

Empfehlungen und Vorschläge der RehaFutur Arbeitsgruppe „Beruf und Arbeitswelt“

Förderung der Beschäftigungsfähigkeit

Beschäftigungsfähigkeit ist als Leitziel beruflicher Rehabilitation inzwischen bei allen Akteuren akzeptiert. Unter dem Begriff Beschäftigungsfähigkeit werden jene fachlichen, sozialen, personalen und methodischen Kompetenzen einer Person zusammengefasst, die es ermöglichen einen entsprechenden Arbeitsplatz zu erlangen sowie im Unternehmen wertschöpfend und leistungsfähig zu arbeiten. Beschäftigungsfähige Erwerbspersonen zeichnen sich außerdem dadurch aus, dass sie ihr Fähigkeitsprofil auch unter den wandelnden Bedingungen des Arbeitsmarktes eigenverantwortlich anpassen können. Als relationales Konzept beschreibt Beschäftigungsfähigkeit die Passung von Fähigkeiten und (zukünftigen) Anforderungen. Im Hinblick auf den anhaltenden Strukturwandel der Wirtschaft erfahren die *zukünftigen* Anforderungen und damit das Prinzip des „Lernens im Lebenslauf“ (Lebenslanges Lernen) einen starken Bedeutungszuwachs.

Aus Sicht der Arbeitsgruppe ist es grundsätzlich zu begrüßen, Inhalte, Strukturen und Prozesse in der beruflichen Rehabilitation stärker auf Förderung der Beschäftigungsfähigkeit zu zentrieren.

Die Definition von Beschäftigungsfähigkeit verdeutlicht, dass jene Kompetenzen im Mittelpunkt stehen, die zu einer erfolgreichen Bewältigung des betrieblichen Alltags und des Wandels der Arbeitswelt beitragen. Beschäftigungsfähigkeit wird primär dort erlernt, wo die Erwerbstätigkeit stattfindet. Der Lernort Betrieb spielt deshalb bei der Förderung der Beschäftigungsfähigkeit eine herausragende Rolle.

In diesem Zusammenhang hält es die Arbeitsgruppe für sinnvoll, ergänzend die Art und Weise der Einbindung des betrieblichen Settings in den Rehabilitationsprozess sowie deren Wirkung im Rahmen der Intensivierung der Forschung zur beruflichen Rehabilitation systematisch zu untersuchen.

Ein weiteres Forschungsfeld betrifft die Erfassung der Passung von Fähigkeiten und (zukünftigen) Anforderungen. Hier stellt sich insbesondere die Frage, wie sich die Anforderungsseite der Beschäftigungsfähigkeit so erfassen lässt, dass ein Abgleich mit den Fähigkeiten einer Person möglich ist und dieser Abgleich als Grundlage für die Planung und Umsetzung von notwendigem Arbeitsplatzwechsel oder der Wiedereingliederung dienen kann.

In Bezug auf die Person intendiert Beschäftigungsfähigkeit auch die Förderung überfachlicher Kompetenzen. In den jeweiligen beruflichen Handlungsfeldern können methodische-, sozial/kommunikative-, personale sowie Aktivitäts- und Umsetzungskompetenzen von unterschiedlicher Bedeutung sein. Der Individualisierungsansatz setzt hier voraus, dass für die verschiedenen Kompetenzfelder entsprechende Förderkonzepte vorhanden sind, einschließlich der Frage, wie die Förderbedarfe „gemessen“ werden können. Insbesondere in Bezug auf die Systematik der Vorgehensweise wird vonseiten der Arbeitsgruppe weiterer Entwicklungsbedarf gesehen. Für diese Entwicklung sind Leistungsträger und Leistungserbringer gemeinsam verantwortlich.

Lernen im Lebenslauf

Für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit spielt die präventive Ausgestaltung des Lernens im Lebenslauf eine herausgehobene Rolle. Folgende Empfehlungen tragen aus Sicht der Arbeitsgruppe zur stärkeren Verankerung des Lernens im Lebenslauf bei.

Einführung eines Kompetenz- bzw. Beschäftigungsfähigkeits-Check unter Berücksichtigung der berufs- bzw. tätigkeitsspezifischen Frühverrentungsrisiken. Der Beschäftigungsfähigkeits-Check sollte sich an der Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) orientieren.

- Intensivierung von Informations- und Beratungsangeboten zur Gestaltung von Lernen im Lebenslauf.
- Transfer reha-relevanter Konzepte der beruflichen Bildung in die berufliche Rehabilitation. Hier insbesondere die Entwicklung von Bildungsangeboten um horizontale Weiterentwicklungen der beruflichen Möglichkeiten auf Fachkräfteniveau zu ermöglichen.¹
- Für die von früher Verrentung besonders betroffenen Gruppen (z.B. ältere/Erwerbstätige, ohne formale Bildungsabschlüsse, in gering qualifizierten Tätigkeitsfeldern) müssen die Bildungsbedarfe untersucht und entsprechende Bildungsangebote entwickelt werden. Bedarfsorientierte Bildungsangebote sind zu entwickeln.

In den Bereichen Wiedereingliederung und Ausgliederungsverhinderung sind folgende Ansätze und Überlegungen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit notwendig:

Wiedereingliederung

Als strategischer Ansatz ist eine stärkere Fokussierung auf „place and train“ statt auf „train and place“ zu fordern. Im Zentrum der beruflichen Rehabilitation sollte die Konkretisierung der Beschäftigungsperspektive stehen. Platzierungs- und Qualifizierungsanteile müssen stärker und frühzeitiger miteinander verzahnt werden. Betriebliche Anteile werden Teil der Qualifizierung. In der Schlussphase der Rehabilitation orientiert sich die Qualifizierung an den Anforderungen des potenziellen Arbeitsplatzes und des dazugehörigen Umfeldes. Im Idealfall findet der Rehabilitand/die Rehabilitandin dadurch innerhalb der sogenannten „Hauptmaßnahme“ seinen/ihren neuen Arbeitsplatz. Je nach Bedarf der Person sollte die Einarbeitungsphase im Betrieb bis zum erfolgreichen Abschluss der Probezeit begleitet werden.

Ausgliederungsverhinderung/Erhalt des Arbeitsplatzes

Um die Teilhabe am Arbeitsleben bis zum Erreichen des gesetzlichen Rentenalters zu gewährleisten, müssen die Sichtweisen, Strategien und Methoden der betrieblichen Funktions-

¹ Siehe hierzu beispielhaft die Neuordnung der IT-Weiterbildung: BMBF Hrsg.: IT-Weiterbildung mit System. Bonn 2002.

bereiche Betriebliches Eingliederungsmanagement, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Betriebliche Gesundheitsförderung und Personalentwicklung stärker koordiniert werden, da jeder Bereich auf seine Weise dazu beiträgt, ein Erwerbsleben bis zukünftig 67 Jahren zu ermöglichen.

In Bezug auf das Betriebliche Eingliederungsmanagement müssen der Nutzen nachgewiesen werden und Ansprechpartner zur Verfügung stehen, die den Aufbau von BEM unterstützen können. Dies gilt insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen.

Zu unterscheiden ist die Verknüpfung bzw. Vernetzung der verschiedenen Bereiche in mittleren und großen Unternehmen mit einer starken Binnendifferenzierung von eher kleinen Unternehmen mit einer schwachen Binnendifferenzierung. In kleinen Unternehmen werden die Kompetenzen der verschiedenen Bereiche tendenziell eher von außen eingekauft. In diesem Zusammenhang muss in Zukunft der Frage, welche Bedarfe Unternehmen in Abhängigkeit von Betriebsgröße und Branche haben, mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden.

Kooperation und Vernetzung mit Unternehmen

Vernetzung ist eine besondere Form der Kooperation. Netzwerke weisen u.a. folgende Merkmale auf:

- Das Netzwerk hat eine spezifische Funktion bzw. einen Nutzen für die Netzwerkpartner.
- Die Vorteile der Kooperation überwiegen.
- Jeder Akteur des Netzwerkes unterhält Kontakte zu mehreren anderen Akteuren im Netzwerk.
- Es existieren Vereinbarungen bzw. Verträge über Ziele und Aufgaben der Partner, bis hin zu einem gemeinsamen Leitbild.
- Der Umgang untereinander ist partnerschaftlich sowie auf „Augenhöhe“ angelegt und weniger geprägt von hierarchischer Unter- bzw. Überordnung.
- Die Steuerung und Entwicklung des Netzwerkes findet nicht über eine zentrale, übergeordnete Instanz statt, sondern ergibt sich aus der Dynamik der Kommunikation untereinander.

Netzwerke werden in diesem Zusammenhang somit als eine „offene“ und partizipative Form der Kooperation verstanden, die eine gewisse Verbindlichkeit und klare Spielregeln besitzt. Das Netzwerk führt unterschiedliche Akteure zusammen, die sich hinsichtlich ihrer Ziele wechselseitig ergänzen.²

² Vor dem Hintergrund der genannten Merkmale handelt es sich bei folgenden Aktivitäten um keine Netzwerke: Adressdateien von Unternehmen, die Praktikantenplätze zur Verfügung gestellt haben, Kooperationsvereinbarung mit einem Unternehmensverband zur Unterstützung der Stellenakquise, parallel laufende „eins zu eins Kooperationen“ mit Unternehmen, Kenntnisse über regionale Akteure inkl. Kontaktdaten und das Wissen, wer wann angesprochen werden kann.

Aus Sicht der Arbeitsgruppe besitzt die Thematik „Netzwerke mit Unternehmen“ ein hohes Innovationspotenzial für die berufliche Rehabilitation. Dennoch war es schwierig, zu einer Einschätzung zu kommen, wie fortgeschritten die Entwicklung von Netzwerken ist. Netzwerke, auf die die oben beschriebenen Merkmale zutreffen, existieren kaum. Die vorherrschende Kooperationsform mit Unternehmen scheint die „Eins zu Eins-Kooperation“ zu sein.³

Notwendig ist deshalb eine Bestandsaufnahme zu den bisher verfolgten Kooperations- und Vernetzungsansätzen in der beruflichen Rehabilitation. Insbesondere sind unterschiedliche Vernetzungsansätze sowohl zu erproben als auch zu evaluieren.

Umgesetzt werden sollten in Zukunft darüber hinaus folgende Aktivitäten:

- Bestehende regionale Bildungsnetzwerke oder Branchencluster sind zu überprüfen, inwieweit der Partner berufliche Reha „fehlt“.
- Reha-spezifische Erweiterung der Netzwerke als „Strukturelement“ einer platzierungsorientierten Vorgehensweise.
- Leistungserbringer sollten sich auf Vernetzungsstandards verständigen und hierzu entsprechende Leitlinien erarbeiten.
- Vorbildliche und innovative Vernetzungsansätze sollten ausgezeichnet werden.

Information und Beratung

Um zu einer verbesserten Zusammenarbeit zwischen dem Reha-System und Unternehmen zu kommen, sind gut ausgebaute Informationswege und Beratungsangebote für Unternehmen von zentraler Bedeutung.

In der Vergangenheit ist häufig über die Notwendigkeit eines regionalen „roten Telefons“ diskutiert worden, um Unternehmen einen unbürokratischen Zugang zum Reha-System zu ermöglichen. Vor dem Hintergrund der Entwicklungen des Internets ist eine internetbasierte Kommunikationsplattform denkbar, die Unternehmen und Experten des Reha-Systems miteinander verknüpft. Eine solche interaktive Plattform existiert derzeit nicht. Die technischen Möglichkeiten des Internets sind hier in Zukunft besser auszuschöpfen.

Darüber hinaus fehlt es an einem flächendeckenden regionalen Beratungsangebot für Unternehmen. Hierbei sind die bestehenden Beratungsangebote in der Region zu Reha- und Gesundheitsthemen entsprechend zu berücksichtigen bzw. eine Vernetzung mit den vorhandenen Angeboten zu gewährleisten. Für die Akzeptanz eines solchen Beratungsangebotes ist darüber hinaus zu beachten, dass die dort tätigen Mitarbeiter „die Sprache“ der Unternehmen sprechen.

Zu untersuchen ist in diesem Zusammenhang auch, inwieweit die Gemeinsamen Servicestellen sich auch zu einem Beratungsangebot für Unternehmen weiterentwickeln können.

³ Fallbezogene Kooperation eines Leistungserbringers mit einem Unternehmen. Tendenziell hat jede „Eins zu Eins-Kooperation“ ihre eigenen Spielregeln.

Dies setzt die inhaltliche, personelle und organisatorische Weiterentwicklung der Gemeinsamen Servicestellen voraus, um die notwendige zielgruppenspezifische Vermarktung des Beratungsangebotes erfolgversprechend zu gestalten.

Dialog der Sozialpartner

Eine Intensivierung des Dialogs der Sozialpartner kann die Entwicklung der beruflichen Rehabilitation in Richtung Vernetzung mit der Arbeitswelt unterstützen. Folgende Aktivitäten sind in diesem Handlungsbereich sinnvoll:

- Die Sozialpartner stimmen sich hinsichtlich der Prioritäten und Vorgehensweisen ab, um Ausgliederung zu verhindern bzw. Wiedereingliederung zu ermöglichen.
- Prioritäre Maßnahmen für eine stärker inklusive Arbeitswelt werden vereinbart und umgesetzt.
- Es wird überprüft, inwieweit es sinnvoll ist, Rahmenbedingungen für die medizinische und berufliche Rehabilitation zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit tariflich zu regeln.

Stand: 09.06.2011