

Diskussions-Ergebnisse der Workshops am 23.10.2014 – Zusammenfassung

Workshop 6 Berufliche Rehabilitation als Meilenstein zur Inklusion

Leitung: Prof. Wolfgang Seyd (Hamburg)

Berichterstattung: Dr. Bärbel Reinsberg (DVfR)

Dargestellt wurde zunächst die Perspektive der beruflichen Bildung aus Sicht der Wissenschaft, der Betroffenen, der beruflichen Leistungserbringer sowie der Reha-Träger. Der Fokus lag dabei auf erwachsenen Menschen mit Behinderung; die Berufsbildungspolitik konzentriert sich derzeit nach wie vor auf Erstausbildung im dualen System.

Ergebnisse der Diskussion:

- Berufliche Bildung mit zertifizierten Abschlüssen ist entscheidende Voraussetzung für berufliche Teilhabe und Inklusion.
- Das Duale System sollte – in der erweiterten Form als Kooperationskonzept mit Bildungsträger, Betrieb und Berufsschule – auf die berufliche Rehabilitation übertragen werden, d. h. so viel betriebliche Anteile wie möglich.
- Konzepte müssen außerdem stärker auf ältere Arbeitnehmer ausgerichtet werden. – dafür sind andere als die bislang geläufigen Angebote erforderlich, z. B. zertifizierte Teilabschlüsse, die auf dem aufbauen, was die Betroffenen mitbringen; kompetenzbasierte Einheiten u. a.
- Die individuelle Beratung zur beruflichen Reha ist zu verbessern, vor allem sind Bedarfe der Betroffenen ernst zu nehmen sowie auch die Ressourcen und Kompetenzen festzustellen, die sie mitbringen. Betroffene können und wollen ihre „Nachfolger“ beraten; der „Reha-Pilot“ ist inzwischen eingetragener Verein, der auch vom BMAS unterstützt wird.
- Die Qualität der bisherigeren Beratung ist nicht hinreichend, hier muss mithin dringend „aufgeschult“ werden. Allerdings sind Parallelstrukturen zu vermeiden.
- Bei der Leistungserbringung sind weiterhin Individualisierung und Flexibilisierung zentrale Themen, hier wird inzwischen viel getan.
- Der Arbeitsmarkt ist weiterhin für Menschen mit Behinderung verschlossen, die Arbeitslosigkeit ist weiterhin doppelt so hoch wie bei Menschen ohne Behinderung.
- Um dies zu überwinden, müssen sich sowohl Leistungsträger als auch Leistungserbringer stärker auf die Bedarfe der Arbeitgeber einstellen – d. h. auf Arbeitgeber zugehen, gezielte Unterstützung anbieten, Netzwerke pflegen.

- Hierfür sind spezifische Kompetenzen erforderlich, z. B. Kenntnis über Organisationsabläufe in Unternehmen, zu generierende und/oder zu erhaltende Personalbedarfe.
- Insgesamt sind sinnvolle Formen der Kooperation mit Unternehmen zu schaffen. Die pädagogische Qualifikation von Ausbildern, insbesondere hinsichtlich deren Selbstverständnisses als Ausbildungsbegleiter, ist zu schärfen.

Beispiele aus der Praxis:

- Die DRV Baden-Württemberg richtet runde Tische aus, die sich schwierigerer Fälle annehmen.
- Der „Reha-Pilot“ hat sich etabliert mit 12 Standorten und 72 Reha-Piloten. Die Finanzierung nach 2015 ist allerdings derzeit noch nicht gesichert.

Gesamt-Fazit:

Es werden weiterhin professionelle berufliche Reha-Angebote gebraucht, die aber so inklusiv wie möglich ausgestaltet werden müssen; in diesem Fall heißt das so viel betriebliche Anteile wie möglich – das überzeugt Arbeitgeber in der Folge, auch beim nächsten Mal einen Menschen mit Behinderung einzustellen.

Berufliche Reha ist in der Tat ein Meilenstein zur Inklusion, aber nur unter der Bedingung, dass die Innovationen in den Spezialeinrichtungen in die Inklusionskonzepte integriert werden.