ändernden gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen auszurichten. Innovationsfähigkeit und Qualitätsbewusstsein sind deshalb fest in der Unternehmensphilosophie der BFW in NRW verankert – und ein wesentlicher Faktor für ihren anhaltenden Erfolg. Der Blick auf die Absolventenzahlen belegt, dass die BFW Dortmund und Oberhausen unverändert auf gutem Kurs sind: Insgesamt rund 39.000 Teilnehmende wurden seit Bestehen beider Häuser erfolgreich auf ihrem Weg zurück ins Arbeitsleben begleitet.



ARBEITSMARKT TROTZT KRISEN

Stabilisierung nach Pandemie

Das Jahr 2022 brachte nach der Corona-Pandemie mit Ukraine-Krieg, Energiekrise und Inflation gleich mehrere Herausforderungen mit sich, die Spuren am Arbeitsmarkt hinterlassen haben. So sorgten ukrainische Geflüchtete ab Jahresmitte in der Statistik für einen Anstieg bei Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung, weil dort auch Menschen in Maßnahmen wie Integrationskursen erfasst werden. Doch trotz der politischen und wirtschaftlichen Unsicherheit stand der Arbeitsmarkt 2022 im Jahreschnitt besser da als im Jahr zuvor: So lag die Zahl der Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt 2022 um 195.000 niedriger als 2021. Die Arbeitslosenquote sank somit um 0,4 Prozentpunkte auf 5,3%. Gleichzeitig erreichte die Zahl der Erwerbstätigen in Deutschland im vergangenen Jahr ein Rekordniveau. Die Anzahl stieg um 589.000 oder 1,3% auf rund 45,6 Millionen – den Höchstwert seit der deutschen Wiedervereinigung im Jahr 1990.

Der Großteil (93%) des Beschäftigungszuwachses war dabei auf den Bereich der Dienstleister zurückzuführen. Hier gab es eine Zunahme um 548.000 Personen oder 1,6%. Den größten absoluten Zuwachs konnten öffentliche Dienstleister, Erziehung und Gesundheit mit 189.000 verzeichnen. Aber auch der Handel, Verkehr und das Gastgewerbe beschäftigten mehr Menschen (plus 180.000 Erwerbstätige), ebenso Unternehmensdienstleister (plus 88.000 Personen). Gleichwohl konnten diese Branchen ihre Verluste aus den beiden Corona-Vorjahren nicht ausgleichen. Aufgrund von Lieferengpässen und steigenden Energiepreisen stieg die Erwerbstätigenzahl im produzierenden Gewerbe (ohne

Bau) dagegen nur um 31.000 oder 0,4% auf rund 8,1 Millionen Personen. Gerade in dieser Branche nahmen zuletzt wieder mehr Beschäftigte Kurzarbeitergeld in Anspruch. Im Jahresdurchschnitt lag die Zahl der Kurzarbeitenden deutschlandweit bei rund 430.000. Auch der Arbeitsmarkt in NRW zeigte sich 2022 weitestgehend stabil und robust. Die Zahl sozialversicherter Beschäftigter übertraf zum ersten Mal die Marke von 7,3 Millionen. Die durchschnittliche Arbeitslosigkeit lag damit mit rund 668.000 arbeitslos gemeldeten Menschen um 56.500 Personen auch in NRW unter der des Vorjahres. Mit 44,7% lag der Anteil der Langzeitarbeitslosen (298.932) an allen Menschen ohne Arbeit in NRW im Dezember 2022 gegenüber dem Vorjahresmonat um 9,1% niedriger.

// Herausforderung Inklusion

Die Arbeitsmarktsituation für Menschen mit Behinderung stabilisierte sich 2022 zwar in Teilen, aber die Folgen der Pandemie halten an. Dies belegen Zahlen des Inklusionsbarometers 2022 der Aktion Mensch. Zwar sinkt die Arbeitslosenquote von Menschen mit Behinderung leicht von 11,8% in 2021 auf 11,5% nach Jahren der Krise, doch sind weiterhin gerade langzeitarbeitslose Menschen mit Behinderung besonders betroffen. Im Durchschnitt waren 2022 bundesweit 172.484 Menschen mit Behinderung arbeitslos, worunter mit 46,6% fast jeder zweite langzeitarbeitslos war. Damit erhöhte sich dieser Anteil um 5% zum Vorjahr. Erholung und Fortschritt der Inklusion auf dem Arbeitsmarkt scheitern laut der Studie insbesondere an der Beschäftigungsbereitschaft der Unternehmen. So stieg der Anteil der Unternehmen, die keinen Pflichtarbeitsplatz besetzen, um 0,3% von 25,5% auf 25,8%. Die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt in Nordrhein-Westfalen verlief ähnlich. In absoluten Zahlen waren 2022 in NRW durchschnittlich 52.000 Menschen mit Behinderung arbeitslos gemeldet – so viele wie noch nie seit dem ersten Erscheinen des Inklusionsbarometers 2013. Der Anteil an Langzeitarbeitslosen lag dabei erstmals seit 2017 wieder höher als 50%. Damit suchten in NRW mehr als 27.000 Menschen mit Behinderung länger als ein Jahr nach einem (neuen) Arbeitsplatz.

// Prognose 2023

Das Kieler Institut für Weltwirtschaft (IfW) geht davon aus, dass die Wirtschaftsleistung im Jahr 2023 geringfügig um 0,3% steigen wird. Die weiterhin hohen Energiepreise schwächen die Kaufkraft und Investitionsneigung. Gleichzeitig zeigt sich der Arbeitsmarkt robust



und bei der Erwerbstätigkeit wird 2023 der Höhepunkt erwartet, da in vielen Branchen weiterhin Personalmangel herrscht. Neben Bereichen wie Pflege, Erziehung, Handwerk und IT besteht Fachkräftemangel nun zudem in Branchen, die am stärksten die Corona-Krise zu spüren bekamen, etwa in der Gastronomie, in der Hotellerie und im Luftverkehr. Die Auswirkungen der demografischen Entwicklung und der sukzessiven Verrentung der Babyboomer auf dem Arbeitsmarkt werden damit immer spürbarer. Ebenso die veränderten Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten, die sich durch die fortschreitende Digitalisierung und Automatisierung der Wirtschaft für die Arbeitswelt ergeben. Hier kann die Qualifizierung von Langzeitarbeitslosen mit und ohne Behinderungen eine Chance zur Fachkräftegenerierung im Inland sein. Eine weitere Lösung des Fachkräfteproblems liegt im Zugang von qualifizierten Fachkräften aus dem Ausland sowie der Qualifizierung von Geflüchteten.

Die BFW Dortmund und Oberhausen haben sich auf diese Entwicklungen eingestellt. Im Spannungsfeld zwischen der weiterhin hohen Zahl arbeitsloser Menschen mit Behinderungen und dem demografisch bedingten Fachkräftemangel sind sie wichtige Brückenbauer zwischen Arbeitsangebot und -nachfrage. Die Integrationszahlen stellen das unter Beweis: Auch 2022 konnten viele Absolvent:innen unmittelbar in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis wechseln. Mit ihren unternehmens- und arbeitsmarktnahen Qualifizierungen gerade in zukunftsorientierten Branchen erweisen sich die Berufsförderungswerke in NRW als Sprungbrett in Beschäftigung. Dabei stehen die BFW vor dem Hintergrund einer Politik der aktiv gewollten Migration auch als Partner für neue Geschäftsfelder zur Verfügung: beispielsweise für die Bundesagentur für Arbeit mit gezielten Qualifizierungs- und Vermittlungsangeboten, die sich speziell an Geflüchtete richten.



KONTINUIERLICHE WEITERBILDUNG DES EIGENEN PERSONALS

Aus- und Weiterbildung



In sich verändernden Zeiten ist es unabdingbar, auf die Kompetenzen, Fähigkeiten und Kenntnisse der eigenen Belegschaft zu schauen – sie zu nutzen, zu fördern und kontinuierlich auf neue Belange hin auszurichten. Potentiale im eigenen Unternehmen zu erkennen und zielgerichtet auszubauen, unterstreicht hierbei die Grundprämisse eines ständigen Wandels. Die BFW zeichnen sich als Orte der Wissensvermittlung aus – gerade, wenn es darum geht, altes Wissen zu bewahren und neues Wissen hinzuzufügen.

// Transformationskompetenz

Damit der Wandel gelingt, bedarf es einer angepassten agilen Aufgaben- und Handlungsstruktur. Diese wiederum benötigt Menschen, die über ihre angestammten beruflichen Aufgaben hinaus ihre speziellen Fähigkeiten und Kenntnisse einsetzen und so das Unternehmen BFW weiter nach vorne bringen. Schon in der Corona-Pandemie sowie aktuell in der globalen Wirtschaftskrise hat sich die Fähigkeit als relevant erwiesen, sich interdisziplinär aufzustellen, um flexibel auf die Herausforderungen reagieren zu können. Wesentliches Ziel ist es daher, Mitarbeitende für diese Transformationskompetenzen zu sensibilisieren, zu qualifizieren und die neu entstandenen Muster, Strukturen und Prozesse zu etablieren und kontinuierlich weiterzuentwickeln.

// Digitalisierungskompetenz

Eine besondere Bedeutung erhalten die digitalen Kompetenzen. Die BFW verstehen die Digitalisierung nicht

als Ziel, sondern als Weg zur steten Weiterentwicklung und Verbesserung von beruflicher Rehabilitation. Digitalisierung war bereits vor der Corona-Pandemie ein Bildungssegment, in dem sich viele erfolgswirksam einbringen konnten. Durch die Krise hat die digitale Lern- und Arbeitskultur in beiden Häusern erneut Aufwind bekommen. Die digitale Transformation eröffnet damit den BFW signifikante Möglichkeiten, birgt jedoch auch Herausforderungen. Veränderung von Prozessen und Denkweisen, aber auch die genaue Betrachtung und Rücksichtnahme auf sich ändernde Bedürfnisse sind wichtige Weichensteller, um den digitalen Wandel innerhalb der Organisation BFW erfolgreich zu gestalten. Dabei sind neben den Interessen der betroffenen Rehabilitand:innen und Mitarbeitenden auch die Vorgaben der Leistungsträger zu beachten.

In Zukunft gilt es also, Entwicklungen konsequent fortzuführen. Der Anspruch ist, dass digital-kompetente Mitarbeitende modernen Service und zeitgemäße Rehabilitationsleistungen erbringen können. Zudem bleibt es oberste Priorität, Rehabilitand:innen auf den bestehenden Arbeitsmarkt vorzubereiten. Mitarbeitende fungieren als Vorbild und Lerncoach, um jene neue Art von Arbeit, das damit verbundene Wissen und Know-how an Teilnehmende weiterzugeben.

// Kooperation bei Weiterbildungsformaten

Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, gehen die BFW gemeinsam neue Wege. Es wurden Bedarfe



ermittelt, die in internen und externen Weiterbildungen gedeckt werden sollen. Beide Häuser halten dafür ein umfassendes Qualifizierungsprogramm bereit.

Das BFW Oberhausen betreibt ergänzend dazu eine digitale Weiterbildungsakademie, die auch Beschäftigte aus Dortmund nutzen können. Ziel ist es, das Angebot strategisch weiterzuentwickeln. Nachdem die BFW-Akademie im Jahr 2021 implementiert wurde, entwickelte sich diese im Jahr 2022 zum integralen Bestandteil der Organisation und wird inzwischen zur strukturierten Weiterbildung des Personals genutzt und von den Mitarbeitenden in Anspruch genommen. Die BFW-Akademie legt den Fokus auf die Entwicklung von Methoden und Inhalten, mit denen die Beschäftigten erweiterte Handlungsmöglichkeiten in der täglichen Arbeit erlangen. Dabei stehen Schulungen zum Einsatz von Microsoft Teams und verschiedene Add-ins zur Verfügung. Weiterbildungsangebote zur Teilnehmerverwaltungs-Software ProReha, Datenschutz und Arbeitssicherheit sind bereits implementiert, um z. B. gesetzliche und Dokumentations-Forderungen strukturiert bedienen zu können.

Die Bedürfnisse der Mitarbeitenden stehen bei den Angeboten der BFW-Akademie im Vordergrund; um den Beschäftigten die bestmögliche Unterstützung für ihren Arbeitsalltag zu bieten, werden die Angebote sinnvoll erweitert, etwa durch weitere Qualifizierungsangebote z. B. zum Thema Qualitätsmanagement.

// **Selbstlernmodul für Onboarding**

Zurzeit arbeiten Mitarbeitende aus dem BFW Dortmund und Oberhausen gemeinsam an einem Selbstlernmodul für das Onboarding. Künftig sollen neue Mitarbeitende so direkt in der Einarbeitung Grundlagen über die berufliche Rehabilitation erhalten und durch das Format Zugang zu einer selbstgesteuerten digitalen Lernkultur erhalten.

Neben den internen Maßnahmen besuchen die Mitarbeitenden externe Seminare, Lehrgänge oder studieren, um sich weiterzubilden. Auch durch gemeinsame Projekte und Veranstaltungen mit Partnern wird Wissen ausgetauscht.



ERFOLGREICHE KOOPERATIONEN

Zwei BFW, ein gemeinsames Ziel

Im Zuge der Ressourceneffizienz und auf der Suche nach immer neuen Ideen ist es selbstverständlich und notwendig, dass sich die beiden BFW im Verein Nordrhein-Westfälisches Berufsförderungswerk zu sach- und themengleichen Aufgaben und Entwicklungen regelmäßig austauschen. Hierzu gehören u. a. die Kooperationen der jeweiligen Fachbereiche zu Fragen und Nutzung der digitalen Akademie des BFW Oberhausen, die gemeinsame Zusammenarbeit bei der Reha-Fachkraft wie auch spezielle Fragen im IT- und Digitalisierungsbereich. Darüber hinaus stehen die jeweiligen Teams beider Häuser zu Fragen der Qualitätssicherung, des Datenschutzes und der zukünftigen Ausrichtung von beruflicher Qualifizierung in regelmäßigem Kontakt.



Das Gebäude der Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) im niederländischen Venlo.

Ein offener Dialog wie auch die Nutzung der jeweils gegenseitigen Kompetenzen ermöglicht dabei, neue Wege und Entwicklungen zielstrebig und erfolgreich gemeinsam angehen zu können.

// Kooperation – Netzwerk Reha

Wie können medizinische und berufliche Rehabilitation enger verzahnt werden? Wie werden Menschen mit psychischer Erkrankung auf ihrem Weg zurück in Arbeit bestmöglich begleitet? Gemeinsam mit dem Friederike-Fliedner-Haus und dem Beruflichen Trainingszentrum gründete das BFW Dortmund das Netzwerk Reha, um genau diese Aspekte der Rehabilitation zu beleuchten und neue Wege der Zusammenarbeit zu ebneten.

Den öffentlichen Netzwerk-Auftakt der drei Häuser bildete im Herbst 2022 eine dreitägige Fachtagungsreihe zum Thema „Medizinische Reha trifft berufliche Reha“. Wie groß das Kooperations- und Interaktionsinteresse ist, zeigte ein Blick ins Publikum. So nahmen allein an der Abschluss-Veranstaltung im BFW Dortmund rund 100 Personen teil. Unter ihnen auch Vertreter:innen der Deutschen Rentenversicherung Westfalen, die die Aktivitäten des Netzwerkes angeregt hat und auch weiterhin begleitet. Aufgrund der regen Beteiligung und des offensichtlichen Bedarfs eines Netzwerkes sollen 2023 weitere Treffen und Veranstaltungen stattfinden.

// Kooperation – Landesqualifizierung wird 25

Das BFW Oberhausen beging im April 2022 ein besonderes Jubiläum: Seit 1997 bilden die BFW

Oberhausen und Düren mit der Landesqualifizierung für Verwaltungsfachangestellte im Landesdienst (LQ) Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung für das Innenministerium des Landes Nordrhein-Westfalen aus. So lud das Ministerium gemeinsam mit den BFW im April 2022 zu einer Feierstunde im BFW Oberhausen ein, um das 25-jährige Jubiläum des bundesweit einmaligen Projekts zu feiern. Innenminister Herbert Reul betonte in seinem Grußwort den Stellenwert der Landesqualifizierung als praktischen und guten Weg, motiviertes und hervorragend ausgebildetes Personal für den Landesdienst zu finden.

CASE MANAGEMENT: UNSERE ERFAHRUNGEN ALS DIENSTLEISTER

Das BFW Dortmund schloss mit dem Thema Case Management die erfolgreiche Fachtagungsreihe des „Netzwerk Reha“ ab.



// Kooperation – Über Ländergrenzen hinaus

Der Ruf der BFW als ausgezeichnete Adressen in der beruflichen Rehabilitation geht über Ländergrenzen hinaus: So zeigte die Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) – auf Deutsch „Ausführungsbehörde für Arbeitnehmersversicherungen“, gleichzusetzen mit der niederländischen Arbeitsagentur – großes Interesse an einer Kooperation mit dem BFW Oberhausen, um im deutsch-niederländischen Grenzgebiet wohnhafte Rehabilitand:innen über Arbeitsmöglichkeiten in den Niederlanden zu informieren. Ebenso beteiligten sich EURES – ein europäisches Kooperationsnetzwerk von Arbeitsvermittlungen zur Förderung der Freizügigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern – sowie die Euregio Rhein-Maas-Nord. Im Rahmen einer Informationsveranstaltung erhielten 43 Teilnehmende im Herbst 2022 Informationen über Arbeitgeber und die Integrationsvoraussetzungen und -chancen in den Niederlanden. Weitere Informationsveranstaltungen sowie regelmäßige Beratungstermine mit Vertreter:innen der UWV sollen 2023 stattfinden.

// Kooperation – Digitaler Infotag in Reha-Kliniken

Im Zuge der Corona-Pandemie entwickelte das BFW Oberhausen eine virtuelle und live gestreamte interaktive Informationsveranstaltung, die Einblicke in die Möglichkeiten der beruflichen Rehabilitation im Allgemeinen und das Leistungsangebot des BFW Oberhausen im Speziellen bietet. Um das Informations- und Beratungsangebot den Reha-Kliniken der Deutschen Rentenversicherung Rheinland zugänglich zu machen, erstellte das BFW Oberhausen ein Konzept eines speziell auf die Bedürfnisse der Reha-Kliniken zugeschnittenen virtuellen Formats. Zur Abstimmung der Details kamen Vertreter:innen des BFW Oberhausen sowie der Reha-Kliniken der Deutschen Rentenversicherung Rheinland im Januar 2023 zusammen, so dass das Angebot im Frühjahr 2023 in den Kliniken auf Sendung gehen soll.



ERFOLGREICHE (RE-)INTEGRATION

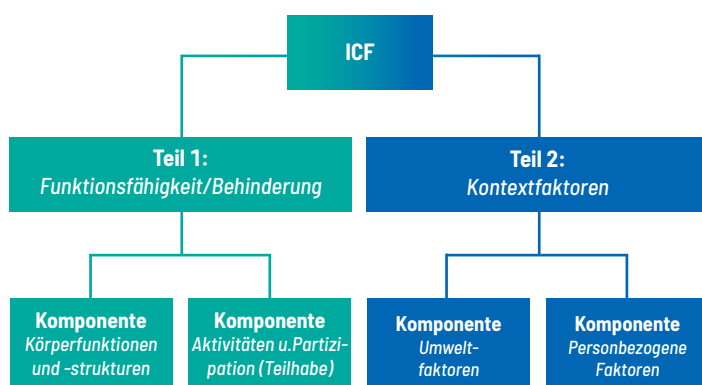
Fachdienste in der Weiterentwicklung

Der Auftrag der beruflichen Rehabilitation ist klar: (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt. Was die Berufsförderungswerke dabei so besonders macht, ist das Zusammenspiel einer fundierten Qualifizierung mit breit aufgestellten begleitenden Diensten. Diese interdisziplinäre Perspektive ermöglicht eine individuelle Förderung und Unterstützung der Rehabilitand:innen.

Geprägt war das Jahr 2022 erneut durch Corona-Maßnahmen: Neben Maskenpflicht, Abstandsregelungen und einem kontinuierlichen Impfangebot standen Gruppen, die aufgrund eines aktuellen Infektionsgeschehens ihre Qualifikation am dritten Lernort fortsetzten, im Mittelpunkt.

// Neues ICF-Profilings

Einen besonderen Schwerpunkt nahm die inhaltliche und technische Implementierung des neuen ICF-Profilings ein, als Teil der Verstetigung des NRW-Integrationsplanes gemeinsam mit allen nordrhein-westfälischen BFW (ICF = International Classification



of Functions). Dies konnte bis Oktober 2022 erfolgreich umgesetzt werden, seitdem fanden eigens konzipierte ICF-Weiterbildungen für alle Mitarbeitenden statt, die 2023 fortgesetzt werden.

Das ICF-Profilings ist für die Reha-Teams, die sich aus Auszubildenden sowie für die Fallsteuerung und die Gesundheitsdienste zuständigem Personal zusammensetzen, eines der wichtigsten Werkzeuge, um Rehabilitand:innen im Blick zu behalten. Mit jedem Profiling dokumentieren die Reha-Teams ihre spezifischen Einschätzungen als Grundlage für eine passgenaue Förderplanung und einen erfolgreichen nächsten Reha-Abschnitt. Dieses Werkzeug steht aktuell vor einer Revision, die auf einer auf die berufliche Reha angepassten Item-Batterie des ICF-Katalogs basiert. Der ICF-Katalog wurde 2001 von der WHO (World Health Organization bzw. Weltgesundheitsorganisation) verabschiedet. Ziel war es, eine international einheitliche Kommunikation zur „Beschreibung des Gesundheitszustands und der mit Gesundheit zusammenhängenden Zustände“ (WHO 2005: 11) aller Menschen – und damit nicht nur für Menschen mit Behinderungen – zu ermöglichen. Der Fokus richtet sich auf das, was ein Mensch kann und nicht auf das, was aufgrund von Krankheit oder Behinderung nicht mehr möglich ist.

Das bisherige Profiling wurde in einem Modellprojekt unter Leitung von Prof. Dr. Thomas und Dr. Weißmann von der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt und insgesamt acht Berufsförderungswerken entwickelt, darunter das BFW Oberhausen. Durch seine positive Ausrichtung verdeutlicht es das Chancenpotenzial,





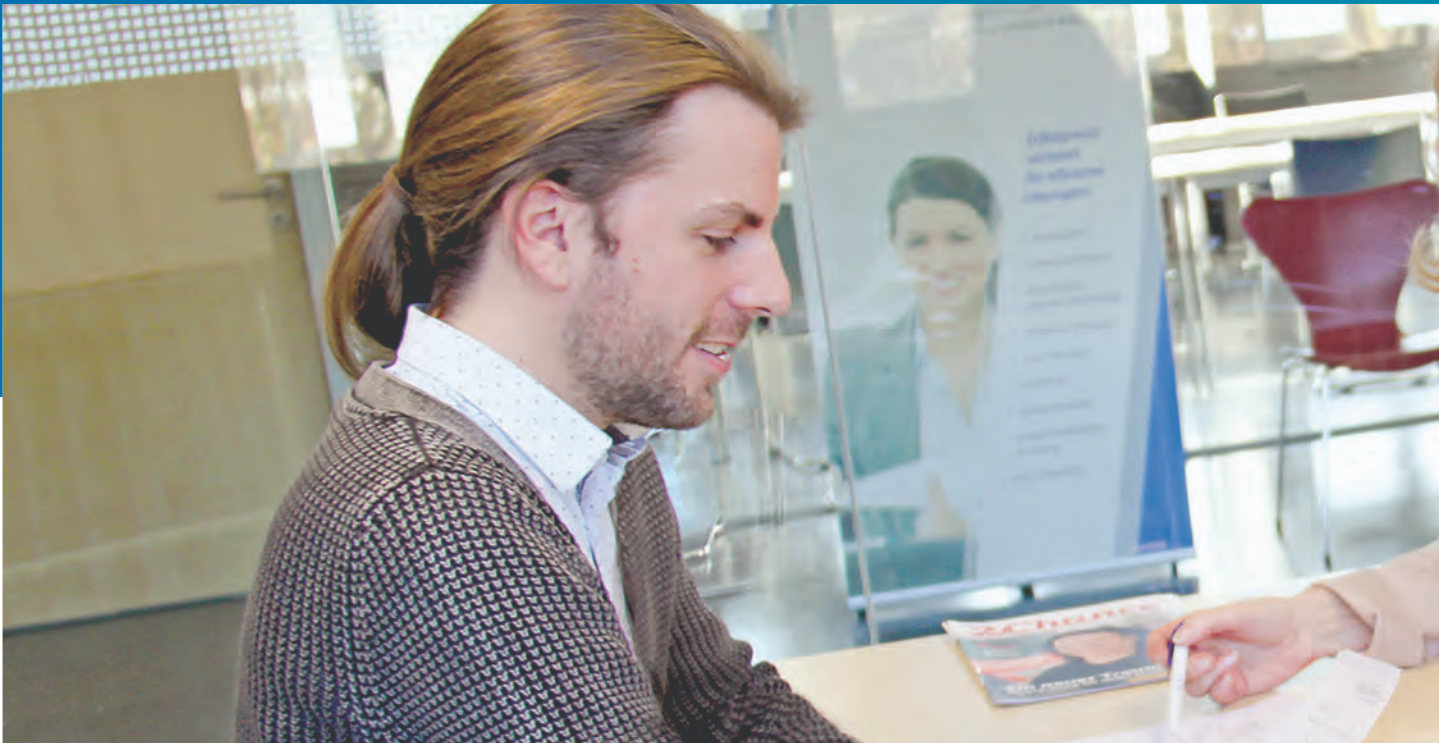
anstatt Defizite aufzuzeigen. Dieses Profiling wurde mehrmals validiert. Mit dem neuen ICF-Profilung steht ein qualitativer Sprung in der Förderdiagnostik und -planung im Rahmen des Rehabilitationsprozesses an, um den Anforderungen der Teilhabeorientierung der deutschen Sozialgesetzgebung zu entsprechen. Diese fordert, dass der individuelle Bedarf an Leistungen durch ein Instrument zu ermitteln ist, das sich an der ICF orientiert (§ 118 SGB IX).

// Zusammenarbeit und Kooperation

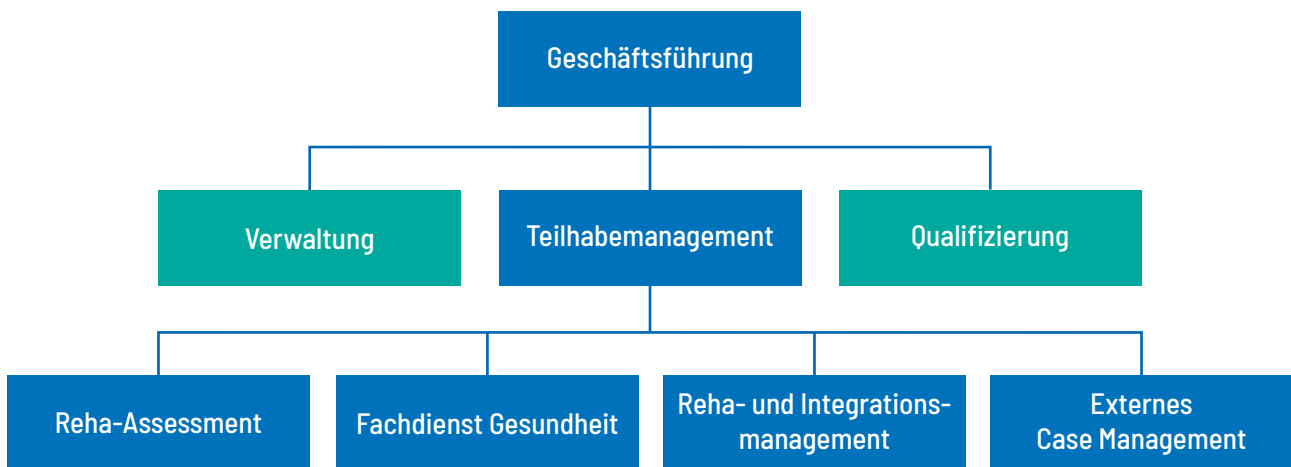
Im Bereich des Reha-Integrations-Managements wirkte das BFW Oberhausen in Kooperation mit der Universität Düsseldorf an der Studie ANSAB (Aufgaben und Nutzen Sozialer Arbeit in der beruflichen Rehabilitation) mit. Diese Kooperation wird im Jahr 2023 fortgeführt. In Vorbereitung der zu erwartenden Legalisierung des

Cannabiskonsums gründete das BFW Oberhausen eine Arbeitsgruppe unter Leitung des Psychologischen Dienstes und in Zusammenarbeit mit dem Kompetenzzentrum Suchtberatung Oberhausen. Der Arbeitskreis bearbeitet inhaltliche Fragen zum Drogenscreening sowie den künftigen Umgang mit legalisiertem Cannabis innerhalb der beruflichen Rehabilitation. Ziel ist ein verlässliches, gesetzeskonformes Regelwerk.

Auch das BFW Dortmund setzt auf die Zusammenarbeit mit Partnern und Expert:innen und vertieft den Austausch: 2022 wurde das „Netzwerk Rehabilitation“ in Kooperation mit dem Beruflichen Trainingszentrum Dortmund und dem Friederike-Fliedner-Haus Dortmund gegründet, um medizinische und berufliche Rehabilitation enger zu verzahnen. Der offene Austausch mit den Trägervertreter:innen findet bereits statt. →



TEILHABEMANAGEMENT ALS TEIL EINER NEUEN STRUKTUR



Teilhabe beim Wort genommen

Die berufliche Rehabilitation setzt den im Sozialgesetzbuch verankerten Paradigmenwechsel aktiv um. Zukünftig werden die wesentlichen Stränge zur Realisierung von Teilhabe am BFW Dortmund gebündelt: Neben der Geschäftsführung mit den zugehörigen Stabseinheiten und den Abteilungen Verwaltung und Qualifizierung wurde die neue Abteilung Teilhabemanagement gebildet.

Im Teilhabemanagement treten die Fachgebiete Reha-Assessment, Reha- und Integrationsmanagement, das externe Case Management und der ebenfalls

neu formierte Fachdienst Gesundheit (psychologischer und medizinischer Dienst) gemeinsam auf, um eine rundum abgestimmte Leistung zur Integration der Rehabilitand:innen in den Arbeitsmarkt zu bieten. Mit Jahresbeginn 2023 nimmt die Abteilung Teilhabemanagement am BFW Dortmund ihren Betrieb auch offiziell auf und ebnet so den Weg für ein umfassendes Leistungsangebot im Sinne des Bundesteilhabegesetzes.

Daneben werden die klassischen Leistungen eines BFWs in Dortmund durchgeführt: Qualifizierung, Absolventenmanagement und Integrationsmaßnahmen.



Hinzu kommen die Aktion 100 plus („100 zusätzliche Ausbildungsplätze für Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderung in Nordrhein-Westfalen“) sowie verstärkt auch Angebote im präventiven Sektor.

// Interdisziplinäre Einheit:

Medizin, Psychologie und Physiotherapie

Der positive Verlauf der beruflichen Rehabilitation ist eng mit der Erweiterung der Gesundheitskompetenz der Teilnehmenden verbunden. Das BFW Dortmund begleitet die Rehabilitand:innen durch den Umschulungsprozess daher in interdisziplinären Reha-Teams, die das Reha-Integrationsmanagement, die Qualifizierung und den Fachdienst Gesundheit beinhalten. Fallbezogen werden Wege zur Stabilisierung und zur Kompetenzentwicklung gemeinsam besprochen.

So ergibt sich ein roter Faden in der Betreuung der Teilnehmenden, der für ihre Entwicklung wichtig ist. Die Bearbeitung bezieht sich nicht nur auf die einzelne Person, sondern auch auf Aspekte des Verhaltens in Gruppen und der Nutzung von Feedback und Förderung.

Diese Faktoren bilden die Basis für eine langfristige Integration in den Arbeitsmarkt.

Das Angebot, das die Teilnehmenden nach ihren Bedürfnissen und Vorlieben nutzen können, ist vielseitig. Kompetenztrainings für die gesundheitliche Fitness sind u. a.: Trainieren mit dem eigenen Körpergewicht, E-Bike Training, Tai Chi, Yoga oder Schmerz- und Schlafverbesserung durch Nutzung der Kältekammer. Außerdem gibt es Achtsamkeits- und Entspannungsangebote, Selbstsicherheits-Stärkung, Gruppenarbeit für den Umgang mit Veränderungsprozessen, Ernährungsberatung und gemeinsames Kochen u.v.m.

Leitgedanke ist es, die Teilnehmenden individuell zu fördern, sich in gesundheitlicher Hinsicht zu sensibilisieren und die Motivation und Freude an persönlicher Entwicklung, Erweiterung der Verhaltensspielräume und an Bewegung zu wecken. Auch das ist Teil einer ganzheitlichen Beschäftigungsfähigkeit.



EIN JAHR WEITERER HERAUSFORDERUNGEN

Das Jahr 2022 im Rückblick

Das Geschäftsjahr 2022 war für die Berufsförderungswerke Dortmund und Oberhausen – wie auch für andere vergleichbare Einrichtungen – erneut ein Jahr voller Herausforderungen. Neben der wirtschaftlichen Sicherung beider Häuser war das Jahr 2022 zunehmend durch eine Vielzahl von Verordnungen zur Eindämmung des Coronavirus, die Auswirkungen der Inflation sowie die Energiekostenexplosion geprägt. Unter diesen vielfältigen Einflüssen galt es, den Geschäftsbetrieb aufrecht zu erhalten und die Reha-Teilnehmenden durch passgenaue Leistungen ziel- und ergebnisorientiert zu versorgen. Hierfür halten beide Häuser ein umfassendes Hygienekonzept vor und setzten ein umfangreiches Maßnahmenkonzept zur Energieeinsparung und das Kostencontrolling erfolgreich um. Darüber hinaus wurde intensiv an der Digitalisierungsstrategie in beiden Häusern weitergearbeitet.

Oberstes Ziel war es, eine maximale Leistungserbringung in den sehr volatilen Zeiten zu gewährleisten und den Rehabilitand:innen eine passgenaue Qualifizierung sowie den Beschäftigten ein großes Maß an Flexibilität zu ermöglichen. Dieses spiegelt sich auch in den sehr guten Vermittlungszahlen beider Häuser wider. So haben das BFW Dortmund und das BFW Oberhausen die Ausbildung wieder zügig, zeitweise vollständig, auf Präsenzunterricht umgestellt. Die Rückführung der Rehabilitand:innen in den Präsenzbetrieb erfolgte dabei stufenweise und konnte unter Einhaltung der Hygieneregeln konstant gehalten werden. Um die Kontaktmöglichkeiten zu reduzieren, wurde für einen Teil der Beschäftigten das Homeoffice wahlweise weiter zur Verfügung gestellt.



Im Jahresverlauf herausfordernd waren jedoch die nachlassenden Anmeldungen in den Haupt- und Reha-Vorbereitungsmaßnahmen in beiden Häusern wie auch die drastischen Kostensteigerungen.

// **Kostenexplosion und Einsparungen diametral**

Die enormen Energiekostensteigerungen sowie die Kostenexplosionen im Sach- und Dienstleistungsbereich durch gestörte Lieferketten und Inflation stellten die beiden BFW vor große Herausforderungen. Ein vorausschauendes und mit den Regeln eines ordentlichen Kaufmanns bedachtes wirtschaftliches Handeln ermöglichte es, den enormen Kostensteigerungen durch gleichsam massive Einsparungen sofort entgegenzuwirken. Dabei galt es, die Qualität in der Leistung zu sichern und intelligente Einsparmöglichkeiten in der Form zu nutzen, dass diese weder das aktuelle Geschäft hemmen, noch die Perspektiven für die Zukunft herabsetzen. Spontanen Preisanstiegen in der täglichen Versorgung zur Sicherstellung der zentralen Aufgaben konnte durch alternatives und agiles Handeln erfolgreich entgegengewirkt werden.

// **Digitalisierung bleibt fester Bestandteil**

Insbesondere der Wechsel zwischen Präsenz- und Online-Unterricht auf einen kontinuierlichen Hybridunterricht erfordert ein hohes Maß an Organisation, technischer Infrastruktur und Flexibilität. Dies gilt so-



wohl für die Bereitstellung der notwendigen Ressourcen in den BFW als auch für das persönliche Mitwirken der Teilnehmenden und Beschäftigten. Möglich war die sofortige variable Umstellung nur aufgrund einer bereits zu Beginn der Pandemie erstellten Digitalisierungsstrategie. Beide Häuser arbeiten weiterhin an der Weiterentwicklung der digitalen Transformation, der Unterstützung von Prozessen sowie der Möglichkeit, Lernorte variabel nutzen zu können. Dies schafft zusätzliche Freiräume für die tägliche Balance zwischen Familie und Ausbildung. Darüber hinaus ermöglicht es den Zugang für Menschen, die bei einer erforderlichen Präsenz in einem BFW ihre Umschulung oder Qualifizierungsmaßnahme bisher nicht vollziehen konnten – etwa wegen Kinderbetreuung oder erheblicher mobiler Einschränkung.

Stetiges Ziel dabei war es, dem Anspruch auf Teilhabe am Arbeitsleben für die Rehabilitand:innen auch weiterhin zu entsprechen und hierdurch Maßnahmenunterbrechungen zu vermeiden.

// Die Mitgliederversammlung

Die Mitgliederversammlung stellte für das Rechnungsjahr 2021 die geprüften Jahresabschlüsse der BFW Dortmund und Oberhausen fest und entschied, dass für das BFW Dortmund der Jahresüberschuss in Höhe von 3.039 TEUR den Rücklagen zugeführt wird. Der für das BFW Oberhausen festgestellte Jahresüberschuss in Höhe von 592 TEUR wird ebenfalls den Rücklagen zugeführt.

Ausgeschieden aus dem Vorstand des Nordrhein-Westfälisches Berufsförderungswerk e.V. ist für die DRV Rheinland Heinz Krumnack, der auch das Amt des alternierenden Vorstandsvorsitzenden innehatte. Holger Baumann wurde als Nachfolger gewählt und übernahm den Vorstandsvorsitz. Als stellvertretendes Vorstandsmitglied wurde Karen Perk (DRV Rheinland) gewählt. Wieder in den Vorstand gewählt wurde für die DRV Rheinland Dr. Ralf Sibben. Für die Deutsche Rentenversicherung Westfalen wurden Thomas Keck als Vorstandsmitglied, Christian Schöppner als stellvertretendes Vorstandsmitglied und Hans-Werner Sondermann als Vorstandsmitglied wiedergewählt. Thomas Keck bleibt alternierender Vorstandsvorsitzender. Im Zusammenhang mit der Feststellung der Jahresabschlüsse 2021 beider Häuser erteilte die vom Verein beauftragte Wirtschaftsprüfungsgesellschaft BDO AG dem Nordrhein-Westfälisches Berufsförderungswerk e.V. den uneingeschränkten Bestätigungsvermerk im Sinne des § 322 HGB für beide BFW.

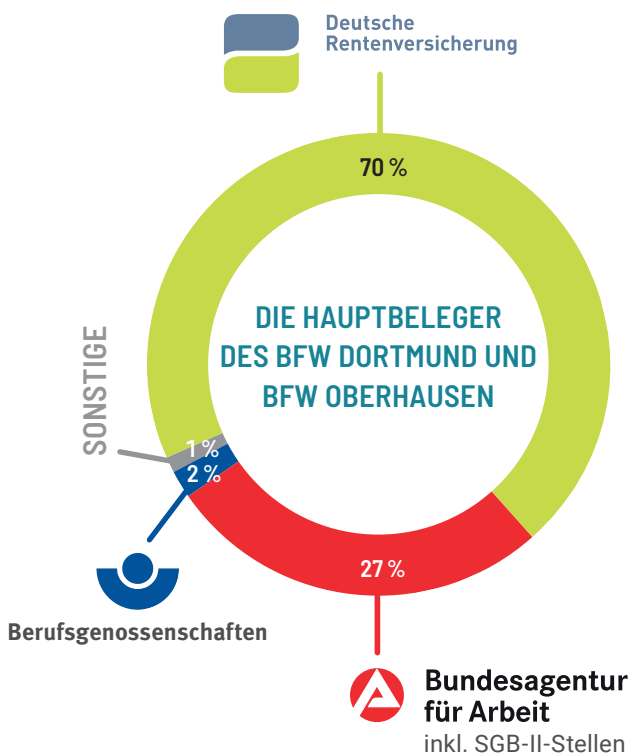
// Vorstandssitzungen

Der Vorstand befasste sich in fünf Sitzungen regelmäßig mit der Vormerk- und Belegungssituation wie auch mit der wirtschaftlichen Situation in beiden BFW. Neben der noch andauernden Pandemie und der durch das Kriegsgeschehen in der Ukraine ausgelösten Energiepreisexplosion sowie der hohen Inflation zeichnete sich zudem eine rückläufige Belegungssituation in →

beiden Häusern ab. Diese nahm tendenziell ab und war in den monatlichen Anmeldungen stark rückläufig. Das BFW Dortmund reduzierte seine prognostizierten Planwerte von 390.000 Leistungstagen auf rund 380.000 Leistungstage; auch das BFW Oberhausen konnte seinen bereits reduzierten Planansatz in Höhe von rund 363.000 nicht ganz erreichen und erzielte bis zum Jahresende rund 357.000 Leistungstage. Für beide Häuser hatte dies aber keine gravierend nachteiligen Auswirkungen, da trotzdem ein positiver Geschäftserfolg erreicht werden konnte. Der vom Vorstand bereits seit längerem prognostizierte Trend in der Reduzierung der Belegung von Rehabilitand:innen für die Hauptmaßnahmen ist für die BFW Dortmund und Oberhausen somit umfänglich eingetreten. Auch der Konflikt zwischen Russland und der Ukraine hat zu deutlichen Auswirkungen geführt, denen durch rigide Einsparmaßnahmen innerhalb beider Häuser erfolgreich entgegengewirkt wurde, so dass ein wirtschaftlich auskömmliches Betriebsergebnis erzielt werden konnte.

// Belegungszahlen

Beide Häuser erwarten weitere Rückgänge im klassischen Umschulungsbereich und bereiteten sich auf eine weitere Reduzierung der Belegungszahlen vor. Die BFW stellen zur Sicherstellung substituierender Erträge alternative Angebote als Drittgeschäfte in



Form von Dienstleistungen außerhalb der beruflichen Reha bereit. Diese sollen für das Leistungsspektrum zur Teilhabebegleitung und im präventiven Bereich fortlaufend weiter ausgebaut werden. Nach wie vor ist die Deutsche Rentenversicherung Hauptbeleger beider Häuser mit rund 70 %, gefolgt von der Bundesagentur für Arbeit einschließlich der SGB-II-Stellen mit rund 27 % und den Berufsgenossenschaften mit 2 %. Ca. 1 % der Belegung entfällt auf Sonstige.

Das in der Pandemie in 2020 aufgestellte monatliche Monitoring eines intensiven Controllings im Sinne einer betriebswirtschaftlichen Analyse zur Sicherstellung der Liquidität in beiden Häusern wurde auch in 2022 fortgesetzt und um Aktivitäten zur massiven Kosteneinsparung erweitert, so dass weiterhin beide Häuser eine solide und gesicherte wirtschaftliche Lage aufweisen.

// Abstimmungsrahmenvertrag (AKR)

Im Jahr 2022 haben zwei Sitzungen des Abstimmungsrahmensvertrag (AKR) stattgefunden, im Mai im BFW Dortmund und im November im BFW Oberhausen. Für das BFW Dortmund beschloss der AKR in seiner Maisitzung die Abmeldung des Berufsbildes Werkstoffprüfer:in Fachrichtung Systemtechnik und die Umstrukturierung des Berufsbildes Werkstoffprüfer:in Metalltechnik. Auch wurde die Abmeldung des Berufs-



bildes Technische:r Systemplaner:in Fachrichtung Elektrotechnische Systeme (IHK) sowie die Wiederaufnahme des Berufsbildes Elektroniker:in für Automatisierungstechnik (IHK) beschlossen. Aufgrund eines starken Anmelderückgangs wurden weitere Berufsbilder in der Novembersitzung aus dem Produktportfolio abgemeldet: Hierzu zählten der/die Verkäufer:in und Kaufmann/-frau im Einzelhandel, der/die Elektroniker:in für Automatisierungstechnik in Kooperation mit Unternehmen sowie zwei Kurzqualifizierungen aus dem Bereich des Gesundheitswesens (Medizinische Kodierfachkraft und Fachkraft für Schreibbüro und Praxisorganisation).

Für das Berufsbild Materialprüfer:in wurde beantragt, drei Zertifikatskurse (UT2, RT2, ET1), die bisher nach der IHK-Prüfung angeboten worden sind, durch eine betriebliche Praxisphase zu ersetzen, um die während der Umschulung erlangten fünf zerstörungsfreien Prüfverfahren zu zertifizieren. Diese Personalzertifikate werden von der Prüfstelle erst durch einen Nachweis von industriellen Praxisphasen in den jeweiligen Prüfverfahren ausgestellt und haben eine Gültigkeit von fünf Jahren.

Das BFW Oberhausen stellte das neue Angebot einer Fernvorförderung namens „QualiFIT“ vor. Dabei handelt es sich um ein niedrighchwelliges Förderinstrument in

Form von Lernheften, mit denen Teilnehmende eigenständig arbeiten und so ihre schulischen Kompetenzen zum Beispiel in Deutsch und Mathematik aufarbeiten können.

Die Wiederaufnahme des Berufsbildes Technische:r Produktdesigner:in (TPD) wurde beschlossen. Die Qualifizierung wird in Kooperation mit dem Hans-Sachs-Berufskolleg (HSBK) angeboten.

Das BFW Oberhausen berichtete über die Implementierung des ICF und stellte die Besonderheiten des neuen Profiling dar und betonte die Mehrwerte, die dieses bietet. Zudem präsentierte das BFW Oberhausen eine Qualifizierung zur Büroassistentin in Teilzeit.

// Immobilien des Vereins

Der vom Vorstand und der Mitgliederversammlung beschlossene Neubau des Parkhauses für das BFW Dortmund konnte zwar in großen Teilen fortgesetzt werden, jedoch aufgrund von Einschränkungen in der Bauphase durch Wetterverhältnisse und Lieferengpässe nicht Ende 2022 finalisiert werden. Die Fertigstellung des Parkhauses ist für das Frühjahr 2023 anvisiert.

Darüber hinaus fanden Sanierungsarbeiten an den Fenstern im Haus 6 und 8 sowie eine Sanierung an der Außenfassade von Haus 6 statt, die durch eine neue →

Beschattungsanlage ersetzt worden ist. Auch das Entwässerungssystem im westlichen Bereich der Liegenschaft konnte erneuert und das neue Parkhaus hieran angeschlossen werden.

Das BFW Oberhausen hat 2022 ein weiteres Bauvorhaben erfolgreich beendet: Auf dem Bauteil B wurde die alte Dachdeckung aus der Gründungszeit abgetragen und durch eine neue Dachhaut ergänzt. Auch im Bereich der Gästeparkplätze auf dem Vorplatz gab es Veränderungen: Die bisherigen Verfüllungen der Trennflächen des Parkplatzes mit grünem Glasgranulat wichen einer zeitgemäßen Begrünung mit Chinaschilf und Reitgras. Diese robusten Bepflanzungen dienen als sichtbare Barrieren zwischen den Parkplätzen und die Beetbepflanzungen mit modernen Staudengewächsen um den Springbrunnen sind als blühender Kalender erlebbar.

// Personelles

Fabian Schütz übernahm zum 01.10.2022 als neuer Direktor des BFW Oberhausen die Geschäftsführung im BFW Oberhausen. Im letzten Quartal 2022 wurde er noch vom bisherigen Direktor Rolf Limbeck begleitet, der zum 31.12.2022 in den Ruhestand wechselte. Darüber hinaus wurde Grazielle Groß mit Wirkung ab dem 01.01.2023 zur neuen stellvertretenden Direktorin und Leiterin des Geschäftsbereichs II berufen.



Rolf Limbeck (links) übergab 2022 die Leitung des BFW Oberhausen an Fabian Schütz (Bildmitte). DRV Rheinland-Geschäftsführer und Vereinsvorsitzender Holger Baumann (rechts) gratulierte.

Der Vorstand beschäftigte sich zudem mit der Entwicklung der Personal- und Sachkostenstrukturen: Aufgrund der aktuellen vielfältigen Herausforderungen lag auch weiterhin der Fokus auf der Sicherstellung wirtschaftlicher Stabilität, namentlich der Liquidität, und daraus ableitend auf der Anpassung der jeweiligen Sach- und Personalkostenstrukturen in den jeweiligen Häusern. Hinzu galt es, notwendige Kosteneinsparungen zu generieren und Perspektiven für Zusatzgeschäfte aufzubauen.

Auch wurden für das BFW Dortmund die vom Vorstand beauftragten Entwicklungsprozesse für den Fachbereich Teilhabemanagement inhaltlich und organisatorisch final bestimmt und durch eine neue Leitung personell abgeschlossen.

Das BFW Oberhausen entwickelte die BFW-Akademie als internes Weiterbildungsinstitut weiter, um große Teile des Weiterbildungsbedarfs der Mitarbeitenden hausintern abzubilden. Mit dem BFW-Campus wurde ein modern ausgestatteter Lernort eigens für hausinterne Schulungen und Weiterbildungen eingerichtet, der die Erprobung verschiedenster moderner Lernsettings ermöglicht.

// Wirtschaftspläne 2023

Über die Wirtschaftspläne für 2023 beriet der Vorstand im Dezember 2022. Zu den Ergebnissen des Preisgesprächs mit den Reha-Trägern für das Jahr 2023 lässt sich für das BFW Dortmund folgendes festhalten: Die Kostensätze für Assessment- und Reha-Vorbereitungs- sowie betriebliche Rehabilitations- und Integrationsmaßnahmen wurden um jeweils 6,8% sowie die Kostensätze für Reha-Hauptmaßnahmen um 8,5% angehoben – mit Ausnahme gewerblicher Metallberufe, deren Kostensatz um 8,1% steigt. Für Einzelmaßnahmen der jeweiligen Berufsfelder mit kürzerer Dauer erfolgt eine Steigerung um 6,8%. Der Kostensatz der Internatsunterbringung wurde um 9,3% erhöht.

Für das BFW Oberhausen wurden die Kostensätze wie folgt erhöht: Die Kostensätze für Assessment- und Reha-Vorbereitungsmaßnahmen sowie für die Integrationsmaßnahme steigen um jeweils 6,8%. Die Kostensätze für Reha-Hauptmaßnahmen wurden berufsfeldabhängig zwischen 8,1% und 8,5% angehoben. Der Kostensatz für die betriebliche Rehabilitation steigt um 10%. Für Einzelmaßnahmen der jeweiligen Berufsfelder mit kürzerer Dauer erfolgt eine Steigerung um 6,8%. Der Kostensatz der Internatsunterbringung wurde um 9,3% erhöht.



Bedingt durch die fortlaufende Energiepreis- und Inflationsentwicklung sowie enorme Sachkostensteigerungen konnten zum Zeitpunkt der Drucklegung des Geschäftsberichtes 2022 die möglichen Auswirkungen auf Erträge und Kosten nicht hinreichend bewertet und somit auch keine Prognosen zur Wahrscheinlichkeit des Erreichens der im Wirtschaftsplan für das Jahr 2023 prognostizierten Ziele abgegeben werden.

// Investitionen 2023

Die Investitionspläne für das Jahr 2023 wurden vom Vorstand genehmigt und der Mitgliederversammlung zur Beschlussfassung empfohlen: Für das BFW Dortmund entfallen 1.065 TEUR, für das BFW Oberhausen sind Investitionen von 446 TEUR in das bewegliche Anlagenvermögen geplant.

// Stellenpläne 2023

Den von beiden BFW vorgelegten Stellenplänen für das Jahr 2023 wurde zugestimmt, sie wurden vom Vorstand der Mitgliederversammlung zur Beschlussfassung empfohlen. Das BFW Dortmund sieht 239 Stellen und das BFW Oberhausen 242,55 Stellen vor.

// Der Ausschuss der BFW in Nordrhein-Westfalen

Der Ausschuss der Berufsförderungswerke in NRW hat im Juli 2022 getagt. Mit Blick auf die Belegung sowie die äußeren Einflussfaktoren konstatieren alle Geschäftsführungen der NRW-Einrichtungen aufgrund des Ausmaßes der aktuellen Lage eine sich verschär-

fende wirtschaftliche Situation. Vermehrt Sorge bereitete einigen Häusern der drastische Rückgang in der Anmelde- und Vormerksituation sowohl bei den Vormaßnahmen als auch bei den Hauptmaßnahmen. Auch bei den sog. FbW-Maßnahmen auf der Grundlage von Bildungsgutscheinen zeigt sich ein deutlicher Belegungsrückgang.

Darüber hinaus wurden die Aktivitäten bei der Bereitstellung von Internatszimmern zur Unterbringung von aus der Ukraine geflüchteten Menschen thematisiert und begrüßt. Alle BFW in NRW haben Soforthilfe geleistet.

Die DRV wies auf ihr Angebot des Ü45-Checks hin, bei dem die Versicherten ab dem Alter von 45 Jahren die Möglichkeit bekommen, ihre gesundheitliche Vitalität im Zusammenwirken mit den beruflichen Aufgaben und Belastungen durchchecken zu lassen. Anbieter hierfür sind u. a. die Berufsförderungswerke in NRW. Ebenfalls wurden die Perspektiven des beruflichen Produktportfolios in den BFW diskutiert. Hierzu wird es ein gesondertes Treffen der Leistungsträger geben, bei dem neben den generellen Perspektiven auch über erweiterte und ggf. neue Aufgaben gesprochen werden soll. Weitere Themen waren die Aufforderungen seitens der Träger, den Entwicklungsdiallog der BFW in NRW untereinander weiter abzustimmen und zu fördern.



AKTIV IM BUNDESVERBAND

Aktuelles aus dem BV BFW



Wirtschaftlich unsichere Zeiten aufgrund rückläufiger Belegung in Folge der Corona-Pandemie und nicht zuletzt inflationsbedingter Kostensteigerungen prägten das Verbandsjahr 2022 und damit die Zusammenarbeit der Berufsförderungswerke im Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke.

Nachdem die Gremiensitzungen mit Blick auf das Infektionsgeschehen im ersten Halbjahr überwiegend virtuell stattfanden, trafen sich die Mitglieder des Bundesverbandes ab dem Sommer in Präsenz. Realisiert wurden neben Sitzungen der Ausschüsse und Projektgruppen zwei Geschäftsführerkonferenzen und Mitgliederversammlungen in Renningen und Berlin sowie eine Vorstandsklausur. Fortgeführt wurde zudem die monatlich stattfindende virtuelle Austauschplattform „Aktuelle Stunde“ zu tagesaktuellen Themen.

// Expertise aus NRW im Bundesverband

Die Erfahrungen und Expertise der beiden BFW im Verein Nordrhein-westfälisches Berufsförderungswerk sind auf Bundesebene gefragt: So gehörte der Direktor des BFW Dortmund, Dr. Christian Vogel, auch im Jahr 2022 weiter-

hin dem Vorstand des BV BFW an. Als Mitglied des Ausschusses Marketing und PR sowie einer Projektgruppe, die sich der Entwicklung eines neuen Informations- und Beratungsangebotes für Menschen mit Behinderungen widmet, arbeitet er zudem an wichtigen innovativen Themen des BV BFW mit.

Die beiden BFW beteiligten sich zudem fortlaufend an den verschiedenen internen Aktivitäten des Verbandes. Geschäftsführerkonferenzen, Ausschusssitzungen und Formate für den fortlaufenden Austausch der Mitglieder wurden realisiert: darunter der Austausch der Marketing- und PR-Verantwortlichen und der Datenschutzbeauftragten sowie in besonderer Weise bei der Umsetzung der Zukunftsprojekte des BV BFW zum Thema Digitalisierung. Dortmund und Oberhausen brachten sich hierbei mit ihrer Expertise ein.



Mit der Zeitschrift „Rehavigation“ erreicht der BV BFW rd. 10.000 Multiplikatoren in der beruflichen Rehabilitation.

// Rehavigation

Im Jahr 2022 erschienen zwei Ausgaben des Verbandsmagazins **REHAVISION**. Eine Ausgabe zum Schwerpunkt Forschung und Entwicklung, die zum Rehawissenschaftlichen Kolloquium in Münster erschien. Darin wurde u. a. über die Digital-Akademie für Personalentwicklung der BFW Oberhausen



Die Steuerungsgruppe des TErrA-Beratungsansatzes traf sich im BFW Dortmund.



und Dortmund berichtet. In der zweiten Ausgabe zum Thema Nachhaltigkeit widmet sich ein Artikel von Christof Schmidt, bis vor kurzem Leiter des psychologischen Dienstes im BFW Dortmund, dem Thema „Nachhaltige Förderung der Gesundheitskompetenz“. Ebenfalls wurde in der Ausgabe über das Post-Covid-Pilotprojekt berichtet, das im BFW Dortmund in Zusammenarbeit mit der DRV Westfalen und der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege im Herbst 2022 gestartet ist.

// TErrA-Beratungsansatz

2022 wurde der TErrA-Beratungsansatz für Unternehmen weiterentwickelt. Zusammen mit Dr. Susanne Bartel vom BV BFW leitete Dr. Christian Vogel die 2021 ins Leben gerufene Steuerungsgruppe, der die beteiligten BFW – darunter auch das BFW Oberhausen – angehören. Im Juni traf sich das Gremium im BFW Dortmund zum TErrA-Workshop. Im Fokus der Tagung stand die Frage, wie der präventive Ansatz von TErrA auf die Bedürfnisse

industrieller Kunden und die Angebote der BFW abgestimmt werden kann. Im Rahmen des Treffens fand dazu ein Austausch mit einem Vertreter eines regionalen Industrieunternehmens statt, mit dem gemeinsam eine Pilotierung des Beratungsansatzes umgesetzt wird.

// Gespräche des Vorstands auf Bundesebene

Im Zuge der Vorstandsarbeit war Dr. Christian Vogel zudem in mehrere Gespräche mit Vertreter:innen der Rehaträger involviert. Bei den Gesprächen im kleinen Kreis mit den für die BFW zuständigen Vertreter:innen der Träger ging es vor allem um die Herausforderungen und Bedarfe der BFW. Zusätzlich fanden Gespräche mit Abgeordneten u. a. der Fraktion Bündnis 90/Grünen statt.



MASSNAHMEN- PAKET FÜR MEHR INKLUSION

Aktuelles aus der Sozial- und Behindertenpolitik

Dass es der Bundesregierung ernst ist mit der Verbesserung der Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen und sie ihre im Koalitionsvertrag angekündigten Vorhaben umsetzt, hat das Jahr 2022 deutlich gezeigt. Ein Überblick über aktuelle Maßnahmen und Initiativen.

Bessere Chancen auf Arbeit für schwerbehinderte Menschen soll ein ganzes Maßnahmenbündel schaffen. Dazu gehört allen voran die bereits im letzten Jahr angekündigte Einführung einer so genannten vierten Staffel bei der Ausgleichsabgabe für Arbeitgeber, die keinen schwerbehinderten Menschen beschäftigen. Sie ist Teil des geplanten Gesetzes zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes. Die Mittel aus der Ausgleichsabgabe sollen zukünftig auch vollständig zur Unterstützung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen dienen und nicht mehr für Einrichtungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben verwendet werden. Der Referentenentwurf für dieses Gesetz liegt inzwischen vor und umfasst ein Maßnahmenpaket, zu dem auch eine Genehmigungsfiktion für Anspruchsleistungen des Integrationsamtes gehört – was unter dem Strich Verzögerungen bei der Bewilligung für Arbeitsassistenz und Berufsbegleitung verhindern wird. Denn künftig gelten Anträge als genehmigt, über die nicht innerhalb von sechs Wochen entschieden worden ist.

Auch für die Unterstützung der Arbeitgeber hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)



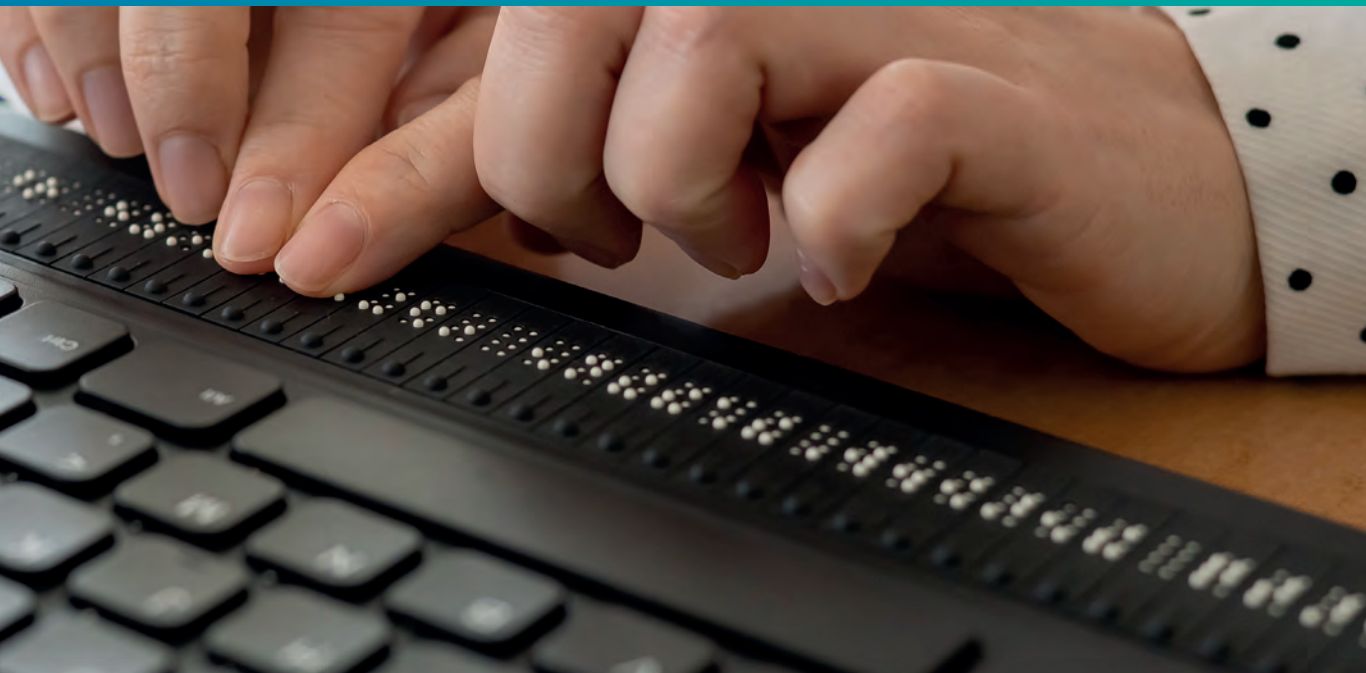
etwas getan: Bereits mit Jahresbeginn 2022 wurden einheitliche Ansprechstellen geschaffen, die unabhängig über Förderleistungen zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen beraten.

// **Barrierefreiheit im Fokus**

Einen weiteren Fokus hat das BMAS auf das Thema Barrierefreiheit gelegt: Ende 2022 wurden die Eckpunkte zur „Bundesinitiative Barrierefreiheit – Deutschland wird barrierefrei“ beschlossen. Im Rahmen der Bundesinitiative will die Bundesregierung rechtliche Regelungen weiterentwickeln, um die Barrierefreiheit im öffentlichen und privaten Bereich voranzutreiben. Das wird Auswirkungen haben – so ist geplant, das Behindertengleichstellungsgesetz (BGG), das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG) und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu überarbeiten. Schon 2021 ist das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG) in Kraft getreten, mit dem in Deutschland die Anforderungen für Barrierefreiheit bei Produkten und Dienstleistungen festgelegt wurden. Das Gesetz und die entsprechenden Normen werden einen wichtigen Beitrag zur Stärkung der Barrierefreiheit leisten und damit unmittelbare Auswirkungen auf die digitale Teilhabe aller Menschen haben.

// **Innovationen fördern**

Weiterhin konsequent verfolgt die Politik die Entwicklung von Innovationen im Bereich der Rehabilitation. Mittlerweile werden über 100 Modellprojekte bei Jobcentern und Rentenversicherungsträgern gefördert, die darauf



abzielen, Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen neue Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben zu eröffnen. An vielen Projekten sind auch die Berufsförderungswerke beteiligt. Im Sommer startete zudem der dritte Förderaufruf, der sich auf die Erprobung innovativer Ansätze der Digitalisierung sowie des niederschweligen Zugangs zu Prävention und Rehabilitation konzentriert, z. B. durch aufsuchende Beratung und Betreuung oder Vereinfachung der Verfahren

// Hilfsfonds für Rehabilitation und Teilhabe

Nicht nur Innovationen, sondern vor allem auch die Sicherung der Leistungserbringung für Rehabilitation und Teilhabe verantwortet das BMAS. Dazu gehört der Ende 2022 aufgrund der steigenden Energiekosten zur Verfügung gestellte Hilfsfonds für Rehabilitation und Teilhabe. Er soll die Einrichtungen der Rehabilitation und Teilhabe, zu denen auch die Berufsförderungswerke zählen, unterstützen, da diese die gestiegenen Energiekosten nicht an die Rehabilitierenden weitergeben oder anderweitig gegenfinanzieren können.

// Sichere und gesunde Arbeit

Die Koalition plant zudem, längeres, gesünderes Arbeiten zu einem Schwerpunkt der Alterssicherungspolitik zu machen und dafür einen Aktionsplan „Gesunde Arbeit“ ins Leben zu rufen. Angesichts der Veränderungen, die durch die zunehmende Digitalisierung, den demografischen Wandel, aber auch durch die Verlagerung hin zum mobilen Arbeiten ge-

prägt sind, will sie die Arbeitswelt „fair, sicher und gesund“ gestaltet wissen. Damit das gelingt und von allen Sozialpartnern mitgetragen wird, hat sie im Herbst 2022 das Programm ARBEIT: SICHER + GESUND (ASUG) gestartet.

Last but not least bewegt die Politik die Frage, wie man die Fachkräftesicherung in Deutschland stärken kann. Mit der 2022 beschlossenen neuen Fachkräftestrategie setzt sie auf fünf Handlungsfelder:

1. zeitgemäße Ausbildung,
2. gezielte Weiterbildung,
3. das wirksame Erschließen der Arbeitspotenziale und die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung,
4. die Verbesserung der Arbeitsqualität und den Wandel der Arbeitskultur,
5. die Modernisierung der Einwanderung und die Reduzierung der Abwanderung.

Um mehr qualifizierten Fachkräften aus dem Ausland den Zugang zu deutschen Unternehmen zu erleichtern, liegen inzwischen Eckpunkte für ein modernes Einwanderungsgesetz vor. Mit der Umsetzung der Fachkräftestrategie werden auch neue bzw. erweitere Geschäftsfelder für die Berufsförderungswerke verbunden sein. Ihre Kompetenzen als Qualifizierungspartner werden in 2023 gefragt sein.

2022

ZAHLEN, DATEN UND FAKTEN

- BFW DORTMUND
- BFW OBERHAUSEN

DO **2,9** | OB **2,7**



Ø MONATLICHE
ANMELDUNGEN



ABSCHLUSSNOTE

DO **45** | OB **44**

%

INTEGRATIONSQUOTE

DO **88,5%**
OB **84,1%**

DO & OB
70%
DEUTSCHE
RENTENVERSICHERUNG



INVESTITIONEN

DO **712.000**

OB **423.304**



LEISTUNGSTAGE

DO **380.698**

OB **357.088**



ABBRUCHQUOTE

DO **26,9%**

OB **26,2%**



HAUPTBELEGER



ZUWEISUNGS- DIAGNOSEN IM ÜBERBLICK

Ursachen, Genderaspekte
und Therapien



Rückenleiden, Depressionen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen: Die Gründe der Teilnehmenden für eine berufliche Rehabilitation in den BFW Dortmund und Oberhausen sind vielfältig. Einen detaillierten Aufschluss darüber geben die Zuweisungsdiagnosen – kodiert nach der Internationalen Klassifikation der Krankheiten (ICD) der Weltgesundheitsorganisation.

// Hauptdiagnosen unverändert

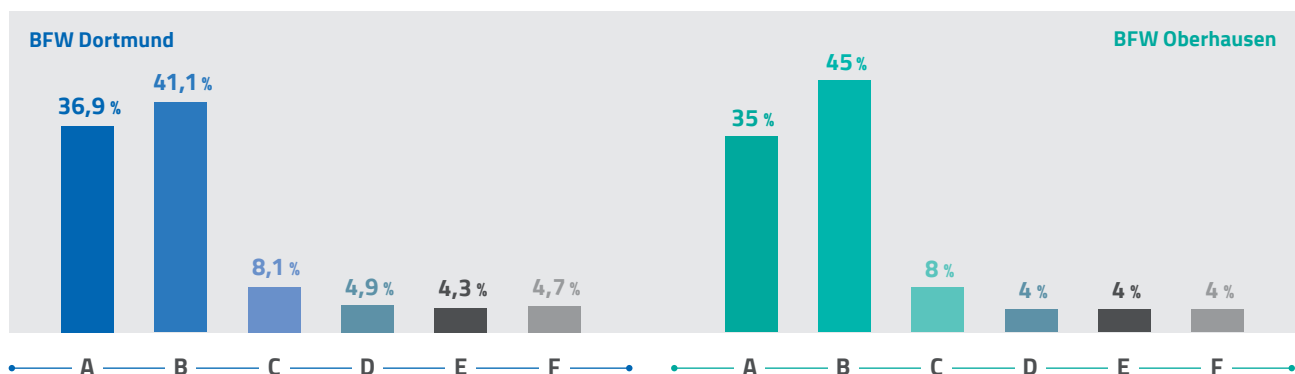
Psychische Krankheiten und Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems stehen bei den Rehabilitand:innen in den BFW Dortmund und Oberhausen als Hauptdiagnosen an der Spitze. Neben anderen psychischen Leiden zählen dazu insbesondere depressive Störungen und Angsterkrankungen. Dabei traten diese häufig in Folge

einer körperlichen Erkrankung auf. Es folgten mit weitem Abstand internistische Leiden (u. a. Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Stoffwechselstörungen und krankheitswertige Adipositas) sowie neurologische Krankheitsbilder, hier vor allem Krampfleiden.

// Psychische Erkrankungen an der Spitze

Im BFW Oberhausen war dabei im Vergleich zu den Vorjahren keine wesentliche Veränderung des Morbiditätsspektrums festzustellen – psychische Diagnosen sowie Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes bilden erneut mit jeweils 45% und 35% die beiden Hauptgruppen der Zuweisungsdiagnosen. Internistische Leiden nahmen um einen Prozentpunkt ab. Im BFW Dortmund bilden mit 41,1% psychische Erkran-

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



kungen die größte Gruppe der Zuweisungsdiagnosen, gefolgt von Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems mit 36,9%. Die Mehrzahl der psychisch bedingten Krankheitsursachen sind dabei einmalige oder wiederholte depressive Episoden, gefolgt von Erkrankungen mit dem Fokus Sucht, Wahn und Angst sowie Reaktionen auf schwere Belastungen.

Vergleicht man die Zuweisungsdiagnosen beider Häuser, so liegt im BFW Oberhausen der Anteil von Menschen mit psychischen Erkrankungen um knapp vier Prozentpunkte über und der Anteil von Menschen mit Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes um knapp zwei Prozentpunkte unter dem jeweiligen Anteil im BFW Dortmund. Dagegen liegen die beiden Häuser annähernd gleich bei den internistischen Erkrankungen als Zuweisungsdiagnosen. Bei Muskel-Skelett-Erkrankungen 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. Menschen mit multimorbiden Erkrankungen 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 Rehabilitand:innen 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 Rehabilitand:innen 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. Welche Rolle in diesem Zusammenhang auch Long Covid langfristig im Rahmen der Zuweisungsdiagnosen einnehmen könnte, bleibt derzeit noch abzuwarten.



REHA-ASSESSMENT

Mit Eignungsdiagnostik optimale Reha-Chancen ermitteln

Mit dem Diagnoseinstrument „Sapphire“ werden im BFW Dortmund die körperlichen Fähigkeiten und praktischen Fertigkeiten der Teilnehmenden ermittelt.

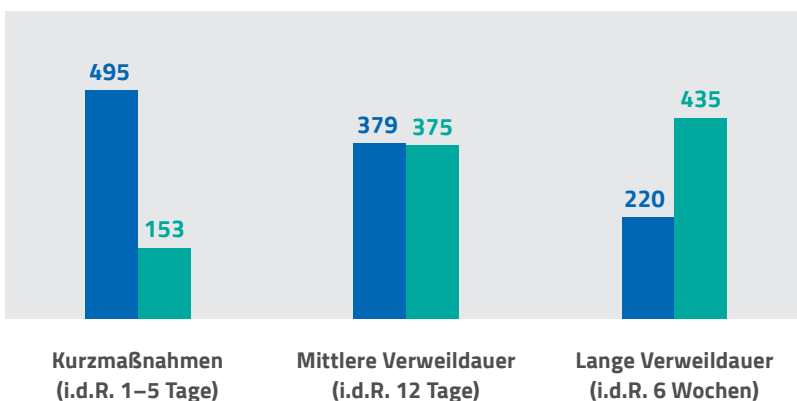
Assessment-Center haben sich in der Wirtschaft seit Jahrzehnten als zentrale Methode, sowohl in der Personalauswahl, als auch der -entwicklung, bewährt. Um ein valides Ergebnis zu erhalten, wird hierzu auf ein breites Spektrum standardisierter Beurteilungs- und Bewertungsverfahren zurückgegriffen – wie zum Beispiel Selbstauskünfte, Testungen oder auch Simulationen. Die Bewertung der Leistungen von Teilnehmenden solcher Assessment-Center erfolgt dabei stets durch geschulte Beobachter:innen und unter Anwendung festgelegter Regeln sowie Anforderungskriterien. Dabei werden die Anforderungen der künftigen Tätigkeiten so simuliert, dass die individuellen Fähigkeiten der Teilnehmenden in deren Verhalten sichtbar werden. Hierdurch gelingt es, eine Prognose über das künftige Leistungsvermögen zu erstellen, und somit eine Eignung der Kandidatinnen und Kandidaten für die anvisierte Aufgabe festzustellen.

// RehaAssessment als Teil der beruflichen Rehabilitation

Im Gegensatz zu den Assessment-Centern in der Wirtschaft setzt das RehaAssessment den Fokus nicht auf die Konkurrentenauslese, sondern auf die Eignungsdiagnostik: Aus allen denkbaren beruflichen Tätigkeiten oder Berufen sollen diejenigen Optionen ausgewählt werden, die sowohl der Eignung als auch der Neigung der Teilnehmenden entsprechen und damit die größtmögliche Chance auf eine nachhaltige berufliche Reintegration auf dem ersten Arbeitsmarkt bieten.

Das RehaAssessment versteht sich dabei als Unterstützung der Rehabilitationsträger während des Rehabilitationsprozesses – insbesondere bei der Aufgabe, die individuelle Eignung und Neigung unter Berücksichtigung des bisherigen beruflichen Werdegangs, sozialer Faktoren und der aktuellen Lage auf dem Arbeitsmarkt angemessen im Sinne eines Matchings zu bewerten.

REHAASSESSMENT TEILNEHMERZAHLEN 2022



// Mehr als ein Assessment-Center

Dabei bedient es sich ähnlicher Methoden wie die Assessment-Center in der Wirtschaft. Jedoch berücksichtigt es die Besonderheiten der Zielgruppe: die individuellen Auswirkungen von gesundheitlichen Einschränkungen jeglicher Art.

Um eine optimale Reintegration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen, beschränkt sich die Arbeit des Reha-Assessments nicht allein auf die Diagnose von körperlichen und psychometrischen Fähigkeiten, arbeits-



bezogenen Kenntnissen oder praktischen Fertigkeiten. Das RehaAssessment erstellt zusätzlich Empfehlungen, inwiefern verschiedene verfügbare Qualifizierungsoptionen mit zusätzlichen Förderangeboten, wie einer individuellen Schlüsselkompetenzförderung oder vorbereitenden Angeboten, kombiniert werden können, um so potenzielle Risikofaktoren für eine spätere Vermittlung zu reduzieren und unsere Teilnehmenden für eine nachhaltige Integration zu stärken.

Eine weitere zentrale Aufgabe des RehaAssessments ergänzt die eigentliche Eignungsfeststellung um einen zentralen Aspekt: Der individuelle Beratungsprozess und die berufliche Orientierung sind ebenfalls wichtige Bestandteile des Angebots. So werden die Teilnehmenden des RehaAssessments im Rahmen individueller Beratungen, und auch in Gruppenveranstaltungen, mit dem notwendigen Handwerkszeug ausgestattet, um sich selbst aktiv mit ihrem beruflichen Werdegang und ihrer Zukunft auseinanderzusetzen und so – unter Begleitung der Fachleute des RehaAssessments – zu „Experten in eigener Sache“ zu werden. Denn nur wenn Teilnehmende, Leistungsträger und das RehaAssessment gemeinsam hinter einer Empfehlung stehen, sind die Voraussetzungen für einen optimalen Verlauf des Rehabilitationsprozesses gegeben.

// Zielgerichtete Weiterentwicklungen bei Bewahrung von Bewährtem

Auch in Krisenzeiten hat das RehaAssessment seine Leistungs- und Anpassungsfähigkeit bewiesen. So wurde während der Corona-Pandemie das Angebot an die jeweiligen Einschränkungen angepasst und um digitale Inhalte ergänzt. Dies hat mehrere Vorteile: Einerseits lernen die Teilnehmenden so bereits die Methoden und Medien des selbstgesteuerten, digitalen Lernens kennen, andererseits bieten die daraus entwickelten Angebote wie das eAssessment oder die videogestützte Online-Beratung die Grundlage für ein ortsungebundenes Angebot, z. B. im Rahmen der Medizinisch-beruflich orientierten Rehabilitation (MBOR).

Im Zusammenspiel aller Angebote legt das RehaAssessment damit den Grundstein für eine nachhaltige Reintegration der Rehabilitand:innen in den Arbeitsmarkt – und dient zugleich der Bekämpfung des Fachkräftemangels in der regionalen Wirtschaft.



INNOVATIVE ARBEITS- UMGEBUNG ZUR PERSONALBINDUNG

Anforderungen der Personalentwicklung in den Berufsförderungswerken

Die Berufsförderungswerke Dortmund und Oberhausen unterliegen fortwährend einem starken Veränderungsdruck, der sich im Zuge des digitalen Transfers in vielen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens ausdrückt. Ohne Digitalisierung können die notwendigen Effizienzziele der betrieblichen Arbeitswelt nicht mehr erreicht werden. Demzufolge manifestiert sich die Einführung bzw. Weiterentwicklung der IT-Nutzung im umfassenden Sinne und deren Anforderungen führen zu veränderten Aufgaben, Rollen und Kompetenzen der Mitarbeitenden.

Als Dienstleistungsunternehmen mit dem Anspruch einer immer auf den aktuellen Stand bezogenen Wissensvermittlung einerseits und der Begleitung, Stabilisierung und Steuerung von Menschen mit chronischen Erkrankungen und körperlichen und/oder psychischen Handicaps andererseits sind vielfältige Kompetenzen gefragt. Neben den fachlichen Kompetenzen zur Vorbereitung auf die sozio-technischen und technologischen betrieblichen Herausforderungen sind nicht zuletzt auch soziale Kompetenzen unverzichtbar, namentlich Kommunikations- und Konfliktmanagement, aber auch Selbstmanagement, motivationsförderndes Handeln und Kreativität.

Beide BFW sehen sich personell gut aufgestellt und sehen dies als Garant für eine nachhaltige Qualitätssicherung in Bezug auf das vielfältige Leistungsspektrum. Nachweis dafür sind die valide ermittelten Integrationsquoten der Teilnehmenden und die hohe Zufriedenheit der Kund:innen. Aber auch die Berufsförderungswerke müssen mehr denn je innovative Strategien nutzen und kreative Ideen entwickeln, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Mit den geburtenstarken Jahrgängen scheiden inzwischen deutlich mehr Arbeitnehmer:innen aus dem Arbeitsmarkt aus, als neue hinzukommen. Diese Entwicklung zeigt sich in letzter Zeit besonders deutlich, wird sich noch verstärken und den Arbeitsmarkt in den nächsten Jahrzehnten prägen.

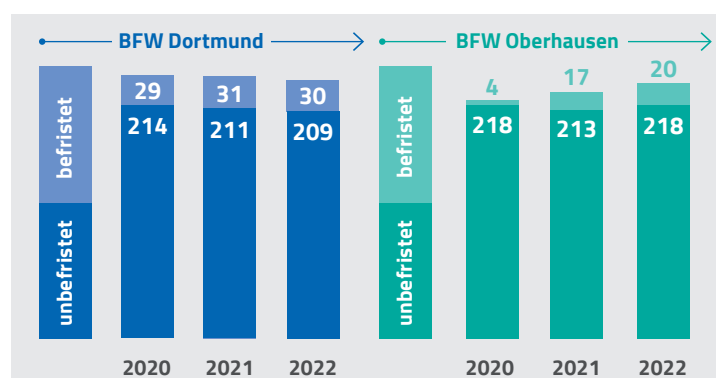
// Employer Branding im Fokus

Antworten auf diese Herausforderung sind gerade für Unternehmen im Non-Profit-Bereich nicht einfach. Klassische Personalarbeit reicht nicht mehr aus. Daher haben wir den Status Quo hinterfragt und bereits einen Perspektivwechsel vorgenommen. Unser Personalmanagement ist darauf ausgerichtet, die Attraktivität des BFW als perspektivisch interessanten Arbeitgeber (Employer Branding) nicht mit kurzatmigem Aktionismus, sondern langfristig und strategisch herauszustellen. Die Praxis zeigt, dass so nicht nur Personalengpässe aufgefangen, sondern zeitgleich das Unternehmen innovativ entwickelt werden kann.

Eine herausragende Rolle bei der Stärkung des Employer Branding übernimmt dabei eine Personalentwicklung, die den Mitarbeitenden Perspektiven eröffnet und konkrete Wege zur persönlichen Zielerreichung und Entfaltung anbietet. Die BFW Dortmund und Oberhausen haben schon in der Vergangenheit entsprechende Initiativen ergriffen und

sichtbare Erfolge erzielt. Zu nennen sind hier exemplarisch die Angebote der sog. BFW-Akademie und einer systematisch und modular aufgebauten Fortbildung der Auszubildenden zu einer Reha-Fachkraft.

BESETZTE STELLEN (IN VOLLZEITKRÄFTEN)





Das BFW Dortmund bietet für beide Häuser die Fortbildung zur Reha-Fachkraft an. Diese richtet sich hauptsächlich an die Auszubildenden, indem insbesondere neu eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den speziellen Anforderungen einer beruflichen Rehabilitation und einer diesen Zielen entsprechenden Reha-Pädagogik vertraut gemacht werden. Sie dient damit gleichsam einer frühzeitigen Einarbeitungsstrategie und einer Identifikation mit der Aufgabe in einem BFW.

Beide Einrichtungen sind bestrebt, den Beschäftigten mit überdurchschnittlichen fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen eine Entwicklungsperspektive zu bieten, um sie für besondere Funktionen, wenn möglich auch für Schlüssel- oder Führungspositionen, vorzubereiten. Dies erfolgt regelmäßig über Zielvereinbarungen, die eine vom BFW geförderte Weiterbildung und die Übertragung von Pilotprojekten oder die Erarbeitung von zukunftsweisenden Konzepten beinhalten. Nicht selten sind damit mittel- bis langfristige Aufstiegsmöglichkeiten verbunden. So ist es in beiden BFW gängige Praxis, Schlüssel- und Führungspositionen primär intern auszu-schreiben, um eigene Potenzialträger:innen zu aktivieren.

// **Moderne Arbeitsumgebung**

Neben einer motivierenden Einarbeitung und einer Potenzialförderung ist es immanenter Bestandteil der auf Fachkräftesicherung ausgelegten Personalwirtschaft, eine moderne Arbeitsumgebung zu schaffen, die den heutigen Belangen der Personalbindung Rechnung

trägt. Eine individuelle Gestaltung der Gleitzeitarbeit zwecks Verwirklichung der Work-Life-Balance, eine moderne Arbeitsplatzausstattung, die dem digitalen Transfer genügt, und nicht zuletzt eine Flexibilisierung im Sinne mobiler Arbeit sind inzwischen in den BFW Dortmund und Oberhausen geübte Praxis. Betriebsvereinbarungen oder vergleichbare mit den Betriebsräten getroffene Regelungen stellen eine verlässliche und den ausgewogenen Interessen der Beschäftigten sowie der beiden Unternehmen dienende Basis hierfür dar. Diese Methoden der Arbeitsgestaltung werden laufend reflektiert und an die Anforderungen effizienter, innovativer und die persönliche Entfaltung unterstützende Arbeit angepasst.

Mit den hier angesprochenen Zielen und Methoden der Personalentwicklung ist eine gute Grundlage gelegt, um sich zukunftsfähig aufzustellen. Wie schon angedeutet, soll es sich nicht auf einige wenige Kraftanstrengungen beschränken, vielmehr sehen die BFW einen längerfristigen Prozess vor sich, wobei mitunter der Weg das Ziel ist und im Verlauf des eingeschlagenen neuen Weges sich nicht selten weitere unerwartete Möglichkeiten eröffnen.

Die quantitative Entwicklung der Personalressourcen in den BFW Dortmund und Oberhausen ist in der links stehenden Grafik erkennbar.

ANMELDUNG UND BELEGUNG

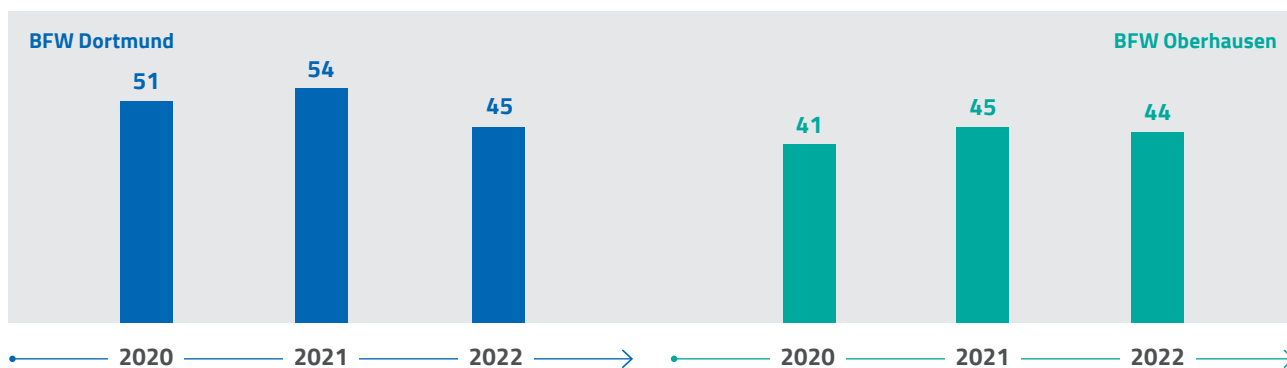


ANMELDEZAHLEN IM VERGLEICH

Die Anmeldungen für Hauptmaßnahmen sind im Jahr 2022 in beiden Berufsförderungswerken im Vergleich zum Vorjahr gesunken. Sie liegen bei monatlich durchschnittlich 45 Anmeldungen für das BFW Dortmund und 44 Anmeldungen für das BFW Oberhausen.

Für beide Einrichtungen gilt wie in den Vorjahren, dass die mit Abstand meisten Anmeldungen von der

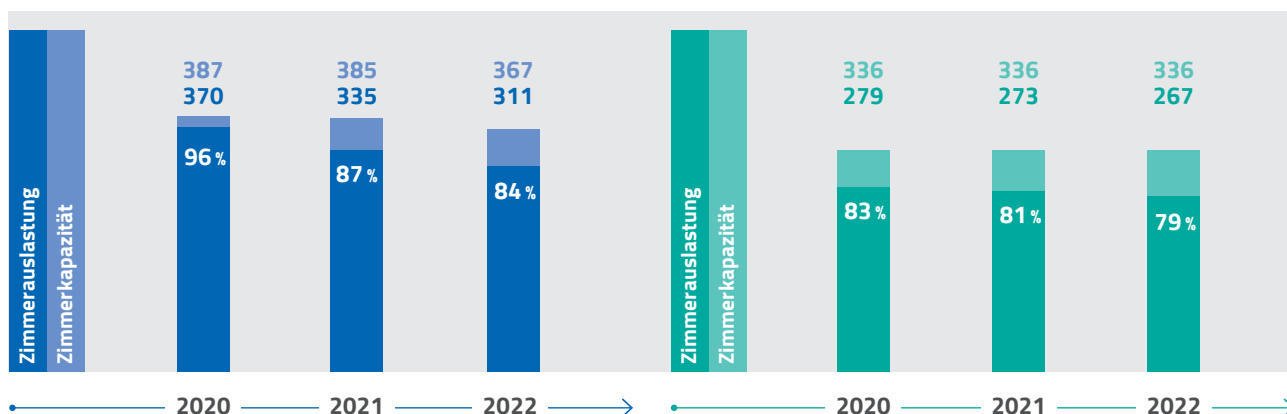
Deutschen Rentenversicherung zu verzeichnen sind. Deren Anteile lagen bei durchschnittlich 71 % aller Anmeldungen, die der Bundesagentur für Arbeit einschließlich der gemeinsamen Einrichtungen (Jobcenter) und zugelassenen kommunalen Träger im Durchschnitt bei 27 %. Die Berufsgenossenschaften hatten einen Anteil von 1–2 %.



Die Auslastung der Internate war in den Häusern im Vorjahresvergleich weiter rückläufig. Im BFW Dortmund ist die Quote der Internats-

INTERNATS- AUSLASTUNG

auslastung von 87 % auf 84 % gesunken. Im BFW Oberhausen ist die Quote ebenfalls von 81 % auf 79 % gesunken.





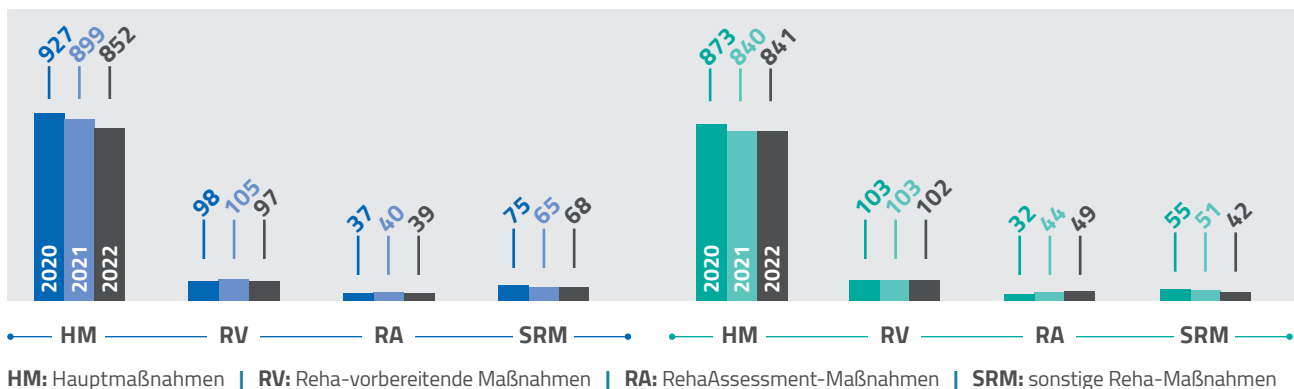
BELEGUNGSENTWICKLUNG WAR RÜCKLÄUFIG

Auch die Belegungsentwicklung war unter dem Einfluss der Corona-Pandemie im Vergleich zu den Vorjahreswerten in beiden Häusern weiter rückläufig. Während die Teilnehmerzahlen im BFW Dortmund um insgesamt 53 zurückgingen, sanken diese im BFW Oberhausen geringfügig um 4.

Während im BFW Dortmund sich die Zahl der Teilnehmenden in Hauptmaßnahmen im Vergleich zum Vorjahr deutlich reduziert hat, stieg diese im BFW Oberhausen geringfügig an.

Bei den Reha-Vorbereitungsmaßnahmen sank die Anzahl der Teilnehmenden in beiden Häusern. Die Teilnehmerzahl in den sonstigen Reha-Vorbereitungsmaßnahmen hat sich in beiden Einrichtungen unterschiedlich entwickelt.

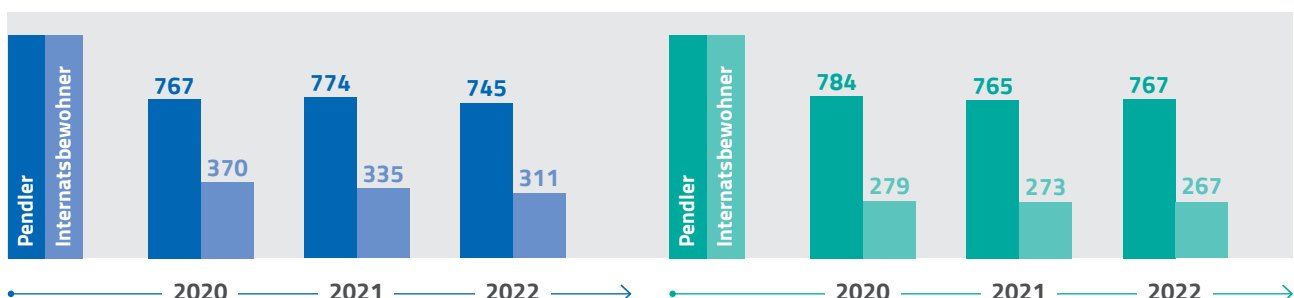
Während die Zahl im BFW Dortmund leicht anstieg, ging sie im BFW Oberhausen deutlich zurück. Auch die Teilnehmerzahlen im Reha-Assessment entwickelten sich unterschiedlich. Während die Zahl im BFW Dortmund leicht zurückging, stieg sie im BFW Oberhausen an.



PENDELN VS. INTERNAT

Der prozentuale Anteil der Teilnehmer, die während ihrer beruflichen Rehabilitation im Internat wohnen, ist in beiden Einrichtungen zurückgegangen. Im BFW Dortmund lag der Anteil bei rund 29,4%; im BFW Oberhausen lag er bei rd. 25,8%.

Durchschnittlich waren in Dortmund im Durchschnitt 311 Internatsbewohner und in Oberhausen 267 untergebracht. Somit sind in beiden Häusern auch die absoluten Zahlen gesunken.



PRÜFUNGSERGEBNISSE UND VERMITTLUNGEN

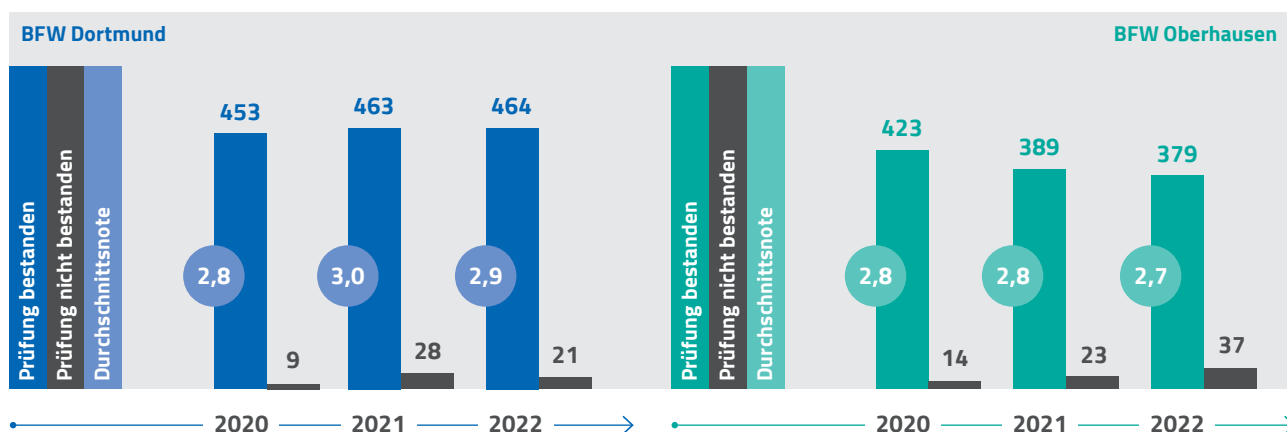
PRÜFUNGEN UND ABSCHLÜSSE

Im Geschäftsjahr 2022 legten im BFW Dortmund 464 Rehabilitand:innen mit Erfolg ihre Abschlussprüfung vor den zuständigen Stellen ab, im BFW Oberhausen waren es 379. Die Durchschnittsbenotung der IHK-Prüflinge aus den Berufsförderungswerken lag in Dortmund bei 2,9 und in Oberhausen bei 2,7. Damit haben sich die Prüfungsergebnisse im Vergleich zum Vorjahr in beiden BFW leicht verbessert, was mit hoher Wahrscheinlichkeit auf die Rückkehr in den Präsenz-

unterricht zurückzuführen ist, hauptsächlich die Prüfungsvorbereitungen betreffend.

Die Quote der auf Anhieb nicht bestandenen Abschlussprüfungen belief sich im BFW Dortmund auf 4,3 % und im BFW Oberhausen auf 8,9 %.

Seit Bestehen beider Einrichtungen konnten insgesamt gut 38.800 Rehabilitand:innen mit bestandenen Abschlussprüfungen den Weg in ein neues Berufsleben antreten.

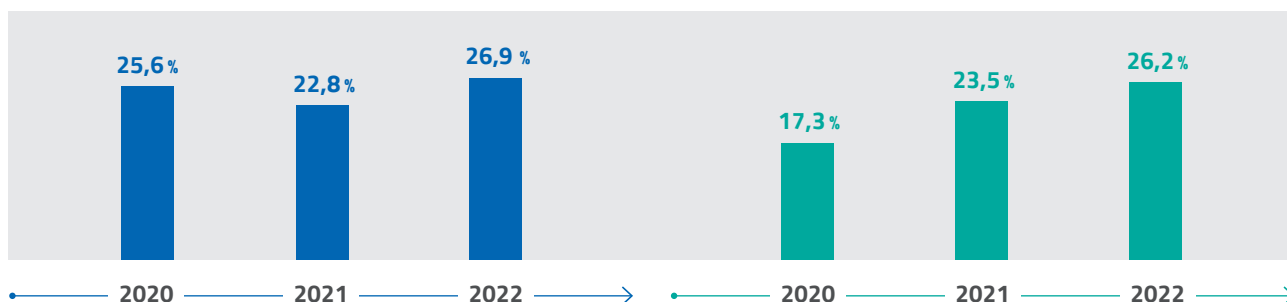


Unter „Abbruchquote“ wird im Folgenden der prozentuale Anteil derjenigen Teilnehmenden verstanden, die vom Beginn der Hauptmaßnahmen bis zur offiziellen Beendigung des Lehrganges vorzeitig ausgeschieden sind. Wesentliche Ursachen für einen Abbruch sind medizinische oder disziplinarische

ABBRUCHQUOTE IN %

Gründe sowie Leistungsdefizite.

Im Jahr 2022 ergab sich für das BFW Dortmund eine Abbruchquote von 26,9%, die um 4,1 Prozentpunkte höher lag als 2021. Auch im BFW Oberhausen erhöhte sich die Abbruchquote von 23,5% (2021) auf 26,2% im Jahr 2022.





VERMITTLUNGSSITUATION NACH ERFOLGREICHER QUALIFIZIERUNG

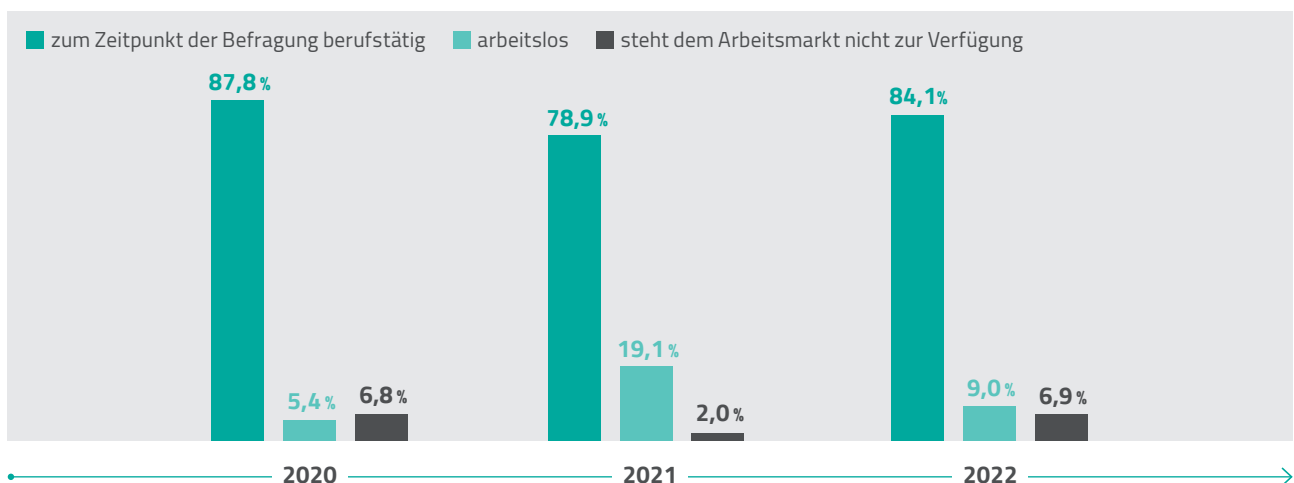
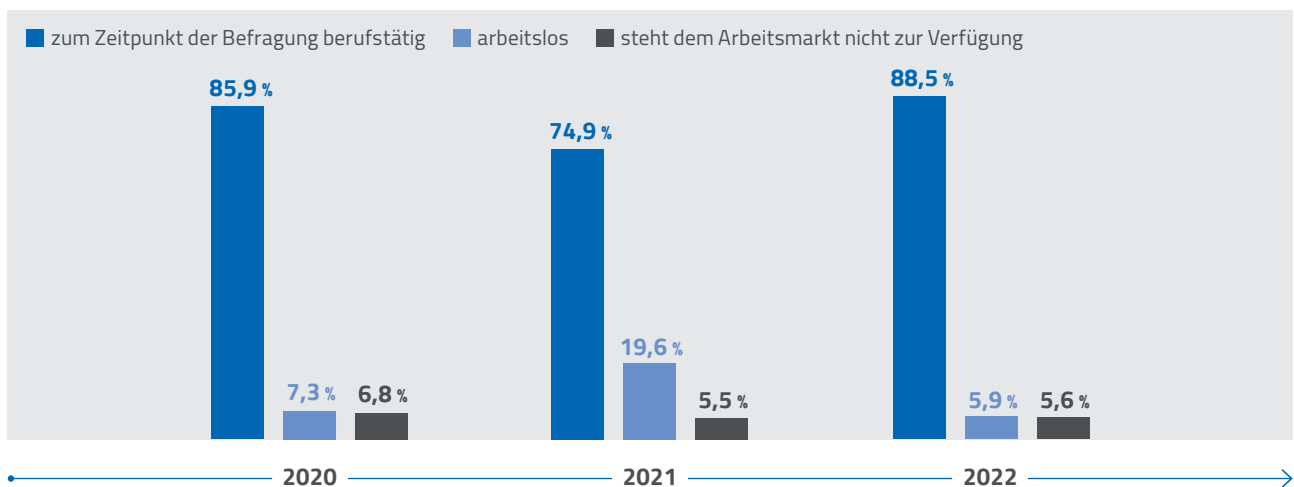
Die aktuelle Auswertung der Vermittlungsergebnisse im Jahr 2022 ergab eine Integrationsquote von 88,5% für das BFW Dortmund und 84,1% für das BFW Oberhausen.

Im Vergleich mit den beiden Vorjahren konnte das BFW Dortmund den Vermittlungserfolg deutlich steigern. Das BFW Oberhausen steigerte ebenso die Vermittlungsquote im Vergleich zum Vorjahr. Insgesamt gesehen bewegten sich

die Vermittlungsquoten in beiden Einrichtungen

weiterhin auf hohem Niveau.

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 Leistungsangebots wider.





PROGNOSE FÜR DAS JAHR 2023



Sowohl die Belegung als auch die Anmeldungen in den Berufsförderungswerken standen unter dem Einfluss der Corona-Pandemie und entwickelten sich im Laufe des Jahres 2022 in beiden Häusern ähnlich.

Im Vergleich zum Vorjahr sind die Anmeldungen in beiden Berufsförderungswerken gesunken, in Dortmund besonders stark.

Die für 2022 geplante Betriebsleistung (gerechnet in Leistungstagen pro Jahr) wurde im BFW Dortmund um rd. 9.300 Leistungstage unterschritten, während im BFW Oberhausen eine Unterschreitung der geplanten Betriebsleistung um rd. 6.000 Leistungstage zu verzeichnen ist.

Im Wirtschaftsjahr 2022 wurden im BFW Dortmund Erträge in Höhe von 31.161 TEUR erzielt, die um 466 TEUR unter den Erträgen des Jahres 2021 liegen. Der Aufwand 2022 im BFW Dortmund liegt bei rd. 29.202 TEUR und damit um 614 TEUR über dem Aufwand des Vorjahres.

Das BFW Oberhausen erwirtschaftete 2022 Erträge von 30.030 TEUR, die um rd. 1.509 TEUR über den Erträgen des Jahres 2021 liegen.

Der Aufwand 2022 im BFW Oberhausen liegt bei 28.562 TEUR und damit um rd. 633 TEUR über dem Aufwand des Vorjahres.

ENTWICKLUNG DER TAGESKOSTENSÄTZE FÜR REHA-MASSNAHMEN IM BFW DORTMUND IN EUR

WIRTSCHAFTSJAHR	HAUPTMASSNAHMEN		RVL / RVT		BF / AE	
	Internat	Pendler	Internat	Pendler	Internat	Pendler
2021	86,47	68,26	81,21 / 83,26	62,64 / 64,69	126,10	107,53
2022	89,05	70,27	82,82 / 84,90	63,77 / 65,85	128,52	109,47
2023	94,10	74,22	88,93 / 91,15	68,11 / 70,33	137,73	116,91

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

AUFWENDUNGEN & ERTRÄGE IM BFW DORTMUND IN TEUR

WIRTSCHAFTSJAHR	AUFWAND	ERTRÄGE
2021 (Ist)	28.588	31.627
2022 (Ist)	29.400	30.900

LEISTUNGSTAGE

JAHR	BFW DORTMUND
2021 (Ist)	401.977
2022 (Ist)	380.698
2023 (Plan)	370.000



Aufgrund der im Vergleich zum Vorjahr verminderten Anmeldezahlen und der zurückgehenden Belegung hat das BFW Dortmund für das Jahr 2023 eine Betriebsleistung deutlich unter dem Vorjahresniveau prognostiziert. Das BFW Oberhausen rechnet aufgrund der nahezu stagnie-

renden Anmeldezahlen mit einer Betriebsleistung auf Vorjahresniveau.

Für 2023 werden im BFW Dortmund 370.000 Leistungstage erwartet. Im BFW Oberhausen liegt die geplante Betriebsleistung bei rd. 363.000 Leistungstagen.

ENTWICKLUNG DER TAGESKOSTENSÄTZE IM BFW OBERHAUSEN IN EUR

WIRTSCHAFTSJAHR	HAUPTMASSNAHMEN		RVL / RVT		BF/AE	
	Internat	Pendler	Internat	Pendler	Internat	Pendler
2021	87,69	69,61	80,16 / 77,58	61,50 / 58,92	129,07	110,41
2022	90,05	71,43	81,79 / 79,16	62,61 / 59,98	131,58	112,40
2023	94,19	74,52	87,83 / 85,02	66,87 / 64,04	140,67	119,71

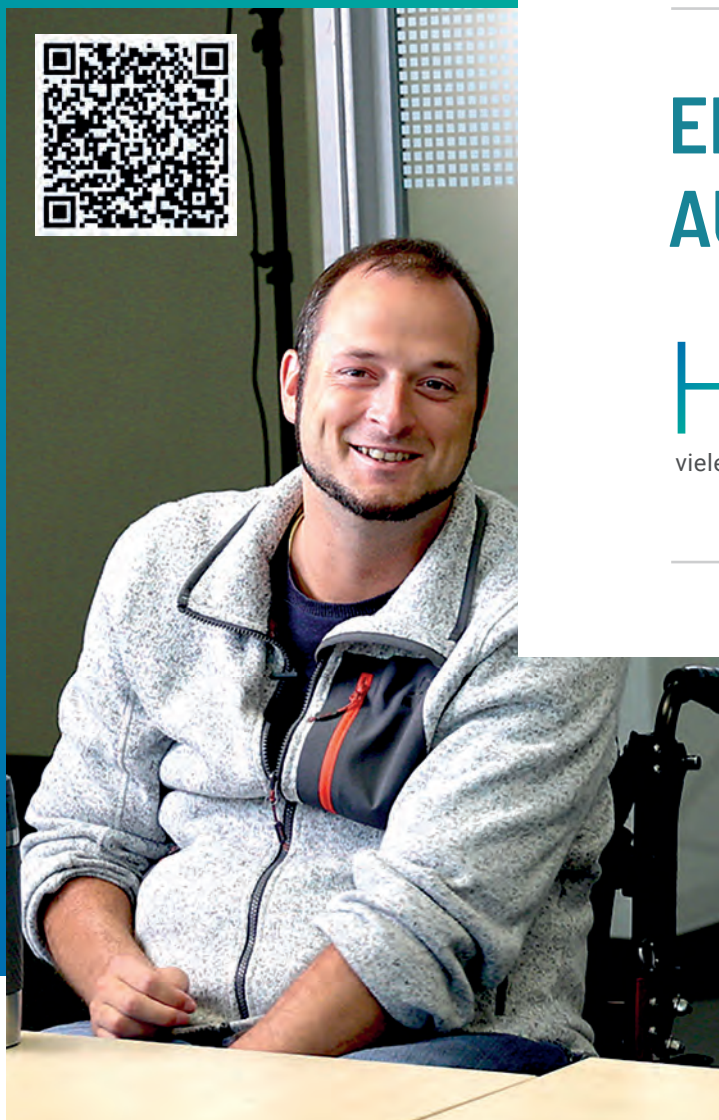
RVL / RVT: Reha-Vorbereitungslehrgang / Reha-Vorbereitungstraining | BF / AE: Berufsfindung / Arbeitserprobung

AUFWENDUNGEN & ERTRÄGE IM BFW OBERHAUSEN IN TEUR

WIRTSCHAFTSJAHR	AUFWAND	ERTRÄGE
2021 (Ist)	27.929	28.521
2022 (Ist)	28.562	30.030

LEISTUNGSTAGE

JAHR	BFW OBERHAUSEN
2021 (Ist)	355.249
2022 (Ist)	357.088
2023 (Plan)	362.945



FABIAN JUST: EINE BFW-ERFOLGSSTORY, DIE MUT MACHT

Einer der vielen Menschen, die in einem BFW ihren beruflichen Weg neu beschritten haben ist Fabian Just aus dem BFW Dortmund. Der gelernte Elektriker stürzte bei einer Wattwanderung so unglücklich, dass er eine Querschnittslähmung erlitt. Von jetzt auf gleich war er halsabwärts bewegungsunfähig und auf eine 24-Stunden-Assistenz an seiner Seite angewiesen.

Ein langer Genesungsprozess begann. Heute kann der Sunderaner seine Arme eingeschränkt wieder bewegen, ebenso den Oberkörper. Seine Finger und Beine werden gelähmt bleiben. Doch aufgeben kam und kommt für Fabian Just nicht in Frage. Das gilt auch für seine beruf-



ERFOLGSSTORYS AUS DEN BFW

Hinter jedem Teilnehmenden steckt ein persönliches Schicksal. Zahlreiche Erfolgsgeschichten aus den Berufsförderungswerken zeigen, wie entschlossen viele Rehabilitand:innen diesem Schicksal die Stirn bieten.

liche Zukunft. Gemeinsam mit einem Berater der Deutschen Rentenversicherung Westfalen findet Fabian Just eine Lösung, die ideal zu ihm passt – im Oktober 2020 beginnt er eine 2-jährige Umschulung zum Kaufmann für Büromanagement mit vorgelagertem Reha-Vorbereitungslehrgang im BFW Dortmund. Der große Vorteil: Während dieser Umschulung mit IHK-Abschluss wird Fabian Just hier auch medizinisch begleitet. Darüber hinaus können er und eine ihn begleitende Assistentkraft im angeschlossenen Internat wohnen – so hat er es nicht weit zum Umschulungsplatz.

Fabian Just ist zufrieden: „Besser ging es nicht. Ich bin glücklich, dass ich meinen Reha-Berater von der DRV Westfalen an meiner Seite habe und er mir einen Platz im BFW organisiert hat!“. Im BFW fühlt er sich nach eigenen Aussagen rundum wohl. Er schätzt die Kompetenz der Auszubildenden, die allzeit gute Unterstützung und seine neuen Kolleg:innen, die ihm auf Augenhöhe begegnen.

„Was ich mir für das Berufsleben wünsche? Vernünftiges Geld zu verdienen, unter Leute zu kommen und einfach wieder am Leben teilzuhaben!“ Weit ist Fabian Just von der Erfüllung dieser Wünsche nicht mehr entfernt. Im Januar 2023 beendet er seine Umschulung im BFW Dortmund. Ein Jobangebot hat er schon in Aussicht.

PHILIPP BLUM: ABSOLVENT BEI BESTEN- EHRUNG GEWÜRDIGT

Jedes Jahr würdigt die Industrie- und Handelskammer für Essen, Mülheim an der Ruhr, Oberhausen zu Essen (IHK) im Rahmen der „Bestenehrung“ herausragende Leistungen der Absolventen der beruflichen Ausbildung.

Bei der festlichen Preisverleihung am 21. Oktober 2022 in der Mülheimer Stadthalle gab es für das BFW Oberhausen Grund zur Freude: Philipp Blum, BFW-Absolvent aus der Aktion „100 zusätzliche Ausbildungsplätze für Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderung in Nordrhein-Westfalen“ wurde für seine exzellenten Prüfungsleistungen ausgezeichnet.

Der 26-Jährige absolvierte im Rahmen der „Aktion 100“ eine Ausbildung zum Fachinformatiker mit der Fachrichtung Systemintegration bei der NOWEDA Apothekergenossenschaft eG in Essen und bestand im Januar 2022 seine Abschlussprüfung mit der Note „Sehr gut“. Er wurde direkt nach Ausbildungsende unbefristet von seinem Arbeitgeber übernommen.

Für Philipp Blum war die „Aktion 100“ eine echte Chance: „Diese Aktion war für mich ein Geschenk. Ich hatte während der Ausbildung immer tolle Unterstützung von dem Team und bin dankbar für die Gelegenheit, im Berufsleben Fuß zu fassen.“

IHK-Geschäftsführer Franz Roggemann gratulierte den jungen Prüfungsabsolvent:innen zu ihren hervorragenden Abschlüssen, auch die Koordinatorin der „Aktion 100“, Sabine Lauer, ließ sich die Gelegenheit nicht nehmen, Philipp Blum vor Ort zu beglückwünschen.



BFW-Absolvent Philipp Blum präsentiert stolz seine IHK-Auszeichnung.



HIGHLIGHTS 2022

JUBILÄUM: 25 JAHRE LANDESQUALIFIZIERUNG

Seit 25 Jahren bieten das Land Nordrhein-Westfalen und die BFW Oberhausen und Düren mit der Landesqualifizierung für Verwaltungsfachangestellte im Landesdienst (LQ) Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung eine echte Chance auf erfolgreiche und nachhaltige Integration in Arbeit. So lud das Ministerium gemeinsam mit den BFW am 22. April 2022 zu einer Feierstunde im BFW Oberhausen ein, um das 25-jährige Jubiläum des in der bundesweiten Reha-Landschaft einmaligen Projekts zu feiern. Holger Baumann (ganz links), Geschäftsführungsmitglied der DRV Rheinland, betonte in seinem Grußwort, dass das Projekt eine Vorreiterstellung in der bundesdeutschen Reha-Landschaft einnehme. Innenminister Herbert Reul (2. v. l.) nutzte die Gelegenheit, um sich bei der aktuellen Abschlussklasse der LQ über deren Erfahrungen zu informieren. Auf dem Foto mit: Dr. Inge Jansen (BFW Düren, 3. v. l.), Rolf Limbeck (BFW Oberhausen, 4. v. l.), Ute Ackerschott (BA Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen, 2. v. r.) sowie Thomas Keck (Vorsitzender der Geschäftsführung der DRV Westfalen, ganz rechts).

BAU EINES NEUEN PARKHAUSES FÜR DAS BFW DORTMUND

Auf Vorschlag des Vorstandes hat die Mitgliederversammlung des NW BFW e.V. im Investitionsplan 2020 beschlossen, ein neues Parkhaus auf dem Gelände des BFW Dortmund zu bauen. Damit werden 538 Stellplätze geschaffen. Die Notwendigkeit ergab sich aus der Tatsache, dass das alte Parkdeck erhebliche Schäden aufwies und nicht mehr sanierungsfähig war. Zudem musste davon ausgegangen werden, dass eine zusätzliche Parkplatzfläche, die im Eigentum der Stadt Dortmund steht, mittel- bis langfristig nicht mehr angemietet werden konnte. Die Planungen für den Parkhausneubau wurden bereits in 2020 weitgehend abgeschlossen; die Umsetzung – namentlich die Ausschreibungen, die Beauftragung eines Generalunternehmers und der Baubeginn – erfolgte im Jahr 2021. Im Jahr 2022 wurden die Bauarbeiten kontinuierlich fortgesetzt, wenngleich sich auf Grund von Wetterbedingungen, Lieferengpässen auf dem Bausektor und unvorhersehbaren, aber notwendigen Zusatzbeauftragungen Verzögerungen ergeben haben. Nach aktuellem Stand sind Fertigstellung und Inbetriebnahme zum Anfang des 2. Quartals 2023 zu erwarten. Das Gesamtbudget für diese Baumaßnahme von 9,2 Mio. EUR wird mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht überschritten.





BFW OBERHAUSEN AUF DER REHACARE

Nach einer pandemiebedingten Pause fand im September 2022 wieder die Messe REHACARE in Düsseldorf statt. Das BFW Oberhausen war vor Ort und nutzte die Chance, die Aktion „100 zusätzliche Ausbildungsplätze für Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderung in Nordrhein-Westfalen“ zu präsentieren. Die BFW-Mitarbeiter:innen trafen dort auf den Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Karl-Josef Laumann. Er informierte sich vor Ort über den aktuellen Stand der mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und der Europäischen Union durchgeführten Aktion.

Foto: Laura Gelhard (BFW Oberhausen), Yasmina Masri (BFW Oberhausen), Jacqueline Wetzels (Teilnehmerin der Aktion 100), Sabine Lauer (BFW Oberhausen), Karl-Josef Laumann (Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen), Daniel Lang (Teilnehmer der Aktion 100), Tim Römer (Teilnehmer der Aktion 100) (v.l.n.r.)





PERSPEKTIVEN AUF DIE ZUKUNFT

Verankerung der BFW-Kompetenzen direkt in Betrieben

Insbesondere die bedarfsgerechte medizinische, psychologische und sozialpädagogische Begleitung gilt als unverzichtbare Leistung der beruflichen Rehabilitation. Demzufolge wird es auch in naher Zukunft eine volldigitale berufliche Reha nicht geben können. Jedoch können Teilaspekte der Digitalisierung als fester Bestandteil der Kompetenzstärkung mit in die Ausbildung einfließen, um so die Teilhabe am Arbeitsleben insbesondere für die sich verändernde Berufswelt zu ermöglichen und die nachhaltige Integration in den ersten Arbeitsmarkt hierdurch deutlich zu unterstützen.

// Innovationen und neue Modelle

Darüber hinaus bereichern die aus der Digitalisierung von Abläufen und Arbeitsinhalten gewonnenen Erfahrungen die Entwicklung neuer Module und ergänzen die Geschäftsfelder um weitere Dienstleistungsangebote. Somit können vermehrt auch die Menschen BFW-Angebote wahrnehmen, die ihren Wohnort für eine Umschulung oder Beratung nicht über einen längeren Zeitraum verlassen können – beispielsweise, wenn sie mobil eingeschränkt sind oder aufgrund familiärer Gegebenheiten feste Zeiten (Kinderbetreuung) für sich einplanen müssen.

Zudem ermöglicht es die Digitalisierung, dass Qualifizierungsbausteine im Nachhinein zur Verfestigung des bereits gelernten oder zur Nachschulung erneut genutzt werden können. Die Digitalisierung von beruflichen Abläufen zeigt bisher nur einen von vielen denkbaren Wegen des zukünftig Machbaren an. Es wird vieles geben, das wir heute noch nicht zu Ende bzw. bisher so noch nicht angedacht haben.



// Prävention

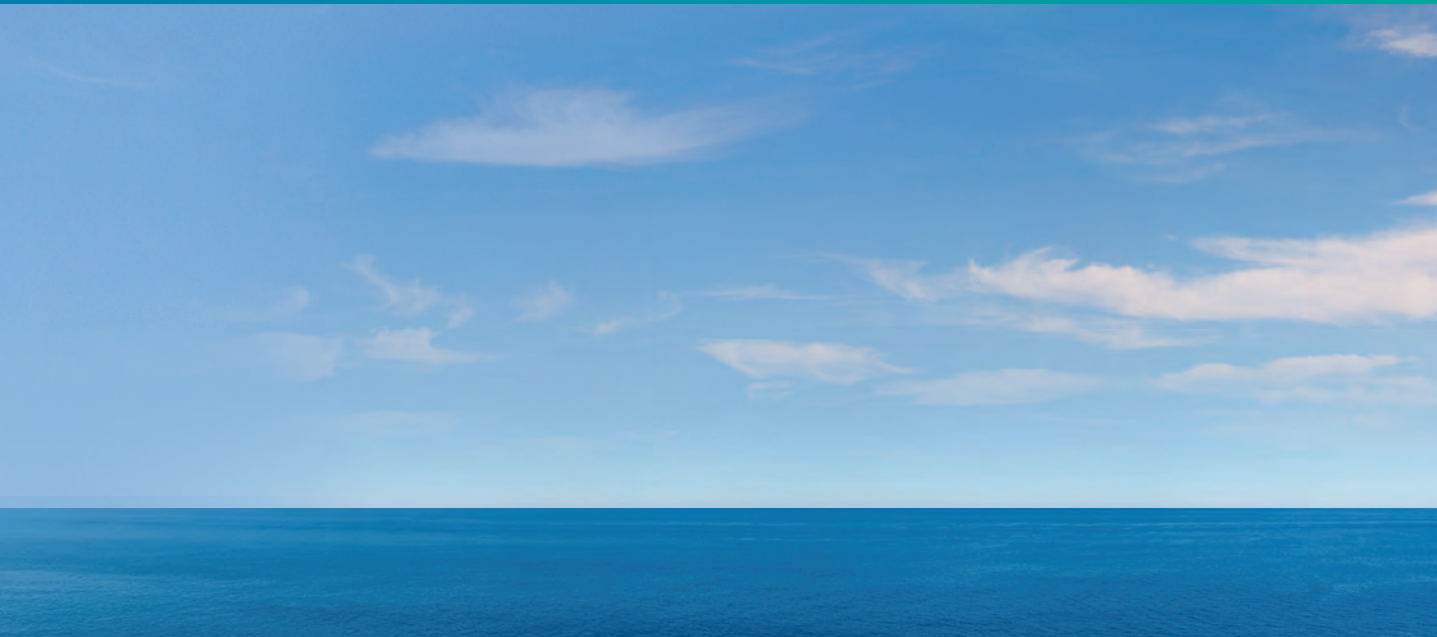
Damit es erst gar nicht zu langen Ausfällen aufgrund von gesundheitlichen Einschränkungen kommt, hat die Vorsorge in den Unternehmen bereits seit Jahren ihren festen Stellenwert. Hinzu kommt, dass aufgrund der Demografie die Fachkräfte weniger und der Bedarf immer größer wird. Umso erforderlicher ist es, die Fachkräfte so lange wie möglich in den Unternehmen am Erwerbsleben teilnehmen zu lassen. Dies bedingt, dass frühzeitig mit der Vorsorge begonnen wird und Perspektiven für einen ggf. notwendigen innerbetrieblichen Wechsel gefördert und begleitet werden. Hierfür haben die BFW das Programm TErrA entwickelt, das eine systematische Vorgehensweise zur Vorsorge und Begleitung ermöglicht. Gesundheitliche Einschränkungen zu erfahren, bedeutet heute nicht mehr, keiner Arbeit mehr nachgehen zu können. Vielmehr bietet es auch die Chance, mit den gewonnenen Kompetenzen und Erfahrungen einen Neustart zu ermöglichen.



TErrA – Tätigkeitswechsel zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit

// Teilqualifizierung/Anpassungsqualifizierung

Nicht jeder benötigt nach gesundheitlichen Einschränkungen oder krankheitsbedingten Ausfällen zum Wiedereintritt in das Erwerbsleben eine komplette Umschulung in einen neuen Beruf. Mitunter kann auf bereits bestehende Erfahrungen und Kompetenzen aufgebaut werden. Passgenaue Teilqualifizierungen vermitteln die für die Arbeitsaufnahme notwendigen Kenntnisse bedarfsgerecht und können auch berufsgeleitend durchgeführt werden.



// **Teilhabebegleitung – Casemanagement**

Die Betrachtung der perspektivischen Möglichkeiten beider Häuser verdeutlicht, dass zukünftig zu den angestammten Qualifizierungsmaßnahmen zunehmend auch präventive Angebote das Portfolio ergänzen werden. So hat das BFW Dortmund die Organisation bereits so umstrukturiert, dass die Abteilung Reha-Fachdienst zu einer erweiterten Abteilung Teilhabemanagement weiterentwickelt wird. In dieser Abteilung sollen die Teilhabeplanung (RehaAssessment), die Teilhabebegleitung (medizinischer und psychologischer Dienst) sowie die integrationsorientierte und indikationsbezogene Teilhabesteuerung (RIM) miteinander verbunden werden.

Nicht zuletzt mit der Einführung des Bundesteilhabegesetzes wurden die Stärkung und Individualisierung des Teilhabedankens deutlich unterstrichen. Ziel ist u. a. eine bessere Verzahnung und Kooperation der Teilhabeprozesse der Träger und Leistungsbereiche, die an der Rehabilitation von Menschen mit Behinderung beteiligt sind.

// **Begutachtung – Leistungen für Dritte**

Insbesondere die arbeitsmedizinische Begutachtung von Menschen mit Behinderung ist eine Kernkompetenz der beiden Berufsförderungswerke im Verein Nordrhein-Westfälisches Berufsförderungswerk. Jahrzehntelange Erfahrungen in der Begutachtung von Menschen zur Bewertung der perspektivischen

Wiederaufnahme von Arbeit ermöglicht es den beiden BFW, Auskünfte darüber zu erteilen, was zukünftig im Erwerbsleben noch geleistet werden kann. Hierbei sind die beiden BFW zuverlässige Partner ihrer Träger und anderer Reha-Einrichtungen.

// **Ausblick auf Zukünftiges**

Sich auf die Zukunft vorzubereiten bedeutet für die BFW, heute schon zu handeln. Demzufolge bereiten sich die Berufsförderungswerke sowohl mit ihrer Ausstattung als auch mit der Auswahl ihres Personals auf die neuen Aufgaben vor. Diese werden die BFW-Landschaft um ein Vielfaches bereichern, indem sie ihre Kompetenzen und Möglichkeiten direkt in den Unternehmen verankern. Somit bilden sie zukünftig das Bindeglied zwischen der medizinischen und beruflichen Reha und verkürzen hierdurch den Übergang um ein Vielfaches, da sie direkt für die Betriebe die Versorgung an Fachkräften ermöglichen. Das Recht auf Teilhabe am Arbeitsleben wird zu einem festen Bindeglied zwischen den Rehabilitand:innen, den BFW, den Trägern sowie den Betrieben. Vorsorge, Begleitung und Nachsorge sichern dabei den Integrationsprozess in einer sich zunehmend verändernden Arbeitswelt. Umso mehr kommt es darauf an, dass hier ein fester Partner zur Verfügung steht, der den Rehabilitand:innen bis in die Betriebe folgt und sie dort auch nachbetreut und begleitet.

BFW DORTMUND



QUALIFIZIERUNG & AUSBILDUNG

KAUFMÄNNISCH- VERWALTENDE BERUFE

- // Betreuungskraft (§ 53c, § 43b SGB XI)
- // Büroassistent/-in
- // Fachkraft für Logistikdienstleistung
- // Fachkraft für Schreibbüro und Praxisorganisation
- // Fachkraft für Schreibbüro und Praxisorganisation in Teilzeitpräsenz
- // Kauffrau/-mann für Büromanagement
- // Kauffrau/-mann für Büromanagement in Teilzeitpräsenz
- // Kauffrau/-mann im Gesundheitswesen
- // Kauffrau/-mann im Gesundheitswesen in Teilzeitpräsenz
- // Kauffrau/-mann für Spedition und Logistikdienstleistung
- // Kaufmännisches Lerncenter
- // Sozialversicherungsfachangestellte/-r Fachrichtung Krankenversicherung

AUSBILDUNG IN KOOPERATION MIT UNTERNEHMEN (KOOP 4U®)

- // Automobilkauffrau/-mann
- // CNC-Zerspaner/-in
- // Elektroniker/-in für Geräte und Systeme
- // Fachinformatiker/-in Fachrichtung Anwendungsentwicklung
- // Fachinformatiker/-in Fachrichtung Systemintegration

- // Immobilienkauffrau/-mann
- // Industriekauffrau/-mann
- // Informatikkauffrau/-mann
- // IT-System-Elektroniker/-in
- // Kauffrau/-mann Digitalisierungsmanagement
- // Kauffrau/-mann für IT-Systemmanagement
- // Kauffrau/-mann im E-Commerce
- // Kauffrau/-mann im Einzelhandel
- // Kauffrau/-mann im Groß- und Außenhandel
- // Kfz-Mechatroniker/-in
- // Mediengestalter/-in Fachrichtung Digital und Print
- // Sport- und Fitnesskauffrau/-mann
- // Verkäufer/-in
- // Zerspanungsmechaniker/-in

SERVICEBERUFE

- // Einrichtungsberater/-in für Küchentechnik
- // Haustechniker/-in

ELEKTROTECHNIK

- // Produktionsassistent/-in Fachrichtung Elektronik
- // Technische/-r Systemplaner/-in Fachrichtung Elektronische Systeme
- // Technisches Lerncenter Fachrichtung Elektrotechnik

KONSTRUKTIONS- UND FERTIGUNGSTECHNIK

- // CAD-/CAM-Programmierer/-in
- // CNC-Technik (Drehen und Fräsen)
- // Fachkraft für Metalltechnik Fachrichtung Zerspanungstechnik
- // Industriemechaniker/-in
- // NC-Anwendungsfachfrau/-mann
- // Technische/-r Produktdesigner/-in Fachrichtung Maschinen- und Anlagenkonstruktion
- // Technisches Lerncenter Fachrichtung Metall und Service und Konstruktionstechnik

TECHNIKER

- // Staatl. geprüfte/-r Techniker/-in Fachrichtung Medizintechnik

QUALITÄTSSICHERUNG

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



KOOPERATIONEN & SONSTIGE ANGBOTE

FÖRDERUNG BERUFLICHER WEITERBILDUNG (FBW) NACH AZAV

- // CNC-Technik (Drehen und Fräsen)
- // Einrichtungsberater/-in für Küchentechnik
- // Elektroniker/-in für Geräte und Systeme
- // Fachinformatiker/-in Fachrichtung Systemintegration
- // Haustechniker/-in
- // Immobilienkauffrau/-mann
- // Industriekauffrau/-mann
- // Industriemechaniker/-in
- // IT-System-Elektroniker/-in
- // Kauffrau/-mann für Spedition und Logistikdienstleistung
- // Werkstoffprüfer/-in Fachrichtung Metalltechnik
- // Zerspanungsmechaniker/-in

SONDERMASSNAHMEN

- // Aktion „100 zusätzliche Ausbildungsplätze für Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderung in NRW“
- // Arbeitsmedizinische und arbeitspsychologische Gutachten
- // Berufsbezogenes Kurz-Assessment im Rahmen einer MBOR in der Phase C
- // Basis-Assessment und Facherprobung im Centrum für praxisnahe Arbeitsplatzsimulation (CeprA)
- // Betriebliches Eingliederungsmanagement für Unternehmen (BEM)
- // Case-Management für Krankenkassen

- // Case-Management zwecks Verbleibs von gesundheitlich beeinträchtigten Beschäftigten im Unternehmen
- // FCE-Untersuchung am Sapphire-System
- // Individuelle Qualifizierungsmaßnahme (IQM)
- // Wohnortnahe Innerbetriebliche Rehabilitation (WIR)

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: Betriebl. Praktikum
- // **Modul D:** Qualifizierung (optional)

REHAASSESSMENT-ANGEBOTE MASSNAHMEN ZUR ABKLÄRUNG DER BERUFLICHEN EIGNUNG

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

MODULE ZUR BERUFSFINDUNG

- // **Modul 3:** Psychologische Eignungsdiagnostik mit anschließender Berufsberatung
- // **Modul 4:** Arbeitsmedizinische Begutachtung und Beratung
- // **Modul 5:** Arbeitsmedizinische Begutachtung und Beratung, inkl. Sapphire ERGOS-Assessment
- // **Modul 6:** Gezielte berufspraktische Erprobung
- // **Modul 9:** Abklärung der persönlichen Voraussetzungen zur Einleitung der beruflichen Rehabilitation

REHA-VORBEREITENDE MASSNAHMEN

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

BFW OBERHAUSEN



QUALIFIZIERUNG & AUSBILDUNG

KAUFMÄNNISCH- VERWALTENDE BERUFE

- // Fachkraft für Lagerlogistik
- // Fachlagerist/-in
- // Industriekauffrau/-mann
- // IT-Landesqualifizierungsklasse
(Beschäftigte in der Informations-
und Kommunikationstechnik
in der Landesverwaltung NRW)
- // Kauffrau/-mann für Büromanagement
- // Kauffrau/-mann für Büromanagement
– öffentlicher Dienst
- // Kauffrau/-mann für Groß-
und Außenhandelsmanagement,
Fachrichtung Großhandel
- // Kauffrau/-mann für Spedition
und Logistikdienstleistungen
- // Kauffrau/-mann im Einzelhandel
- // Kauffrau/-mann im E-Commerce
- // Kauffrau/-mann im Gesundheitswesen
- // Sozialversicherungsfachange-
stellte/-r Krankenversicherung
- // Steuerfachangestellte/-r
- // Verkäufer/-in
- // Verwaltungsfachangestellte/-r
Fachrichtung Kommunalverwaltung
- // Verwaltungsfachangestellte/-r
NRW Landesverwaltung

QUALIFIZIERUNG DIREKT IM BETRIEB

- // Betriebliche Rehabilitation
- // mpower

SERVICEBERUFE

- // Haustechniker/-in

IT-BERUFE/MEDIEN- TECHNIK

- // Fachinformatiker/-in
Anwendungsentwicklung
- // Fachinformatiker/-in
Daten- und Prozessanalyse
- // Fachinformatiker/-in
Digitale Vernetzung
- // Fachinformatiker/-in
Systemintegration
- // IT-Systemelektroniker/-in
- // Kauffrau/-mann
für Digitalisierungsmanagement
- // Kauffrau/-mann
für IT-Systemmanagement

ELEKTROTECHNIK

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

FERTIGUNGSTECHNIK / KONSTRUKTIONSTECHNIK

- // Bauzeichner/-in
(Schwerpunkt Architektur)
- // Technische/-r Systemplaner/-in
(Fachrichtung Versorgungs- und
Ausrüstungstechnik)

TECHNIKER

- // Staatl. geprüfte/-r Techniker/-in
Bautechnik
- // Staatl. geprüfte/-r Techniker/-in
Elektrotechnik
- // Staatl. geprüfte/-r Techniker/-in
Heizungs-, Lüftungs- und Klimatechnik
- // Staatl. geprüfte/-r Techniker/-in
Maschinenbautechnik

MEDIZINISCHE UND SOZIALE BERUFE

- // Arbeitspädagoge/-in

ANGEBOTE IM BEREICH BILDUNGSGUTSCHEIN

- // Fachkraft für Lagerlogistik
- // Haustechniker/-in
- // Kaufmann/-frau für Spedition
und Logistikdienstleistungen
- // Kaufmann/-frau im E-Commerce
- // Kaufmännisches Lerncenter
(Kurzqualifizierungen zur
kaufmännischen Auffrischung)
mit den Schwerpunkten:
Fachkraft für kaufmännische
Sachbearbeitung
Fachkraft für kaufmännische
Sachbearbeitung im E-Commerce
und Handel
- // Elektroniker/-in für Geräte und
Systeme
- // Technischer Vorbereitungslehrgang

KOOPERATIONEN & SONSTIGE ANGEBOTE



KURZQUALIFIZIERUNGEN

- // Büroassistent/-in
- // Kaufmännisches Lerncenter
- // Technisches Lerncenter

MODULAR AUFGEBAUTE INTEGRATIONSMASSNAHME OPTI (ORIENTIERUNG.PRAKTISCHES TRAINING.INTEGRATION)

- // **Modul A:** Orientierung und Stabilisierung
- // **Modul B:** Präsenz: Entwicklung und Umsetzung der Integrationsstrategie
- // **Modul C:** Betrieb: Betriebl. Praktikum
- // **Modul D:** Qualifizierung (optional)

SONDERMASSNAHMEN

- // Aktion „100 zusätzliche Ausbildungsplätze für Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderung in NRW“
- // Arbeitsbelastungserprobung I (inkl. EFL fakultativ)
- // Arbeitsbelastungserprobung II
- // Arbeitsmedizinische Betreuung
- // Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

- // Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- // Case-Management für Krankenkassen
- // Case-Management zwecks Verbleibs von gesundheitlich beeinträchtigten Beschäftigten in Unternehmen
- // Medizinische Begutachtungen
- // Medizinische Begutachtungen
- // Psychologische & psychiatrische Gutachten
- // Vermittlung

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)
- // Assessment für Auszubildende
- // Bewerberauswahl
- // Personalauswahlverfahren LQ

MODULE ZUR BERUFSFINDUNG

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

REHA-VORBEREITENDE MASSNAHMEN

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

BFW DORTMUND



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	2022	2021	VERÄNDERUNG
Veränderung der Zahlungsmittel aus betrieblicher Tätigkeit	3.298	5.585	-2.287
Veränderung der Zahlungsmittel aus Investitionstätigkeit	-8.150	-1.176	-6.974
Veränderung der Zahlungsmittel aus Finanzierungstätigkeit	-48	-62	14
Veränderung des Zahlungsmittelbestands	-4.900	4.347	-9.247
Zahlungsmittelbestand am Anfang	19.225	14.878	4.347
Zahlungsmittelbestand am Ende	14.325	19.225	-4.900

ERFOLGSRECHNUNG

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

IN TEUR	2022	2021	VERÄNDERUNG
Umsatzerlöse	30.423	30.968	-545
Sonstige Erträge	709	647	62
Personalaufwendungen	19.339	18.818	521
Abschreibungen	1.902	1.936	-34
Sachaufwendungen	7.971	7.867	104
Betriebsergebnis	1.920	2.994	-1.074
<i>in % vom Umsatz</i>	<i>6</i>	<i>10</i>	
Finanzergebnis	27	12	15
Ertragssteuern	12	33	-21
Jahresüberschuss	1.959	3.039	-1.080



BILANZ (KURZFASSUNG)

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

IN TEUR	2022	2021	VERÄNDERUNG
Grundstücke und Gebäude	28.784	29.988	-1.204
Sonstiges Anlagevermögen	10.840	3.412	7.428
Summe Anlagevermögen	39.624	33.400	6.224
<i>in %</i>	72	62	
Vorräte	123	109	14
Forderungen und ARAP	1.095	998	97
Bankguthaben, Kassenbestände	14.325	19.225	-4.900
Summe kurzfristiges Vermögen	15.543	20.332	-4.789
<i>in %</i>	28	38	
Summe Aktiva	55.167	53.732	1.435
Vereinsvermögen	511	511	0
Rücklagen	38.842	35.850	2.992
Jahresergebnis und -vortrag	6.013	7.045	-1.032
Summe Eigenkapital	45.366	43.406	1.960
<i>in %</i>	82	81	
Sonderposten	5.482	5.672	-190
<i>in %</i>	10,5	10,5	
Rückstellungen	2.796	3.128	-332
<i>in %</i>	5,7	5,7	
Investitionsdarlehen	131	179	-48
Sonstige langfristige Verbindlichkeiten	0	0	0
Langfristige Verbindlichkeiten	131	179	-48
<i>in %</i>	0,2	0,3	
Kurzfristige Verbindlichkeiten aus Finanzierungsdarlehen	47	47	0
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	861	838	23
Sonstige Verbindlichkeiten und PRAP	484	462	22
Kurzfristige Verbindlichkeiten	1.392	1.347	45
<i>in %</i>	2,5	2,5	
Summe Fremdkapital	9.801	10.326	-525
<i>in %</i>	19	19	
Summe Passiva	55.167	53.732	1.435

BFW OBERHAUSEN



KAPITALFLUSSRECHNUNG

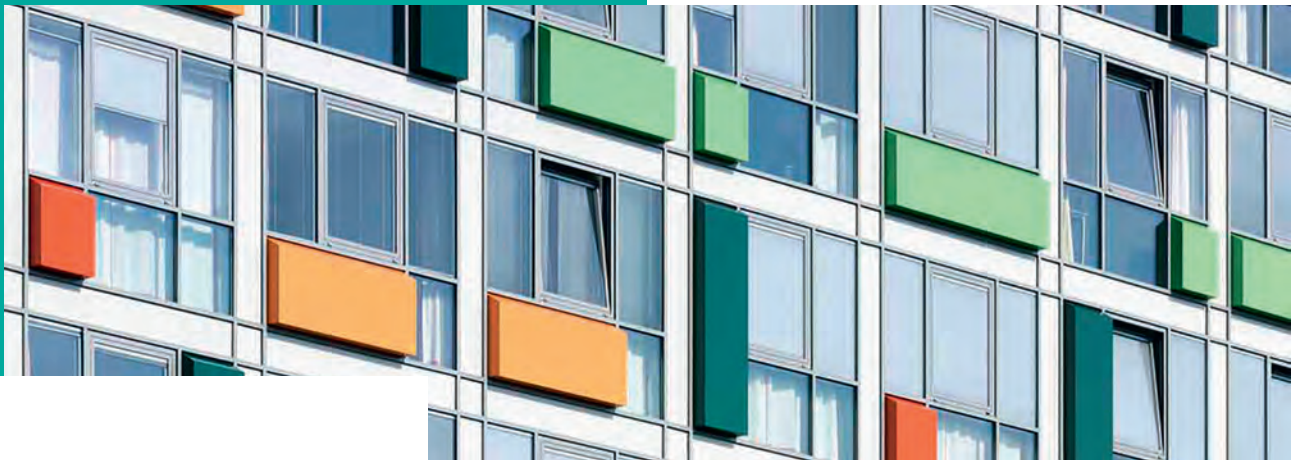
Zur Darstellung der Finanzlage wurde vereinfachend angenommen, dass die Auszahlungen bzw. Einzahlungen den Ausgaben bzw. Einnahmen entsprechen, was die Vollständigkeit der Darstellung der Veränderungen im Bereich der Investitionen und Finanzierungstätigkeit gewährleistet.

IN TEUR	2022	2021	VERÄNDERUNG
Veränderung der Zahlungsmittel aus betrieblicher Tätigkeit	3.046	2.976	70
Veränderung der Zahlungsmittel aus Investitionstätigkeit	-462	-457	-5
Veränderung der Zahlungsmittel aus Finanzierungstätigkeit	-2.774	-2.347	-427
Veränderung des Zahlungsmittelbestands	-190	172	-362
Zahlungsmittelbestand am Anfang	4.677	4.505	172
Zahlungsmittelbestand am Ende	4.487	4.677	-190

ERFOLGSRECHNUNG

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

IN TEUR	2022	2021	VERÄNDERUNG
Umsatzerlöse	29.572	28.236	1.336
Sonstige Erträge	458	285	173
Personalaufwendungen	18.232	16.816	1.416
Abschreibungen	1.905	1.993	-88
Sachaufwendungen	8.002	8.471	-469
Betriebsergebnis	1.891	1.241	650
<i>in % vom Umsatz</i>	<i>6,4</i>	<i>4,4</i>	
Finanzergebnis	-419	-643	224
Ertragssteuern	-4	-6	2
Jahresüberschuss	1.468	592	876



BILANZ (KURZFASSUNG)

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

IN TEUR	2022	2021	VERÄNDERUNG
Grundstücke und Gebäude	27.828	29.189	-1.361
Sonstiges Anlagevermögen	1.534	1.615	-81
Summe Anlagevermögen	29.362	30.804	-1.442
<i>in %</i>	<i>84,2</i>	<i>84,4</i>	
Vorräte	34	36	-2
Forderungen und ARAP	983	1.002	-19
Bankguthaben, Kassenbestände	4.487	4.677	-190
Summe kurzfristiges Vermögen	5.504	5.715	-211
<i>in %</i>	<i>15,8</i>	<i>15,6</i>	
Summe Aktiva	34.866	36.519	-1.653
Vereinsvermögen	350	350	0
Rücklagen	9.089	9.185	-96
Jahresergebnis und -vortrag	4.058	2.493	1.565
Summe Eigenkapital	13.497	12.028	1.469
<i>in %</i>	<i>38,7</i>	<i>32,9</i>	
Sonderposten	3.601	3.781	-180
<i>in %</i>	<i>10,3</i>	<i>10,4</i>	
Rückstellungen	2.584	3.016	-432
<i>in %</i>	<i>7,4</i>	<i>8,3</i>	
Investitionsdarlehen	12.545	14.082	-1.537
Sonstige langfristige Verbindlichkeiten	0	0	0
Langfristige Verbindlichkeiten	12.545	14.082	-1.537
<i>in %</i>	<i>36,0</i>	<i>38,6</i>	
Kurzfristige Verbindlichkeiten aus Finanzierungsdarlehen	1.021	2.258	-1.237
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	949	831	118
Sonstige Verbindlichkeiten und PRAP	669	523	146
Kurzfristige Verbindlichkeiten	2.639	3.612	-973
<i>in %</i>	<i>7,6</i>	<i>9,9</i>	
Summe Fremdkapital	21.369	24.491	-3.122
<i>in %</i>	<i>61,3</i>	<i>67,1</i>	
Summe Passiva	34.866	36.519	-1.653

NRW BFW e.v.

VORSTAND

MITGLIEDER

// **Heinz Krumnack** (bis April 2022)
Holger Baumann (ab April 2022)
 Alternierender Vorsitzender | 1. Direktor der DRV Rheinland

// **Dr. Sabine Graf**
 Alternierende Vorstandsvorsitzende der DRV Rheinland

// **Rolf Zimmermanns**
 Alternierender Vorstandsvorsitzender der DRV Rheinland

// **Thomas Keck**
 Alternierender Vorsitzender | 1. Direktor der DRV Westfalen

// **Hans-Werner Sondermann**
 Mitglied im Vorstand der DRV Westfalen

// **Karl-Ernst Schmitz-Simonis**
 ehemaliger Vorstandsvorsitzender der DRV Westfalen

STELLVERTRETER:IN

—> // **Holger Baumann** (bis April 2022)
Karen Perk (ab April 2022)
 Direktorin der DRV Rheinland

—> // **Michael Foitlinski**
 Mitglied im Vorstand der DRV Rheinland

—> // **Dr. Ralf Sibben**
 Mitglied im Vorstand der DRV Rheinland

—> // **Christian Schöppner**
 Direktor der DRV Westfalen

—> // **Josef Meiers**
 Mitglied im Vorstand der DRV Westfalen

—> // **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

// **Heinz Krumnack** (bis April 2022)
// **Holger Baumann** (ab April 2022)

// **Dr. Sabine Graf**

// **Thomas Keck**

// **Karl-Ernst Schmitz-Simonis**

STELLVERTRETER

// **Rolf Zimmermanns**

// **Hans-Werner Sondermann**

Den Vorsitz im Vergabeausschuss für das BFW Dortmund führt Thomas Keck, für das BFW Oberhausen Holger Baumann.

PERSONALAUSSCHUSS

MITGLIEDER

// **Heinz Krumnack** (bis April 2022)
// **Holger Baumann** (ab April 2022)

// **Rolf Zimmermanns**

// **Thomas Keck**

// **Hans-Werner Sondermann**

STELLVERTRETER:IN

// **Dr. Sabine Graf**

// **Karl-Ernst Schmitz-Simonis**

Den Vorsitz im Personalausschuss führt der jeweilige Vorsitzende des Vorstandes.



MITGLIEDER DES VEREINS

DRV RHEINLAND UND DRV WESTFALEN

// Franz Braun*
(bis 31.12.2022)

// Winfried Fockenbergh*

// Michael Foitlinski

// Dr. Sabine Graf

// Walter Haas* († April 2022)

// Friedel Heck*

// Bernhard Heitstummann*

// Hermann Kampmann*

// Thomas Keck
DRV Westfalen

// Heinz Krumnack**
DRV Rheinland

// Erwin Marschner*

// Günter Mauer*

// Josef Meiers

// Gustav-Hermann Peters*
(bis 31.12.2022)

// Walter Proßwitz*

// Klaus Schenke*

// Karl-Ernst Schmitz-Simonis

// Christian Schöppner
DRV Westfalen

// Peter Schuchart

// Klaus Schulte*
(bis 31.12.2022)

// Walter Schulz*

// Dr. Ralf Sibben

// Hans-Werner Sondermann

// Angelika Wegener
DRV Westfalen

* beratendes Mitglied

** beratendes Mitglied ab April 2022

GESCHÄFTSFÜHRUNG

BFW DORTMUND UND BFW OBERHAUSEN

// Dr. Christian Vogel
Direktor des BFW Dortmund seit 2019

// Rolf Limbeck
Direktor des BFW Oberhausen (bis 31.12.2022)

// Fabian Schütz
Direktor des BFW Oberhausen (seit 01.10.2022)

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	2022*	2021
Bilanzsumme in TEUR	5.400	5.731
Erträge in TEUR	3.326	3.523
Aufwendungen in TEUR	3.648	3.539
Durchschnittliche Belegung (Teilnehmende)	83	92
Leistungstage	33.043	35.942

INTEGRA GMBH

Die Integra GmbH versteht sich als Anbieter für Abklärungs- und Wiedereingliederungsmaßnahmen sowie als Inklusionsabteilung 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	2022*	2021
Bilanzsumme in TEUR	939	1.162
Erträge in TEUR	1.364	1.670
Aufwendungen in TEUR	1.700	1.807

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.

**Berufstrainingzentrum
Rhein-Ruhr GmbH
Bebelstraße 56
46049 Oberhausen**



BETEILIGUNGSVERHÄLTNISSE

NW Berufsförderungswerk e.V.: 100 %

Wirtschaftliche Daten	2022*	2021
Bilanzsumme in TEUR	2.443	2.414
Erträge in TEUR	6.626	6.648
Aufwendungen in TEUR	6.575	6.286
Durchschnittliche Belegung (Teilnehmer)	194	202
Leistungstage	69.719	72.651

BERUFSFÖRDERUNGSWERK DÜREN GMBH

Das BFW Düren ist eine der drei Spezialeinrichtungen in Deutschland für blinde und sehbehinderte Menschen zur Schaffung neuer beruflicher Perspektiven. Individuelle Beratung und optimal auf blinde und sehbehinderte Menschen abgestimmte Qualifizierungsmaßnahmen zielen darauf ab, den Teilnehmenden den Weg (zurück) in den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen und sie am gesellschaftlichen Leben teilnehmen zu lassen. Dieses Leitkonzept wird seit Herbst 2021 sukzessive auch für Menschen aus der Region, die nicht sehgeschädigt sind, übertragen und erweitert somit das Ausbildungskonzept des BFW.

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



BETEILIGUNGSVERHÄLTNISSE

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

Wirtschaftliche Daten	2022*	2021
Bilanzsumme in TEUR	8.851	8.960
Erträge in TEUR	9.459	7.944
Aufwendungen in TEUR	9.373	8.533
Durchschnittliche Belegung (Teilnehmende)	141	118
Leistungstage	52.875	45.632

* Die wirtschaftlichen Daten 2022 sind vorläufig und konnten noch nicht von der Gesellschafterversammlung festgestellt werden.

IMPRESSUM

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

Hacheneyer Straße 180 | 44265 Dortmund | Tel. 0231 71 09-0

V.i.S.d.P.: Holger Baumann, Thomas Keck

Erscheinungstermin: April 2023





FOTONACHWEISE

BFW-Dortmund (S. 13, 16/17, 24/25, 32/33, 42, 44); © Sjors Gijbers/shutterstock (12);
© Jochen Balke, Gertrud Fehrenberg (53); alle anderen: iStockphoto.com






KONTAKT

BFW DORTMUND UND BFW OBERHAUSEN IM WEB

www.bfw-dortmund.de

-  [linkedin.com/company/bfw-dortmund](https://www.linkedin.com/company/bfw-dortmund)
-  [facebook.com/BFWDortmund](https://www.facebook.com/BFWDortmund)
-  [youtube.com > BFW Dortmund](https://www.youtube.com > BFW Dortmund)
-  [xing.com > Berufsförderungswerk Dortmund](https://www.xing.com > Berufsförderungswerk Dortmund)

www.bfw-oberhausen.de

-  [linkedin.com/company/berufsforderungswerk-oberhausen](https://www.linkedin.com/company/berufsforderungswerk-oberhausen)
-  [instagram.com/bfw_oberhausen](https://www.instagram.com/bfw_oberhausen)
-  [facebook.com/bfwoberhausen](https://www.facebook.com/bfwoberhausen)
-  [youtube.com > BFW Oberhausen](https://www.youtube.com > BFW Oberhausen)
-  [xing.com/pages/berufsforderungswerkoberhausen](https://www.xing.com/pages/berufsforderungswerkoberhausen)

NORDRHEIN-WESTFÄLISCHES BERUFSFÖRDERUNGSWERK E.V.

