



Berufsförderungswerk  
Frankfurt am Main



## Bausteine des Integrationssystems

im Berufsförderungswerk Frankfurt am Main

### 1. AUSGANGSSITUATION

Seit über 35 Jahren entwickelt und realisiert das Berufsförderungswerk Frankfurt am Main Leistungsangebote der beruflichen Rehabilitation. Dabei ist die nachhaltige Integration des behinderten Menschen in den Arbeitsmarkt oberstes Leitziel aller Leistungserbringung und Prozesse des Berufsförderungswerkes Frankfurt am Main.

Der gesamte Reha-Verlauf wird dementsprechend organisiert.

Dies erfordert ein Integrationssystem, das miteinander verknüpfte, in der Praxis entwickelte und bewährte Bausteine bzw. Instrumente zur Verfügung stellt, die

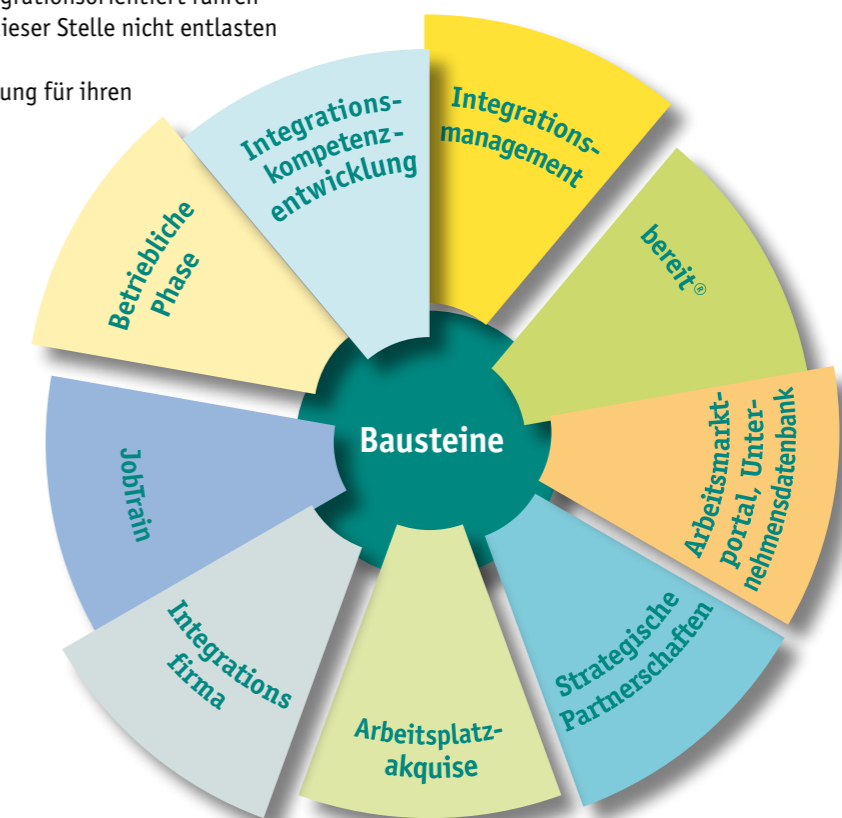
- die Integration der behinderten Menschen als aktiven Prozess unterstützen,
- diese Menschen integrationsorientiert führen helfen, sie aber an dieser Stelle nicht entlasten und somit
- die Eigenverantwortung für ihren Integrationsprozess stärken sowie
- Unternehmens- und Arbeitsmarktnähe bzw. -orientierung sicherstellen.

### 2. BAUSTEINE

#### Reha-Integrationsmanagement

Das Reha-Integrationsmanagement ist der Kernprozess des Systems **Reha-KomIn®**, mit dem das Berufsförderungswerk Frankfurt am Main die Integrationsorientierung in den Mittelpunkt aller Prozesse und Dienstleistungen stellt.

Ausgangspunkt ist der unterschiedliche Bedarf der verschiedenen Träger zur Erreichung des Integrationszieles, der eine Verbindung zwischen den jeweiligen Marktsegmenten und Personengruppen auf der einen Seite und den individuellen Bedarfswegen der behinderten Menschen auf der anderen Seite erfordert.



### bereit® – Berufliche Eingliederung durch Training



Das Berufsförderungswerk Frankfurt am Main hat Qualitätsstandards zur Begleitung des Prozesses der beruflichen Eingliederung entwickelt. Deren Umsetzung ist für jeden behinderten Menschen verpflichtend.

Mit dem Ziel der Bündelung, Professionalisierung, Verbindlichkeit und Überprüfbarkeit der Eingliederungsaktivitäten des Berufsförderungswerkes Frankfurt am Main hilft dieses System den Teilnehmern und Teilnehmerinnen, zentrale Kompetenzen wie z. B. kritische Selbstreflexion, Auswahl und Bewertung von Beschäftigungsangeboten, Selbstvermarktung etc. zu entwickeln und damit ihre berufliche Eingliederung aktiv mitzugestalten.

**bereit®** besteht aus verschiedenen Modulen, die

- von der Sensibilisierung für die berufliche Eingliederung,
- über den handlungsorientierten Erwerb von Bewerbungskompetenzen,
- die begleiteten und ausgewerteten betrieblichen Phasen im Rahmen der arbeitsplatz- oder tätigkeitsbezogenen Qualifizierungswege, die bis zur aktiv unterstützten Bewerbungsphase reichen.

Die Durchführung wird durch ein kontinuierlich fortentwickeltes Handbuch unterstützt.

Vor allem im Sinne der Integrationsorientierung und Individualisierung sichert das Instrument **bereit®** durch seinen verbindlichen, einheitlichen und überprüfbaren Qualitätsstandard, verbunden mit seiner dementsprechenden Umsetzung und kontinuierlichen Weiterentwicklung, die systemimmanente Verankerung eines komplexen Systems zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit bzw. Ausbildung der Integrationskompetenz als Grundlage der Integration in den ersten Arbeitsmarkt.

### JobTrain

JobTrain ist ein standardisiertes Coaching und Aktivierungsangebot für die behinderten Menschen, die nach Abschluss ihres Qualifizierungsweges noch keinen Arbeitsplatz gefunden haben. Ziel ist es, ausgehend von der jeweils individuellen Ausgangssituation und den persönlichen Möglichkeiten Hilfestellungen zu geben, Informationsaustausch und gegenseitige Unterstützung zu ermöglichen und durch weitergehende Förderung der Eigeninitiative der behinderten Menschen ihren Eingliederungserfolg zu gewährleisten.

### Unternehmensdatenbank und das Arbeitsmarktportal



In der, im Berufsförderungswerk durch die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nutzbaren Unternehmensdatenbank sind alle unter Integrationsgesichtspunkten relevanten Daten eines Unternehmens aktuell hinterlegt.

Dazu gehören vor allem:

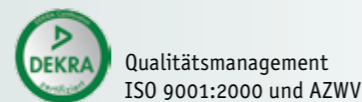
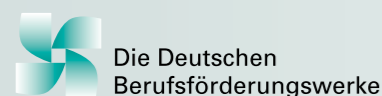
- Mögliche Plätze für die betriebliche Phase
- Offene Arbeitsplätze mit entsprechenden Anforderungsprofilen
- Bisher eingestellte Absolventen und Absolventinnen sowie
- Relevante Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen mit entsprechenden Rechercheoptionen und der Möglichkeit der gezielten Ansprache des Unternehmens bei passenden Fähigkeitsprofilen der behinderten Menschen

Ebenso wird ein webbasiertes Stellen- und Bewerberportal genutzt. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen können in diesem Arbeitsmarktportal nicht nur Stellen recherchieren sondern durch die Hinterlegung ihrer individuellen Bewerberprofile ist ein ständiger Abgleich mit offenen Stellen – über ein eigenes Bewerberkonto – möglich.

Huizener Straße 60  
61118 Bad Vilbel  
Postfach 11 40  
61101 Bad Vilbel

Telefon 06101 400 - 0  
Telefax 06101 400 - 170  
[www.bfw-frankfurt.de](http://www.bfw-frankfurt.de)

Berufsförderungswerk Frankfurt am Main e.V.  
Geschäftsführer: Hartmut Fuchs  
Vereinsregister: VR 13009  
Amtsgericht: Frankfurt am Main



Stand Januar 2010

Das marktorientierte Reha-Integrationsmanagement koordiniert dementsprechend alle Schnittstellen, in erster Linie entsprechend den differenzierten Bedarfen der Reha-Träger und des Arbeitsmarktes, mit den von den Arbeitsmarktanforderungen abgeleiteten und individuell zugeschnittenen Leistungsbereichen, die der behinderte Mensch auf dem Weg zur dauerhaften Integration in Anspruch nimmt.

Dabei sind in einem mehrstufigen Prozess vor allem

- individuelle und transparente Integrationswege,
- individuelle und differenzierte Leistungserbringung,
- kontinuierliches Controlling und Interventionen,
- nahtlose Leistungsabfolge,
- systematisches und differenziertes Schnittstellenmanagement zwischen Bewerberprofil und Arbeitsmarkt

die zentralen Parameter des Reha-Integrationsmanagementprozesses.

Gesteuert, koordiniert und unterstützt wird der gesamte Prozess von der Aufnahme bis zur Integration des behinderten Menschen durch die zielführende Umsetzung des Reha-Integrationsmanagements.

### Entwicklung der Integrationskompetenz

Grundlage der erfolgreichen Integration ist die Entwicklung einer ganzheitlichen Integrationskompetenz der behinderten Menschen.

Die fünf zentralen und gestaltungsgebenden Dimensionen bzw. Kompetenzbereiche und damit verbundene Leitfragen der Entwicklung der ganzheitlichen Integrationskompetenz sind:

- Fachkompetenz (job-fit) mit dem Ziel der Entwicklung der berufsfachlichen Fähigkeiten
- Sozialkompetenz (social-fit) mit dem Ziel der Entwicklung einer stabilen, kommunikationsfähigen Berufspersönlichkeit
- Lernkompetenz (brain-fit) mit dem Ziel der Entwicklung des selbst gesteuerten Lernens
- Leistungs- und Gesundheitskompetenz (health-fit) mit dem Ziel der Stabilisierung der Gesundheit und beruflichen Leistungsfähigkeit und
- Arbeitsmarkt- und Selbstmarketingkompetenz (market-fit) mit dem Ziel der Vermittlung von Strategien zur Selbstvermarktung.

### Betriebliche Phase

Im Rahmen der zahlreichen Qualifizierungen mit Kammerabschluss und anderen vielfältigen arbeitsplatz- oder tätigkeitsbezogenen Qualifizierungswegen und -möglichkeiten des Berufsförderungswerkes Frankfurt am Main spielen die betrieblichen Phasen eine entscheidende Rolle auf dem Weg der dauerhaften Integration der behinderten Menschen in die Arbeitswelt.

Die je nach individuellem Qualifizierungsweg zeitlich unterschiedlichen und unter integrationsorientierten Gesichtspunkten gestalteten betrieblichen Phasen dienen vor allem dem/der

- Kennenlernen der Anforderungen des betrieblichen Alltags,
- unmittelbaren Praxisbezug durch praxisnahe Anwendung der neu erworbenen fachlichen Kompetenzen im betrieblichen Einsatz,
- Erweiterung beruflicher Handlungskompetenz durch Festigung und Vertiefung des Fachwissens besonders durch handlungsorientiertes und arbeitsplatzbezogenes Lernen in der Praxis und
- Erwerb bzw. Ausbau von Sozialkompetenzen im betrieblichen Umfeld.

Gleichzeitig können sich das Unternehmen als potenzieller Arbeitgeber und der behinderte Mensch als potenzieller zukünftiger Mitarbeiter und Mitarbeiterin näher kennen lernen. Der behinderte Mensch kann sich und seine Kompetenzen ausführlich und ohne direkten Mitbewerberdruck präsentieren. Besonders bei länger dauernden betrieblichen Phasen ergibt sich somit für den kooperierenden Betrieb unter anderem die Möglichkeit der passgenauen Qualifizierung auf einen konkreten Arbeitsplatz und damit die Chance einer optimalen Personalauswahl.

### System der Arbeitsplatzakquise

Mit dem Ziel der Platzierung von behinderten Menschen in Unternehmen wird der aktuelle Arbeitsmarkt in seiner Differenziertheit nicht nur durch die Teilnehmer und Teilnehmerinnen, sondern ergänzend und unternehmensnah durch ein BFW-internes System der Arbeitsmarktrecherche und Arbeitsplatzakquise erschlossen.

Dabei geht es zunächst um die Identifikation potenziell neuer Arbeitgeber und Arbeitsplätze in das Gesamtsystem **Reha-KomIn**®.

Die Bandbreite der Akquisemöglichkeiten reicht dabei von

- der Recherche in Online- und Printmedien,
- der Aktivierung früherer Unternehmenskontakte der behinderten Menschen,
- der Pflege von Kontakten und Erfahrungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- den Auswertungen der Erfahrungen im Rahmen der betrieblichen Qualifizierungsangebote und der betrieblichen Phasen bis zur
- Erschließung und Abgleich genereller Anforderungs- und Arbeitsmarktstendenzen.

Entscheidend ist, dass die identifizierten und akquirierten offenen Stellen (Stellen- bzw. Anforderungsprofile) zu den Fähigkeitsprofilen der Betroffenen passen, welche von den behinderten Menschen und dem Reha-Integrationsmanagement erarbeitet wurden. Der im Rahmen des Reha-Integrationsmanagement in Verbindung mit dem akquirierten Stellenpool notwendige Abgleich zwischen Anforderungs- und Fähigkeitsprofil führt dann letztlich zu einem begleiteten, passgenauen Vermittlungsprozess und einer nachhaltigen Integration des behinderten Menschen.

### Strategische Partnerschaften

Mit dem Hauptziel der dauerhaften Integration der behinderten Menschen in den ersten Arbeitsmarkt pflegt und gestaltet das Berufsförderungswerk Frankfurt am Main eine Vielzahl von Kooperationen mit Unternehmen unterschiedlichster Branchen und Größen. Gerade durch kontinuierliche Zusammenarbeit wächst das gegenseitige Verständnis für die jeweils differenzierten Anforderungen. Dabei kann das Berufsförderungswerk vor allem im Sinne der Unternehmens- und Arbeitsmarktnähe seine unterschiedlichen Qualifizierungsbereiche sehr genau an die Anforderungen des Marktes anpassen und durch die gute und passgenaue Qualifizierung als Teil der Integrationskompetenzentwicklung den behinderten Menschen eine Berufs- und Lebensperspektive eröffnen.

Strategische Partnerschaften bieten unter diesem Aspekt dem Berufsförderungswerk wie auch den Unternehmen die Chance, den Aufwand ihrer jeweiligen Personalauswahlverfahren zu reduzieren und zielführend und synergetisch zu agieren.

Weitere Aspekte der strategischen Partnerschaften betreffen z. B.

- Kooperationen, die grundsätzlich der Einstellung von schwerbehinderten Menschen in größeren Unternehmen dienen,
- Qualifizierungsleistungen des Berufsförderungswerkes für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus den kooperierenden Unternehmen,
- Potenzialanalysen für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Einsetzeinschränkungen, die zeitweise oder auf Dauer für bestimmte Anforderungen/ Belastungen des Arbeitsplatzes nicht geeignet sind, jedoch am passenden Arbeitsplatz die volle Leistung erbringen können und
- Kooperationen mit Gremien verschiedenster Art, die auf diesem Wege indirekt die Integration behinderter Menschen fördern.

### Integrationsfirma

Im Zusammenwirken von Kooperationspartnern aus der regionalen Wirtschaft und mit Verbänden ist die Gründung von Integrationsfirmen vorbereitet. Speziell für schwerbehinderte Menschen, die auf die Anforderungen des ersten Arbeitsmarktes schrittweise vorbereitet werden müssen, werden hier unter wettbewerbsfähigen Bedingungen Arbeitsplätze zu tariflichen oder ortsüblichen Konditionen vorgehalten. Sie erwirtschaften die zur Kostendeckung notwendigen Umsätze durch Teilnahme am allgemeinen Wirtschaftsleben und stellen somit eine Brücke zum ersten Arbeitsmarkt dar.

Die individuelle Gestaltung der Abläufe und Arbeitszeitgestaltung berücksichtigt die wechselnde Belastbarkeit dieser behinderten Mitarbeiter. Die Arbeitsbedingungen sind jedoch denen der Wirtschaft angeglichen, und die Integrationsfirmen arbeiten nach betriebswirtschaftlichen Grundsätzen.