



Geschäftsbericht 2018

**Die Bildungs-Sinfonie –
ein Meisterwerk, das im Zusammenspiel gelingt**



Sorgen für den guten Ton in diesem Geschäftsbericht – das Team Kundenkontakte und Kommunikation

Die Bildungs-Sinfonie

Ein Meisterwerk, das im Zusammenspiel gelingt

Liebe Leserinnen und Leser,

vor einiger Zeit durfte ich als Sänger das Weihnachtsoratorium von Johann Sebastian Bach mit aufführen. Vielleicht kennen Sie das Werk, das so imposant mit Paukenschlägen beginnt. Der Chor stand bereit, die Musiker hatten ihre Instrumente schon gestimmt und das Publikum wartete gespannt auf über zwei Stunden wunderbare Musik. Dann betrat der Dirigent die Bühne und verkündete, dass der Perkussionist noch im Stau stünde und sich der Aufführungsbeginn verzögere. Über 120 Musikerinnen und Musiker, Sängerinnen und Sänger waren da, aber ohne Pauken kein Weihnachtsoratorium.

Diese Erfahrung ist ein Sinnbild für das, was wir als Leitmotiv für unseren Geschäftsbericht gewählt haben: Die Bildungs-Sinfonie – ein Meisterwerk, das im Zusammenspiel gelingt.

Menschen fördern, begleiten und unterstützen auf ihrem Weg zurück in Arbeit – das ist unser „musikalisches“ Leitmotiv. Und nur gemeinsam, im Zusammenspiel der unterschiedlichen Professionen, Fähigkeiten und Kompetenzen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und gemeinsam mit unseren Kunden, den Teilnehmerinnen und Teilnehmern und den Rehaträgern wird daraus wunderbare Musik.

Das Bild der Musik mit seinen vielen Facetten zieht sich als roter Faden durch diesen Geschäftsbericht. Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen.

Uwe Mayer
Bereichsleiter Marketing und Qualitätsmanagement

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	3
Interview mit der Geschäftsführung.....	4
Organisationsentwicklung.....	6
Assessment	9
Fokusthema: Psychische Störung und Arbeitsleben – psychische Genesung und berufliche Reha	10
Vorbereitung.....	14
Qualifizierung	17
Konstruktion.....	18
Fertigung	20
Qualitätswesen.....	24
IT	26
Kaufmännische Berufe	28
Elektronik.....	31
Integrationsmaßnahmen und Coaching	32
Unsere Dienstleistungsangebote.....	36
Besondere Hilfen.....	39
Schwarzes Brett.....	42
Firmenkundengeschäft	44
Standorte.....	48
Unternehmenskennziffern.....	50



Die Geschäftsführer Klaus Krebs (Berufsförderungswerk Schömburg, links) und Jürgen Grünzinger (pro.Di GmbH, rechts) im Dialog

Ein- und Ausblicke

Wo spielte in 2018 die Musik?

Die Geschäftsführer Klaus Krebs (Berufsförderungswerk Schömburg gGmbH) und Jürgen Grünzinger (pro.Di GmbH) schildern im Interview, wie das Jahr verlaufen ist und was sie für 2019 erwarten.

Worauf sind Sie in 2018 besonders stolz?

Klaus Krebs: An unseren sechs Reha-Standorten in Baden-Württemberg waren es im Jahresdurchschnitt 760 Menschen mit Behinderung, die wir qualifiziert und begleitet haben. Das sind rund 1.200 Menschen, die in unterschiedlichen Maßnahmen bei uns waren – in einer 14-tägigen Berufsfindung/Arbeits-erprobung, in Vorbereitungs-, Qualifizierungs- oder Integrationsmaßnahmen.

Wir haben es geschafft, dass etwa vier von fünf unserer Absolventen wieder in Lohn und Brot kamen. Das ist nicht nur für jeden einzelnen Menschen bedeutungsvoll – auch gesellschaftlich haben wir damit eine wichtige Arbeit geleistet. Von A wie Arzt bis Z wie

Zertifizierte Experten in der beruflichen Reha haben alle einen wichtigen Beitrag dazu geleistet, dieses Ziel zu erreichen. Ich bin stolz auf unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter!

Jürgen Grünzinger: Mich freut, dass wir als pro.Di GmbH auch in 2018 wieder sehr flexibel auf die Bedarfe von Arbeitsagenturen, Jobcentern und deren Kunden eingehen konnten. Ein Beispiel ist das Projekt „Initiative Inklusion“. Gemeinsam mit der Arbeitsagentur Nagold-Pforzheim waren wir für schwerbehinderte Menschen Türöffner ins Arbeitsleben. Ohne das professionelle Hand in Hand von pro.Di und Berufsförderungswerk wäre das nicht möglich gewesen.

Welche Themen bewegten Sie besonders?

Klaus Krebs: Wir befinden uns in großen Umbruchszeiten. Der Megatrend Digitalisierung verändert die Arbeits- und Lebenswelt rasant. Die Anforderungen an den Einzelnen steigen, einfache Tätigkeiten fallen weg, sind oder werden automatisiert und verlagert. Wir wollen und müssen Wege finden, wie wir auch in Zukunft Menschen mit Behinderung nachhaltig in Arbeit integrieren können und damit auch die Zukunftsfähigkeit des BFW sichern. Ich nenne einmal drei exemplarische Fragen, mit denen wir uns momentan beschäftigen: Welche Lernformen sind in Zukunft hilfreich? Wie können wir den immer komplexer werdenden Problemlagen unserer Teilnehmer gut begegnen? Und: Welche Qualifizierungsinhalte werden in Zukunft noch gebraucht?

Jürgen Grünzinger: Als Personalverantwortlicher für Berufsförderungswerk und pro.Di sehe ich eine andere große Herausforderung: Wie gelingt es uns, auch weiterhin hochqualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für unser Unternehmen zu gewinnen? Was müssen wir tun, damit wir als Arbeitgeber attraktiv bleiben? An diesem Punkt haben wir in den letzten Jahren schon einiges investiert und bleiben dran. Zwei Beispiele möchte ich nennen: Seit 2014 haben wir ein sehr umfangreiches Schulungs- und Einarbeitungsprogramm für neue Mitarbeitende eingeführt. Und seit 2017 qualifizieren wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rehapädagogisch auf hohem Niveau – unsere ZEBRA-Qualifikation (Zertifizierte Experten in der Beruflichen Reha) wird auf DQR Level 5 von der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg geprüft. Damit befähigen wir unsere Mitarbeitenden, sehr gut auf die Teilnehmer mit ihren vielfältigen Bedürfnissen eingehen zu können.

Welche Bedeutung hat das Berufsförderungswerk Schömburg für Baden-Württemberg?

Jürgen Grünzinger: Unsere Kostenträger, das sind die Deutschen Rentenversicherungen, die Arbeitsagenturen, die Jobcenter und die Berufsgenossenschaften, sagen uns: „Ihr macht eine hervorragende Arbeit. Wir brauchen euch und schätzen, was ihr tut.“ Wir sind also nicht nur ein großer, sondern auch ein exzellenter und unverzichtbarer Partner in der beruflichen Bildungslandschaft in Baden-Württemberg.

Klaus Krebs: Neben der persönlichen und gesellschaftlichen Bedeutung unserer Arbeit gibt es auch einen

hohen volkswirtschaftlichen Nutzen. Das Beratungsunternehmen xit hat unter der Leitung von Prof. Dr. Klaus Schellberg und Dr. Britta Wagner anonymisierte Daten der Deutschen Rentenversicherung Nordbayern einer detaillierten Analyse unterzogen. Kurz gefasst: Berufliche Rehabilitation amortisiert sich nach drei bis fünf Jahren.

Was waren für Sie die großen Herausforderungen in 2018?

Jürgen Grünzinger: In der zweiten Jahreshälfte hatten wir mit einem deutlichen Anmelde rückgang sowohl im BFW als auch bei pro.Di zu kämpfen. Schwankende Belegung ist zum einen natürlich eine betriebswirtschaftliche, aber auch insbesondere eine personelle Herausforderung. Und es ist ein Balanceakt, den Kunden davon nichts spüren zu lassen und ihm weiterhin hohe Qualität zu bieten.

Klaus Krebs: Menschen in Arbeit zu integrieren, ist kein Selbstläufer. Wir nehmen wahr, dass die Menschen mit immer komplexeren gesundheitlichen, psychischen und psychosozialen Problemlagen zu uns kommen. Da reicht es nicht aus, nur gute Bildung und einen hochwertigen Qualifizierungsabschluss zu bieten. Unsere Sozialarbeiter, Ärzte, Psychologen oder Sport- und Physiotherapeuten sind ebenfalls sehr gefordert. Und nicht in allen Fällen erreichen wir unser Ziel. In 2018 gab es auch vermehrt gesundheitlich bedingte Maßnahmeabbrüche.

Wie sehen Ihre Wünsche für 2019 aus?

Jürgen Grünzinger: Ich wünsche uns, dass BFW und pro.Di auch in Zukunft exzellente Arbeit erbringen und ein attraktiver Arbeitgeber sind. Für unseren Dienstleistungsbereich Firmenangebote bin ich zuversichtlich, dass wir mit unserer Marke „Kompetenzzentrum Beruf und Gesundheit“ den Bedarf von Unternehmen treffen und mit passenden und individuellen Angeboten unser drittes Standbein weiter ausbauen können.

Klaus Krebs: Mein großer Wunsch ist, dass wir trotz steigender formalistischer Anforderungen wie beispielsweise Leistungsdokumentation, Qualitätsmanagement und Datenschutz auch weiterhin ganz umfassend für unsere Kunden da sind.

Organisationsentwicklung

Musiktalente verbinden

Straßenmusiker. An sonnigen Tagen bringen sie Leben in die Städte. Ihre Klänge strömen durch kleine Gässchen, über große Plätze und füllen romantische Parks. Ein Gitarrist steht auf dem Marktplatz und spielt die Akustikversion von Tracy Chapmans „Talkin' bout a revolution“. Einige Meter weiter sitzt eine Sängerin mit Percussions auf der Bank und zieht mit demselben Song die Aufmerksamkeit auf sich. Wie viele Menschen könnten diese beiden Musiker erreichen, wenn sie ihre Talente verbinden? Wenn sie sich zusammentun, sich gegenseitig unterstützen und gemeinsam weiterentwickeln?

Ein schöner Gedanke, auch für die Personal- und Organisationsentwicklung. Mitarbeiter individuell zu fördern, Talente zu verbinden, um die Band, das Unternehmen, bestmöglich klingen zu lassen.

Mentoring-System in der Ausbildung

Arbeit systematisch professionalisieren – das ist das Ziel des neu eingeführten Mentoring-Modells. Inzwischen sind fast alle Teams aus dem operativen Geschäft daran beteiligt. Speziell der „Jour fixe“ sowie die „Kollegiale Fallberatung“ wurden als Themen aufgegriffen. Das Mentoring-System beinhaltet, dass in jedem Team ein Experte geschult wird, der Verantwortung für dieses spezielle Fachthema übernimmt. Der Verantwortliche trägt Sorge dafür, dass z. B. die kollegiale Fallberatung regelmäßig durchgeführt wird. So entsteht auf lange Sicht eine wertvolle Wissens- und Qualitätskultur.

Im Dialog: Als neue Führungskräfte top sein

Kennen Sie das Problem? Haben Sie das schon so erlebt? Wie würden Sie mit der Situation umgehen? Gerade neue Führungskräfte haben viele Fragen und profitieren immens vom Erfahrungsaustausch auf Augenhöhe. Miteinander sprechen, Lösungen finden, kreative Sparringspartner sein und nicht zuletzt, einander helfen. Das ermöglicht das neue Format „Als Führungskräfte top sein“. Im Turnus von 6 bis 8 Wochen treffen sich dabei neue Führungskräfte und besprechen einen Fall oder ein Problem in offener Runde. Zum Abschluss erhalten sie Informationen zu einem allgemeinen Thema, wie beispielsweise der Zielvereinbarung.

Organisationsentwicklungstag

Der OE-Tag stand im Jahr 2018 unter dem Thema „Zukunftsfähig sein – Veränderungen gestalten im Umgang mit unseren Teilnehmer/-innen“.

Nach einem eindrucksvollen Vortrag der VdK-Präsidentin Verena Bentele fanden sich die 150 teilnehmenden Mitarbeiter in kleineren „Werkstätten“ zusammen. Hier wurden Fragen rund um das Thema „Veränderung“ beleuchtet. Privat, beruflich, im Team, für das Unternehmen. Ergebnisse und Visionen wurden anschließend im Plenum geteilt.



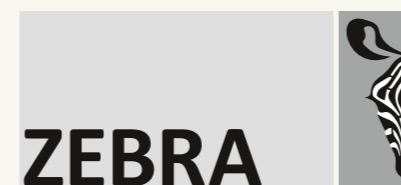
Gespanntes Warten auf den Start des Organisationsentwicklungstages. Im Vordergrund VdK-Präsidentin Verena Bentele.



Dank der Einführung eines neuen Dokumentenmanagement-Systems können jetzt alle wesentlichen Geschäftsprozesse, wie beispielsweise der Rechnungsumlauf, digital abgebildet werden. Damit sind wir einen Schritt näher am papierlosen Büro. Nachhaltigkeit optimieren:



Geschafft! Wir gratulieren allen frisch gebackenen ZEBRAS



Zertifizierter Experte berufliche Reha

Nach der erfolgreichen Einführung 2016/2017 absolvierten auch 2018 wieder 24 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Prüfung und konnten als „Zertifizierte Experten für die berufliche Reha“ erfolgreich abschließen. Während sich das eine Team noch auf die Prüfungen vorbereitete, startete im Sommer 2018 bereits eine neue 16-köpfige Gruppe, die im Herbst 2019 ihre Prüfung ablegen wird. Die Weiterbildung wird von der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg zertifiziert und erhöht die Qualität der Ausbildung, denn die teilnehmenden Ausbilderinnen und Ausbilder vertiefen ihr Wissen auch zu medizinischen Reha-Themen. Die Fortbildung steigert die pädagogischen Fähigkeiten, Problemlagen der Teilnehmer besser zu verstehen und entsprechend darauf reagieren zu können.



Die Arbeitserprobung half Christof Züfle das „richtige Instrument“ für sich zu finden

Wenn, dann richtig!

Christof Züfle hat sich voll und ganz auf die Suche nach seinem neuen Instrument eingelassen. Und was soll man sagen: Volltreffer. Heute hat er wieder einen festen Platz im Orchester. Sein neuer Arbeitgeber wollte ihn nach der Probeweche nicht mehr gehen lassen. Vor dem Assessment wollte er Arbeitserzieher werden. Als Forstwirt hatte er aus gesundheitlichen Gründen keine Zukunft. Wie er die Arbeitserprobung empfunden hat, beschreibt er uns im Interview.

BFW: Herr Züfle, mit welchen Gedanken und Erwartungen sind Sie zur Arbeitserprobung angereist?

Herr Züfle: Ich habe mich über die Möglichkeit zum Ausprobieren gefreut. Vorher wusste ich überhaupt nicht, dass es Reha-Einrichtungen gibt, die einen bei der Berufswahl unterstützen. Ich habe mich selbst informiert und wollte in Richtung Arbeitserzieher gehen. Was es rechts und links davon noch gibt, hat mich total überrascht.

BFW: Hatten Sie Sorge wegen der Prüfungen, Tests und der Begutachtung durch „Fremde“. Immerhin war das Ergebnis völlig offen.

Herr Züfle: Nein, eigentlich nicht. Klar, es war schon stressig. Gerade der Zeitdruck bei den Tests. Aber wenn man sich fokussiert und nach den Anweisungen gearbeitet hat, ging das. Es wurde von vorneherein gesagt, dass in dem Zeitfenster nicht alles geschafft werden kann. Ich habe mehr das Positive, die Chance, gesehen. Ich möchte lieber vor der Umschulung wissen, ob ich für einen Beruf geeignet bin und nicht erst, wenn es eigentlich schon zu spät ist.

BFW: Für welchen Beruf haben Sie sich nach der Arbeitserprobung entschieden und warum?

Herr Züfle: Ich konnte durch die Arbeitserprobung das Kaufmännische und den IT-Bereich direkt ausschließen. Das hat mir schon viel geholfen. Der Metallbereich und die Elektronik haben mir gefallen. Am Ende habe ich mich für den Industriemechaniker entschieden. Diesen Beruf hatte ich vorher überhaupt nicht auf dem Schirm. Die vielen Anknüpfungspunkte zu meinem Vorberuf haben mich doppelt überrascht. Technisches Verständnis, Pneumatik, Hydraulik - das habe ich alles bereits gebraucht. Und durch das Ergebnis der Tests habe ich mir die Umschulung auch zugetraut. Die Arbeitserprobung hat mir Sicherheit für den weiteren Weg gegeben. Den Arbeitserzieher kann ich auch zusätzlich noch machen. Zusammen mit der neuen Ausbildung steigert das die Jobchancen sogar. Jetzt möchte ich aber erst in der Industrie Erfahrung sammeln.

Assessment

Welches Instrument passt zu mir?

Bin ich ein talentierter Schlagzeuger oder liegen mir Saiteninstrumente mehr? Habe ich genügend Fingerfertigkeit für eine Zukunft als Pianist? Was kann ich gut und wo liegen meine Begrenzungen – das sind die zentralen Fragen im Assessment.

Die Besonderheit ist, dass unsere Teilnehmer bereits Musiker sind. Nur können sie ihr gelerntes Instrument aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr spielen. Deshalb suchen sie im Berufsförderungswerk nach Alternativen. Um das passende Instrument - oder in unserem Fall den passenden Beruf – zu finden, werden in der Arbeitserprobung drei wichtige Faktoren überprüft: Medizinische Eignung, berufspraktische Eignung und intellektuelle Eignung.

Die Neigung, also der persönliche Wunsch der Teilnehmer, wird selbstverständlich mitberücksichtigt. In Summe geben die verschiedenen Testungen Aufschluss darüber, was für unsere Musiker in Zukunft möglich ist.

”

„Eines war mir während Arbeitserprobung immer bewusst, es geht um meine Zukunft. Alleine wäre ich aus der Situation nicht rausgekommen. Diese Möglichkeit habe ich heute. Jetzt kann ich mich bewerben, bin breit aufgestellt. Ich habe die Testung nie als Last betrachtet, sondern immer als Chance.“

Christof Züfle

Onlinetestung eingeführt

Im Assessment war die größte Neuerung 2018 die Digitalisierung verschiedener Testungen. Was früher als Pencil-Paper-Test stattfand, wird heute online durchgeführt.

Die Vorteile liegen auf der Hand:

- Zeitgewinn: Der Test wird automatisch ausgewertet und die Ergebnisse liegen in kürzester Zeit vor
- Ersparnis: Aus dem Zeitgewinn ergibt sich auch ein monetärer Nutzen
- Nachhaltigkeit: Weniger Umweltbelastung durch den Verzicht auf Papier

Die Sorge, dass Menschen ohne EDV-Kenntnisse Schwierigkeiten mit der Onlinetestung haben könnten, bewahrheitete sich nicht. Laut Assessment-Coach Jörg Janssen hat die Umstellung bislang nur Vorteile gebracht. Die Zeitersparnis allen voran.

Fokusthema

Psychische Störung und Arbeitsleben – psychische Genesung und berufliche Rehabilitation

Psychische Störung und Arbeitsunfähigkeit

40% der Bundesbürger erleben mindestens einmal im Leben eine behandlungsbedürftige psychische Störung. Die häufigsten psychischen Diagnosen betreffen dabei Formen der Depression, Angststörungen, Alkoholabhängigkeit sowie Schizophrenie.

15% der krankheitsbedingten Fehltagen von Berufstätigen sind einer psychischen Diagnose geschuldet,

40% aller vorzeitigen Berentungen resultieren aus einer psychischen Erkrankung. Doch all dies ist nur die eine, die direkt messbare Seite.

Psychische Störung und Arbeitsleben

Im Arbeitsleben sind außer fachlichen Kompetenzen die sogenannten „Schlüsselkompetenzen“ entscheidend für langfristigen Berufserfolg. Gemeint sind Fähigkeiten wie z. B. Selbstorganisation, Kommunikationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit, eine gewisse Frustrationstoleranz. Eine psychische Störung verringert meist die Kompetenz in diesen Schlüsselkompetenzen.

Am Beispiel der Depression bedeutet dies etwa: Die meisten Betroffenen weisen hinderliche Denkmuster auf: Sie interpretieren Situationen negativ, entwerten sich selbst und ihr Handeln und tragen hiermit dazu bei, dass tatsächlich Komplikationen entstehen. Typisch für eine Depression ist ebenso ständiges Grübeln, das heißt die Wiederholung der immer wieder gleichen nachteiligen Gedanken – und dies, obwohl der Betroffene weiß, dass diese nicht hilfreich sind. Auch das bindet viel Kraft, die Arbeitsleistung ist gemindert – wenn der Betroffene überhaupt noch arbeitsfähig ist. Zudem können an Depression Erkrankte Konzentrations- und

Entscheidungsschwierigkeiten, erhöhte Ermüdbarkeit und Antriebslosigkeit sowie somatische Symptome aufweisen.

All dies sowie weitere destruktive Denk- und Verhaltensweisen erschweren dem Betroffenen, aber auch Vorgesetzten und Kollegen den Arbeitsalltag. Häufig gerade aus der Störung resultierende fehlende Erfolge oder Misserfolge werden zu weiteren externen Belastungsfaktoren, welche die Zuspitzung einer psychischen Störung begünstigen.

In guten Fällen kann dem begegnet werden: Der Betroffene sucht und findet rechtzeitig stationäre oder ambulante Hilfe, etwa im Rahmen einer Psychotherapie oder eines Klinikaufenthaltes. Akzeptanz und Unterstützung des Betriebes sind dabei förderliche Faktoren.

Bruch der Berufsbiografie

Hilfe für den Betroffenen erhöht die Chance, dass er gesundet und seine Berufsbiografie nicht unterbrochen wird. Doch selbst wenn der Betroffene Hilfe findet, kann sich die Fortsetzung der Berufsbiografie als (zunächst) nicht möglich herausstellen.

Dies kann direkt aus der Erkrankung bzw. Störung resultieren, wenn nach Krankenstand und Rehabilitation die Rückkehr an den Arbeitsplatz oder sogar in den alten Beruf ausgeschlossen bleibt oder zumindest nicht ratsam scheint.

Oft ist ein Arbeitsverhältnis allerdings auch als indirekte Konsequenz der psychischen Störung zerrüttet, wenn die Störung zu Verhaltensmustern führt, die als sozial unangemessen wahrgenommen werden.



Psychologische Begleitung und Beratung sind wichtige Unterstützungsfaktoren im Berufsförderungsprozess.

Ein Beispiel: Ein Mitarbeiter fühlt sich nicht genügend unterstützt, fühlt sich oft angegriffen und reagiert auf diese (vermeintlichen) Angriffe mit Gegenangriffen. Anfangs versteht er sich mit ein oder zwei Kollegen besonders gut und entwickelt überhöhte Erwartungen an diese Beziehungen. Umso größer ist dann seine Enttäuschung, wenn diese Erwartungen nicht erfüllt werden (können). Bald hat er sich mit jedem überworfen, und der Mitarbeiter gilt als nicht teamfähig. Nicht erkannt werden kann dabei von seinen Kollegen, dass hinter dem Denk- und Verhaltensmuster eine Borderlinestörung steht. Mögliche Lösungsansätze bleiben somit ungenutzt.

Berufliche Rehabilitation – Passung zwischen Anforderung und Fähigkeit

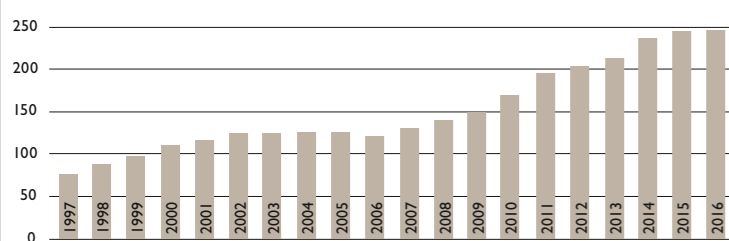
Medizinische oder psychosomatische Reha bedeutet: Akute Behandlung und vollständige oder weitest mögliche Genesung oder ggf. das Erlernen des Umgangs mit einer chronischen Erkrankung. Psychische Erkrankungen können vollständig ausheilen, z. B. eine einmalige depressive Episode. Allerdings gibt es auch psychische Erkrankungen, die oft nur deutlich gelindert und somit oft nicht gänzlich geheilt

werden können. Dazu gehören z. B. Zwangsstörungen, Schizophrenien oder Borderline-Störungen. Ebenso kann für eine bestimmte Störung eine hohe Wahrscheinlichkeit bestehen, dass sie nach einer Phase der „Heilung“ später erneut auftritt.

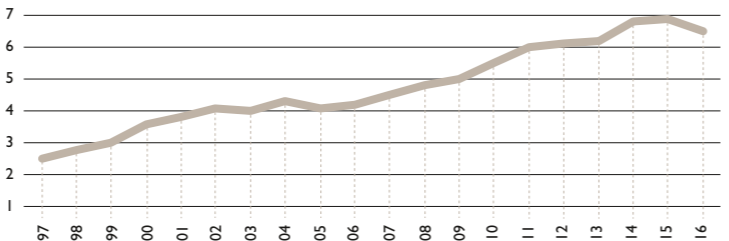
Bei somatischen Erkrankungen scheint selbstverständlich, dass nicht alles heilbar ist oder eine Erkrankung nach Heilung erneut wieder auftreten kann. Auch scheint hier offensichtlich, dass nach der akuten Erkrankung ein Funktionsverlust zurückbleiben kann, wobei das Langfristziel in diesem Falle dann darin besteht, diesen zu akzeptieren und in die Lebensgestaltung zu integrieren. Bei somatischen Funktionsverlusten scheint eindeutig nachvollziehbar, dass eine Person bestimmte Arbeiten nicht mehr ausführen kann oder darf. Bei psychischen Einschränkungen ist der Zusammenhang nicht so offensichtlich: Warum sollte etwa die Altenpflegerin mit der Angsterkrankung nicht mehr in der Altenpflege arbeiten?

Jeder Beruf weist spezifische Anforderungen und spezifische Belastungen auf. So ist z. B. die Fähigkeit, sich abzugrenzen, oder die Fähigkeit, in wenig strukturierten

AU-Tage je 100 Versicherte aufgrund psychischer Erkrankung



AU-Fälle je 100 Versicherte aufgrund psychischer Erkrankung



Quelle: DAK Gesundheitsreport 2017

Arbeitssituationen sich selbst zu organisieren, in verschiedenen Berufen unterschiedlich wichtig. Beide Fähigkeiten können bei psychischen Erkrankungen deutlich beeinträchtigt sein. Auch können manche Berufe selbst Risikofaktoren für die Entstehung oder die Rückkehr einer bestimmten Störung darstellen, z.B. die Tätigkeit der Rettungsassistenten für das Auftreten oder Zurückkehren einer Posttraumatischen Belastungsstörung.

Am Anfang der beruflichen Rehabilitation steht die Findung des neuen Zielberufs in Passung von Anforderungs- und individuellem Fähigkeitsprofil. Entsprechende Kriterien lassen sich für physische oder kognitive Anforderungs- und Fähigkeitsprofile eines konkreten Berufs relativ eindeutig definieren.

Ein solcher Profilabgleich kann beispielsweise im Rahmen eines im BFW durchgeführten Assessments stattfinden: Hierbei erfolgt im Rahmen einer meist

nur die fachliche Kompetenz für den Zielberuf, sondern die BFW-Mitarbeiter erarbeiten mit den Teilnehmern auch ein Konzept, wie sie mit und trotz ihrer Störung im Zielberuf ihren Weg finden können. Dies ist eine Kernaufgabe des Psychologischen Dienstes.

Dafür werden mit dem Teilnehmer zusammen unter anderem störungsspezifische „Fallen“ analysiert und „entschärft“. Am Beispiel der Depression bestehen diese Fallen in einer Neigung zu Resignation, einer Neigung, Situationen negativ auf sich zu beziehen, einer Neigung zu Bewertungen in Extremen. Ein Denkmuster könnte etwa lauten: „Ich bekomme gar nichts hin“. Mit einem solchen Teilnehmer wird dann ein differenzierter Blick eingeübt. Dazu eignet sich z.B. die Dokumentation von Tätigkeiten samt Skalierung des Erfolges, d. h. die Platzierung auf einer „Erfolgsskala“ von 0 bis 10.

In einem weiteren Beispiel äußert ein Teilnehmer

i Psychische Erkrankungen hatten 2016 einen Anteil von 17% am Gesamtkrankenstand – ein Plus von 1% im Vergleich zum Vorjahr. Während die Fehltage mit rund 246 Tagen pro 100 Beschäftigte einen noch nie da gewesenen Höchststand erreichten, ging der Anteil der Betroffenen im Vergleich zum Vorjahr allerdings leicht zurück. Das heißt: Es fehlten zwar weniger Menschen aufgrund von psychischen Erkrankungen im Job, die einzelnen Krankheitsfälle dauerten aber länger an.

Quelle: DAK-Gesundheitsreport

zweiwöchigen Berufsfindung/Arbeitserprobung anhand von Testdaten, berufspraktischen Erprobungen sowie medizinischen Abklärungen ein Abgleich intellektueller, medizinischer sowie berufspraktischer Eigenschaften und Fähigkeiten einerseits sowie Anforderungen verschiedenster Berufe andererseits mit der Ableitung konkreter Berufsempfehlungen.

Kriterien psychomentaler Anforderung und Fähigkeit sind, anders als bei der somatischen Passungsfindung, jedoch deutlich schwieriger valide und arbeitsplatz-unabhängig festzulegen.

Umschulung oder Qualifizierung: Vorbereitung der Integration

Wenn der Zielberuf gefunden ist, arbeitet berufliche Rehabilitation an der Wiedererlangung der Erwerbsfähigkeit und der Sicherung eines Erwerbseinkommens etwa durch die Erlangung beruflicher Qualifikationen und Kompetenzen. Sie arbeitet für die Erhaltung des erreichten Genesungszustands, für die Rückfallprävention oder/und für die Akzeptanz der „Reste“ der Erkrankung oder Störung.

Eine Umschulung oder Qualifizierungsmaßnahme in einem Berufsförderungswerk vermittelt dabei nicht

vielleicht: „Alle haben über mich gelacht, als ich den Raum betrat.“ Nun werden mögliche Gründe gesammelt, warum „alle“ gelacht haben könnten, woraus viele Erklärungen resultieren können, die mit dem Teilnehmer gar nichts zu tun haben – Denkalternativen werden zugänglich gemacht.

Der Teilnehmer erhält möglichst konkretes Rüstzeug als Hilfe zur Selbsthilfe. Die Mitarbeiter des BFW haben gemeinsam mit dem Teilnehmer vom ersten Tag an die Zeit nach dem BFW vor Augen. Im geschützten Umfeld des BFW erwirbt der Teilnehmer die Fähigkeit, im nicht geschützten Umfeld wieder – oder erstmals – zurecht zu kommen. Dabei arbeitet beispielsweise der Psychologische Dienst maßgeschneidert – entlang von Zielen und mit Methoden, die sich am Weg des Teilnehmers und seinen Ressourcen orientieren. Entsprechend kann die Dauer und Intensität der psychologischen Begleitung variieren, von einigen Monaten bis hin zur gesamten Zeit, die ein Teilnehmer im BFW verbringt. Auch die Abstände zwischen den Beratungsgesprächen werden individuell festgelegt, je nach Bedarf zwischen zwei und sechs Wochen. In akuten Krisensituationen steht dem betroffenen Teilnehmer selbstverständlich sofortige und in der Folge auch engmaschigere Betreuung zur Verfügung.

Übergang ins Arbeitsleben

Am Übergang von der Rehausbildung in den Beruf wird der Fokus auf die zukünftige Eigenständigkeit gelegt. Es wird definiert, wie Warnsignale aussehen können, wenn die Störung wieder auftreten sollte. Ebenso werden Bewältigungsmöglichkeiten für psychosoziale Hürden an die Hand gegeben: „Was tun Sie, wenn Sie das Gefühl haben, ein Kollege mag Sie nicht?“

Bei der beruflichen Wiedereingliederung erhalten Betroffene Unterstützung dabei, den Umgang mit der Störung – auch am neuen oder bisherigen Arbeitsplatz – zu lernen. Ideal gelingt der Wiedereingliederungsprozess dann, wenn das (zukünftige) berufliche Umfeld diesen Umgang auch erlernt, um die Zusammenarbeit konstruktiver gestalten zu können. Der Betroffene selbst kann dazu beitragen – denn der Betroffene ist der Experte für sich – indem er lernt, dem Umfeld Hilfestellungen zur gemeinsamen Zusammenarbeit zu geben. In vielen Fällen ist eine erstmalige Aufnahme oder Wiederaufnahme einer ambulanten Psychotherapie unverzichtbar. Aufgrund

der Schwierigkeiten, einen Platz zu finden, und der langen Wartezeiten muss dies mehrere Monate vor Ende der Umschulung initiiert werden.

Wenn keine Psychotherapie zwingend ist, wird besprochen, welche Anlaufstellen es für psychologische oder psychosoziale Unterstützung gibt.

Der Lohn des gemeinsamen Einsatzes ist die gelungene Integration: die gefundene gute Stelle, das deutlich gewachsene Selbstbewusstsein. Manchmal stolpert eine Person auch wieder, wie etwa der ehemalige Teilnehmer, der eines Tages anrief, um mitzuteilen, wie es ihm ging, er sei in der Probezeit gekündigt worden. Aber anders als früher halte er Misserfolge nicht mehr für sein unabänderliches Schicksal, sondern nehme nun einen neuen Anlauf. Auch dies ist ein Erfolg beruflicher Integration: die Motivation und die Fähigkeit, nach dem Hinfallen wieder aufzustehen. ■

Dr. Irmtraud Farrenkopf



Herr Zinke erzählt in der 2. Chance seine Geschichte, wie er nach einer Depression dank des Berufsförderungswerks wieder in Arbeit gefunden hat.

Die ganze Geschichte finden Sie im Web unter: www.zweite-chance.info/erfahrungsberichte

2.Chance 3

Volle Kontrolle

„In der Programmierung bin ich der Herr der Dinge“, erklärt Davide Zinke, warum er seinen neuen Job als Fachinformatiker so mag. Nach einer Depression hat er im BFW Schömburg die Kontrolle über sein berufliches Schicksal zurückgewonnen.

Er war 24 Jahre alt, mitten in seiner Ausbildung zum Restaurantfachmann, als sich die Abwärtsspirale immer schneller drehte: Davide Zinkes psychische Probleme prägten sich zu einer Depression aus. „Ich bin noch nie sehr stabil gewesen“, sagt der heute 32-jährige. „Aber das hatte eine andere Qualität.“

Harter Kampf
Drei Monate lang befand er sich in stationärer Behandlung. Diagnosen: Chronische Depressionen und ADHS. Weiterhin in direktem Kundenkontakt zu stehen, war ihm unmöglich. Der gerade erst eingeschlagene Berufsweg entpuppte sich als Sackgasse. Doch der engagierte Sozialdienst der Klinik zeigte ihm einen neuen Weg auf. Gemeinsam stellten sie bei der Agentur für Arbeit einen Antrag auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (TfA). „Das war ein harter Kampf“, berichtet er. „Ich musste lange auf eine Antwort warten – und dann war es eine Ablehnung. Ich habe aber dank der tollen Unterstützung des Sozialdienstes einen wirksamen Widerspruch eingelegt.“ Die TfA waren zwar nun bewilligt, doch der Weg war noch nicht zu Ende: Mitten in einer Arbeitserprobung, in der seine beruflichen Weichen gestellt werden sollten, wurde er wie-

der in den Sog der Depression gezogen. Davide Zinke resümiert: „Der Kampf für die berufliche Reha war damals einfach noch ein Stück weit zu hart für mich. Ich musste noch einmal von vorne anfangen.“

„Das ziehst du jetzt durch“
Erst war Davide Zinke wieder für ein halbes Jahr in der Klinik und stabilisierte sich dort mit ärztlicher Hilfe, dann wollte er direkt den Antrag stellen – doch er musste ein Jahr warten, bevor er wieder eine Maßnahme beginnen konnte. „Das war nochmal eine harte Prüfung, aber ich hatte mir gesagt: Du lässt dich nicht aus der Bahn werfen. Das ziehst du jetzt durch.“ Und das tat er auch: Nach dem Jahr absolvierte Davide Zinke die Arbeitserprobung und entschied sich für die Umschulung zum Fachinformatiker im BFW Schömburg. „Ich dachte früher immer, Programmieren sei total trocken. Doch ein Browsergame, das ich gespielt habe, hat seinen Spielern Einblicke in die Programmierwelt gewährt und eine Art Crashkurs angeboten. Da habe ich gemerkt: Das tut mir total gut. Hier gebe ich die Struktur vor. Und das löst auch das Chaos in meinem Kopf auf.“ Mit entsprechendem viel Elan hat er seine Umschulung im BFW Schömburg gemacht. Theorie und Praxis waren eng miteinander verzahnt – ein Glücksfall für Davide Zinke, der sein Praktikum bei Logcontrol absolvierte. Sowohl in den Arbeitsprozessen als auch im zwischenmenschlichen harmonisierten der gebürtige Saarländer und die Mitarbeiter seines Praktikumsbetriebes vom ersten Tag an. Am letzten Tag boten sie ihm einen Festvertrag an. Davide Zinke schlug ein.

Gesund bis zur Rente arbeiten
Und heute? „Meine Arbeit macht mir großen Spaß, ich habe tolle Kollegen, meine Chefs fordern und fördern mich – in diesem Job kann ich gesund bis zur Rente arbeiten. Vorher hatte ich das Gefühl, dass alles und jeder gegen mich ist, aber heute ist das genaue Gegenteil der Fall. Aus der Abwärtsspirale ist eine Aufwärtsspirale geworden.“ Wobei man das eigentlich aktiv formulieren muss, denn die Richtung hat Davide Zinke aus eigener Kraft verändert.

31%
der Berufsunfähigkeiten im Jahr 2015 wurden durch Nervenkrankheiten und psychische Erkrankungen verursacht

2.Chance 2017/2

Vorbereitung

Erst die Noten, dann das Musikstück

Wer ein Instrument lernen möchte, sieht sich schnell auf der Bühne ein ganzes Konzert spielen. Oder mit seinen Freunden „Wonderwall“ am Lagerfeuer performen. Dann wird voller Motivation die Gitarre ausgepackt, losgelegt – und wieder auf den Boden der Tatsachen zurückgekehrt. Ohne das Wissen um Noten oder Akkorde klingt der erste Versuch oft ziemlich schräg.

Genau hier setzt die Vorbereitung an:

Damit es in der Qualifizierung eben keine Misstöne gibt, sorgen unsere Mitarbeiter für das notwendige Grundwissen. Schriftliche und mündliche Kommunikation, Rechnen, EDV – jeder Beruf baut auf verschiedenen Kernkompetenzen auf. In der Vorbereitung werden diese aufgefrischt und manche neu vermittelt: ein wichtiger Baustein für die spätere Ausbildung.

Durch Wissenslücken, aber auch durch Überforderung und fehlendes Selbstbewusstsein lassen sich Teilnehmer schnell entmutigen. Die Noten zu kennen, bevor das Musikstück gespielt wird, gibt Sicherheit. Davon profitieren unsere angehenden „Musiker“ ebenso wie ihre späteren Ausbilder.



„Lernen kann man nur von jenem, der seine Sache liebt, nicht von dem, der sie ablehnt.“

Max Brod

Ein besonderes Projekt

Im Jahr 2018 gab es eine Premiere. Zum ersten Mal haben alle Gruppen der Vorbereitung an einem großen, gemeinsamen Projekt gearbeitet. Das erforderte Disziplin, Rücksicht, Weitblick und war mit hohem Organisationsaufwand verbunden – für die Mitarbeiter und alle 109 Teilnehmer. Das übergeordnete Thema „Multikulti – eine Reise um die Welt“ und die inhaltliche Struktur wurden durch die Mitarbeiter vorgegeben.

Zu den Kontinenten Asien, Amerika, Australien, und Afrika sollten folgende Aspekte bearbeitet werden: Geschichte, Wirtschaft, Geografie, Pflanzen und Tiere, Kultur, Essen und Trinken.

Um die abschließende Präsentation mit Leben zu füllen, haben die über 100 Teilnehmer kleinere Projekt-Gruppen gebildet. Eher analytisch oder mehr praktisch, jedes Ensemble hat seinen eigenen Zugang zum Thema gefunden. Am Ende bestand die hohe Kunst des Projekts darin, bei aller Individualität das große Ganze nicht aus den Augen zu verlieren – eine der wichtigsten Fähigkeiten für die Arbeitswelt.



Die ehemaligen Teilnehmer der Techniker-Vorbereitung bedanken sich mit ihrem fertig produzierten Projekt bei der Geschäftsfeldleiterin Charlotte Schmidt



Qualifizierung

Ein Instrument von der Pike auf beherrschen

Mit der Entscheidung für ein neues Musikinstrument heißt es erstmal, die Fein- und Eigenheiten von Grund auf kennenzulernen – der sehnliche Wunsch, schon bald das Lieblingslied spielen zu können, scheint zunächst in weiter Ferne. Doch mit Fleiß, Eigeninitiative, Tipps und Kniffen aber vor allem dank des Know-hows erfahrener Musiker vergrößert sich nach und nach das Repertoire. Wer bereits Vorwissen auf einem ähnlichen Instrument mitbringt, kann oft auf seinen Erfahrungen aufbauen. So findet sich ein Akkordeonspieler mit Rückenleiden am Klavier schneller zurecht als auf einem Saiteninstrument.

Dabei verfolgen alle dasselbe Ziel – sich sicher in seiner Tonart zu bewegen und eine gewisse Fertigkeit zu entwickeln, um am Ende als Solist oder in einem Orchester seinen Platz zu finden. Dabei bietet das BFW Schömberg eine große Vielfalt an Musikinstrumenten, die nur darauf warten, von Teilnehmern mit der Musik ihres Lebens bespielt zu werden.



14.582 Minuten
wurden Interessenten
telefonisch durch uns beraten



365
Menschen besuchten
unsere Informationstage



920
Personen erhielten eine
persönliche Qualifizierungsberatung



2.552
Teilnehmer reisten 2018 alleine
am Standort Schömberg an und ab



44 Zimmer
werden 2018/19 modernisiert



75
zertifizierte AZAV-Maßnahmen
haben wir im Angebot



Tobias Arndt hat nach über 20 Jahren seinen Berufswunsch wahr gemacht

Mit Verspätung zum Wunschberuf

Eigentlich kommt Tobias Arndt aus dem kaufmännischen Bereich, doch schon bald interessiert er sich mehr und mehr für PCs, bildete sich weiter und stieg schließlich zum IT-Leiter eines Unternehmens für Bäckereiausstattungen auf. Eine sehr kundenorientierte Aufgabe, für die der 37-Jährige ständig erreichbar sein musste: „Sogar im Kino brummte manchmal das Smartphone.“ Die Arbeit drängte sich immer tiefer in das Privatleben und der Körper sendete erste Warnsignale: Schlafstörungen, Teilnahmslosigkeit und Konzentrations-schwierigkeiten ließen so lange keine Erholungsphasen mehr zu, „bis ich schließlich morgens nach dem Aufstehen im Schlafzimmer umgekippt bin!“

Sein erster Schritt nach überwundenem Burn-out und einer zweieinhalbmonatigen Reha hatte gleich Symbolcharakter: Mit dem Kauf einer Harley signalisierte Tobias Arndt, dass er sein Leben wieder genießen und hierfür entschleunigen möchte. Auch für das Berufsleben setzte er sich ein neues Ziel: „Eine ausgewogene Work-Life-Balance.“ Bei der Berufsfindung besann er sich auf seinen Jugendwunsch vor gut 20 Jahren zurück. „Schon damals wollte ich Technischer Zeichner werden, es gab aber leider keine berufliche Perspektive in unserer Region“, erinnert sich Tobias Arndt zurück.

Dass der Beruf mittlerweile Technischer Produktdesigner hieß, konnte der Hobbyfotograf gut nachvollziehen, „schließlich ist er eine Mischung aus technischem Wissen und Kreativität.“ Im BFW in Schömburg brachte er sich schon früh in die Ausbildungsgruppe ein und wurde zum Gruppensprecher gewählt – auch ein Indiz für sein wiedergewonnenes Selbstbewusstsein. Dazu trug die individuelle Unterstützung der Ausbilder bei: Als er an einem Bauteil für seine Harley tüftelte, profitierte er von den Tipps zu Form und Funktion. „Das war schon ein tolles Gefühl, als ich die selbstkonstruierte Gehäuseabdeckung aus dem 3D-Drucker nehmen und einbauen konnte.“

Seine Liebe zum Motorrad sollte auch auf der letzten Ausbildungsetappe eine Rolle spielen, stand doch beim Vorstellungsgespräch die Harley seines potenziellen Chefs in der Werkhalle – da war das Eis sofort gebrochen und das Praktikumsgespräch nur noch Formsache. Dass Tobias Arndt darüber hinaus nicht nur was von Motorrädern verstand, stellte er schnell unter Beweis und unterschrieb noch im Praktikum seinen Arbeitsvertrag.

Konstruktion

Zu Beginn steht meist eine kreative Idee: Ein Gitarrenriff, eine Melodie für den Refrain oder ein unverwechselbarer Rhythmus. Dann geht es ans Werk und die Idee muss mit anderen Komponenten in Einklang gebracht werden, um ein neues Lied entstehen zu lassen. Welche Instrumente werden überhaupt benötigt und in welcher Tonart harmonisieren diese am besten miteinander? Am Ende steht dann ein fertiger Song auf dem Papier, der nun einstudiert werden kann.

Der fertige Song ist die finale digitale Zeichnung im CAD-Programm, die alle wichtigen und für die Produktion des Bauteils notwendigen Informationen beinhaltet. Doch wo setzt welches Fertigungsinstrument an, wie tief muss gebohrt werden und wie muss die Oberfläche schließlich aussehen? Die Zeichnung mit Lineal am Reißbrett auf riesigen Papierbögen ist zu einer komplexen digitalen Datei mit unzähligen Zusatzinformationen geschrumpft, die in Sekundenschnelle am anderen Ende der Welt zum Einsatz kommen kann.

TPD 80: 5-Achs-Roboter mit 3D-Teilen erstellt

Funktioniert das im CAD erstellte Bauteil überhaupt, passt es am Ende mit den anderen Bauteilen zusammen und wie wirken Kräfte aufeinander? Diese und weitere Überlegungen gehörten zum Projekt der angehenden Technischen Produktdesigner TPD80. Ihr Auftrag: Einen Handhabungsroboter mit 5-Achsen von der Idee bis zur Ausführung zu erstellen. Die Zielsetzung: Den Aufbau und die Funktionalität eines in automatisierten Betrieben häufig eingesetzten Roboterarms zu verstehen. Die Umsetzung: Auf einer Montageplatte wurden die einzelnen Komponenten aus Kunststoff, Metall und Plexiglas aufgebaut, die zuvor geplant, skizziert und schließlich im 3D-CAD konstruiert wurden. Die eingesetzten Kunststoffteile wurden dafür auf dem 3D-Drucker hergestellt. Die Qualität: Abschließend wurden die einzelnen Bauteile bewertet und die Vor- und Nachteile der Konstruktion besprochen. Der Lernerfolg: Die Teilnehmer konnten live die Auswirkungen ihrer Idee erleben und das Zusammenspiel eigener Überlegungen beobachten.

Papierlose Fertigung: PMI – Product and Manufacturing Information

Der Gedanke von PMI ist, die gesamte Prozesskette von der CAD Konstruktion über die Fertigung (CAM) bis hin zur Qualitätskontrolle mit einem Datensatz abzudecken, der alle notwendigen Informationen enthält. Die technische Zeichnung verliert dadurch zunehmend an Bedeutung, da alle relevanten Informationen im 3D-Modell spezifiziert sind. Damit soll die Prozesskette zwischen Konstruktion, Fertigung und Qualitätskontrolle durchgängig werden. Im Idealfall kann direkt aus dem 3D-CAD-Modell heraus mittels CAM gefertigt werden und abschließend automatisch ein Messprogramm erzeugt werden.

Ausbildungsgruppe Konstruktion besucht AMB in Stuttgart

Mit über 1.500 Ausstellern zeigt die internationale Messe AMB Stuttgart die neuesten Entwicklungen bei Werkzeugmaschinen und Präzisionswerkzeugen für die spanabhebende Metallbearbeitung. Ein idealer Schauplatz für unsere Ausbildungsgruppen der Konstruktion um kräftig zu netzwerken: Während unsere angehenden CAD-Experten die Chance nutzten, um sich gezielt bei Firmen vorzustellen, streckten die BFW-Ausbilder ihre Fühler nach spannenden Themen für die Ausbildung aus.



94%

der Absolventen aus dem Bereich Konstruktion waren nach einem Jahr in Arbeit



25 Jahre

ehrenamtliche IHK-Prüfer:

Dieter Rothfuß und

Klaus Stähle

Fertigungsberufe

Hier wird Heavy Metal gespielt, mit allem, was dazu gehört – E-Gitarren, Schlagzeug, Headbanging. Die Metallsaiten der Gitarre werden so bearbeitet, dass es auch manchmal kreischende Töne erzeugt. Genau wie in der Metallbearbeitung, wenn sich der Fräskopf unerbittlich in das Werkstück arbeitet oder die Feile den U-Stahl streift. Der CAM-Programmierer schlägt dabei wie ein Schlagzeuger die Tasten an und gibt der Maschine den Takt vor. Headbanging ist natürlich im Reich der rotierenden Werkzeuge nur mit Haarnetz und Schutzbrille möglich.



Praxisbezug: Geplante Zerlegung

Während ein echter Rockstar schon mal seine Gitarre auf der Bühne zerlegt, mussten sich die angehenden Industriemechaniker damit begnügen, einen ausrangierten Motor eines Aufsitzmähers samt Getriebe aufzutrennen.

Zehn Umschüler im Berufsförderungswerk Schömburg, die in ihrer 24-monatigen Ausbildungszeit die klassischen Themenfelder wie Feilen, Bohren, Fräsen oder Drehen bearbeiten, starteten eine interessante Aufgabe. „Die Idee war es, die gesammelten Kenntnisse in einem Projekt anzuwenden und dabei noch was Sinnvolles herzustellen“, so die angehenden Industriemechaniker. Dafür wurden ein defekter Verbrennungsmotor und verschiedene Getriebe zerlegt, analysiert, gereinigt, repariert und wieder zusammengebaut – aber so, dass durchdachte Sichtöffnungen das Innenleben erlebbar machen: „Das war gar nicht so einfach, denn durch die Trennschnitte hat sich die Form teilweise leicht verändert“, zeigten sich beide Gruppen überrascht.

Die Umschüler kommen aus ganz unterschiedlichen Berufen, Metallkenntnisse hatten zu Beginn die wenigsten. „Doch gerade bei so einem Projekt, das uns großen Spaß gemacht hat, lernt man eine ganze Menge“, sind sich alle Beteiligten einig. Die enge Verzahnung zwischen Theorie und Praxis im BFW soll ihnen dabei helfen, in der Metall verarbeitenden Industrie beruflich neu durchzustarten.

Fertigungshalle erstrahlt in neuem Glanz

Im vergangenen Jahr wurde im Fertigungsgebäude kräftig umgebaut und renoviert. Um den in die Jahre gekommenen Fußboden wieder auf Vordermann zu bringen, wurden Maschinen und Werkbänke verschoben, Regale um- und neu aufgebaut und die Standflächen optimiert. „Da man quasi alle Elemente mindestens einmal in die Hand nehmen musste, war das die Gelegenheit, alle Bereiche der Werkstatt zu durchleuchten“, blickt Michael Volpp zufrieden auf das Ergebnis. Und das kann sich sehen lassen: Mehr Platz, mehr Ordnung und kurze Wege.



97%

der Absolventen aus dem Bereich Fertigung waren nach einem Jahr in Arbeit

IHK bricht Lanze für ehrenamtliche Prüfer

Festakt in Bad Liebenzell offenbart, wie viel Arbeit und Kompetenz hinter Aus- und Fortbildungsangeboten und der Beurteilung der Teilnehmer steckt

BAD LIEBENZELL. In einer Feierstunde im Kurhaus Bad Liebenzell hat die Industrie- und Handelskammer (IHK) Nordschwarzwald das ehrenamtliche Engagement ihrer langjährigen Prüfer aus der gesamten Region Nordschwarzwald gewürdigt. Über 80 Prüfer kamen zum Festakt.

Aus den Händen von Tanja Traub, Mitglied der Geschäftsleitung und Leiterin des Geschäftsfeldes Berufsbildung, erhielten 68 IHK-Prüfungsausschussmitglieder eine Ehrenurkunde für mehr als 15, 25 und 40 Jahre ehrenamtliche Tätigkeit. Drei von ihnen wurden für ihr Engagement feierlich geehrt und verabschiedet. In ihrer Festrede dankte Traub den Geehrten für ihren freiwilligen und zusätzlich geleisteten Einsatz und unterstrich die Bedeutung der ehrenamtlichen Prüfertätigkeit für die Wirtschaft und Gesellschaft: „Ihre Arbeit in den Prüfungsausschüssen erfolgt zumeist im Verborgenen. Oft wird bei Prüfungen in der Aus- und Fortbildung vergessen, welch großes ehrenamtliches Engagement tatsächlich dahintersteht. Fakt ist: Die Ausbildungsleistungen der Wirtschaft und die Arbeit der IHK in der beruflichen Bildung wären ohne Ihre ehrenamtliche Tätigkeit undenkbar. Sie investieren hierfür das Wertvollste, was Sie haben, Ihre Zeit.“ Traub erinnerte daran, dass 2018 etwa 1300 Auszubildende eine Zwischenprüfung und über 3700 junge Erwachsene ihre Abschlussprüfung vor der IHK-Nordschwarzwald abgelegt hatten.



Die Industrie- und Handelskammer Nordschwarzwald würdigt den mannigfaltigen Einsatz ihrer Helfer.

AUSGEZEICHNETE Leistungen gewürdigt

• **15 Jahre:** Rolf Bok, Andreas Burst, Ralf Dilger, Willi Döber, Klaus Duller, Annelore Edlbauer-Schnöder, Harry Feeser, Ernst Fink, Axel Fritz, Andreas Gaiser, Bettina Geiger, Norbert Gloß,

Markus Haarman, Dorothe Hamann, Edgar Hemminger, Daniel Hummel, Günter Jung, Silvia Keck, Karl Kirchner, Christian Kirmse, Georg Kost, Manfred Kuttler, Jörg Möhrle, Rüdiger Mrowiec, Bernd Opitz, Reinhard Otto, Helmut Raaf, Sascha Rackow, Katja Richter, Dieter Schestag, Alexander Schlecht, Udo Seiter, Markus Siebert, Wolfgang Sillak, Reinhard Spiess, Nicolai Stotz,

Thomas Ulrich, Petra Vollmer, Peter Weigold, Christian Woerner, Nikolaus Wollelydt, Jürgen Klaus Zeschke.
• **25 Jahre:** Albrecht Beyle, Klaus Bogner, Dieter E. Brösamle, Thomas Fass, Roland Gutekunst, Harald Kaiser, Hans-Bernd Knüppel, Fritz Köhn, Manfred Lutz, Wolfgang Mocker, Manuel Perez Castillo, Hans-Joachim Pfau, Wolfgang Reiling, Friedhelm

Rimmler, Dieter Rothfuß, Klaus Rottenhofer, Manfred Schiebel, Elisabeth Schilling, Werner Steimle, Heide Bärbel Ulrich-Hamel, Ewald Walz.
• **40 Jahre:** Klaus Dieter Boda, Bernd Böhringer, Michael Drexler, Klaus Hammer, Dieter Kälber, Ulrich Smolarek.
• **Verabschiedungen:** Hans Gerstenecker, Karl Heinz Rothfuß, Heinrich Waldecker, pm

lein in der beruflichen Erstausbildung waren unsere Prüfer über 32.000 Stunden im Einsatz“, stellte Traub heraus. Weiterhin betonte sie, dass der Ideenreichtum, die Fähigkeit und die Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter in den hiesigen Unternehmen das große Plus im internationalen Wettbewerb seien. „Dass wir auf Dauer unseren Wohlstand erhalten können, hängt entscheidend von der Qualität in der Bildung in unseren Schulen und Betrieben ab“, meinte Traub. Dazu gehöre auch, dass die Betriebe genügend und vor allem ausreichend qualifizierte Jugendliche für eine betriebliche Ausbildung fänden. Die IHK stehe es als Auftrag und Verpflichtung an, sich für die berufliche Bildung stark zu machen. Mit beruflicher Aus- und Weiterbildung eröffnen sich vielversprechende Karriereoptionen, die die berufliche Bildung gleichwertig und mit Blick auf so manches Studienfach oftmals sogar besser machen. Moderatorin Julia Hägel führte die Gäste charmant durch das Programm. Der junge Künstler „Geiger Noah“ umrahmte den Festakt musikalisch und verabschiedete die Gäste einfühlsam mit dem Stück „One Moment in Time“ von Whitney Houston. pm

Artikel aus der Pforzheimer Zeitung vom 13.10.2018

Wertschätzung für ehrenamtliches Engagement in der Prüfungskommission

Ehrenamtliche Prüfer und Prüferinnen wurden von der IHK Nordschwarzwald für ihr tolles Engagement ausgezeichnet. Ohne die Mitarbeit in den Ausschüssen könnten keine Prüfungen abgenommen werden. Als Bildungsträger mit zahlreichen Aus- und Weiterbildungen mit IHK-Zeugnis oder -Zertifikat wissen wir und unsere Ausbilder/-innen um diese Verantwortung. Deshalb engagieren sich zahlreiche BFW-Mitarbeiter, sogar bereits berentete, in verschiedenen Komitees – manche von ihnen schon bis zu 50 Jahre.

An dieser Stelle möchten auch wir als Arbeitgeber DANKE für diesen Einsatz sagen an: Bettina Geiger, Dieter Rothfuß, Roland Gutekunst, Klaus Hammer und Heinrich Waldecker

Ressourcenplanung mit DaVinci

Benötige Raum mit Beamer für eine Ausbildungsgruppe mit 20 Teilnehmern und außerdem einen Ausbilder für Englisch – so oder so ähnlich könnte eine Überlegung bei der Wochenplanung für die Teilnehmenden lauten. Hier kommt das Planungstool DaVinci ins Spiel: Mit wenigen Mausklicks können verschiedene Ressourcen gefiltert werden und somit der Planungsprozess in der Ausbildung beschleunigt. Um möglichst schnell das Tool im BFW einsetzen zu können wurden Mitarbeiter geschult. Dabei arbeitet DaVinci in Echtzeit auf dem Server und Änderungen sind sofort für alle Anwender sichtbar. „Da es kein Rückgängig gibt, haben wir an der ein oder anderen Stelle auch Lehrgeld zahlen müssen“, erinnert sich Michael Volpp, der mit Ronny Beyer interner Ansprechpartner im BFW ist. Eine Schnittstelle zu SharePoint bindet DaVinci in das bestehende System ein – somit haben alle Ausbilderinnen und Ausbilder ihre Ausbildungswoche im Blick.



2 IHK-Beste

in der Ausbildung zum Industriemechaniker:
Christof Züfle und Simon Drewitz



Neues Zertifikat

Der CNC-Anwender Drehen und Fräsen erhält künftig das Zertifikat Nachwuchsstiftung Maschinenbau.

Lernen, wo andere Urlaub machen

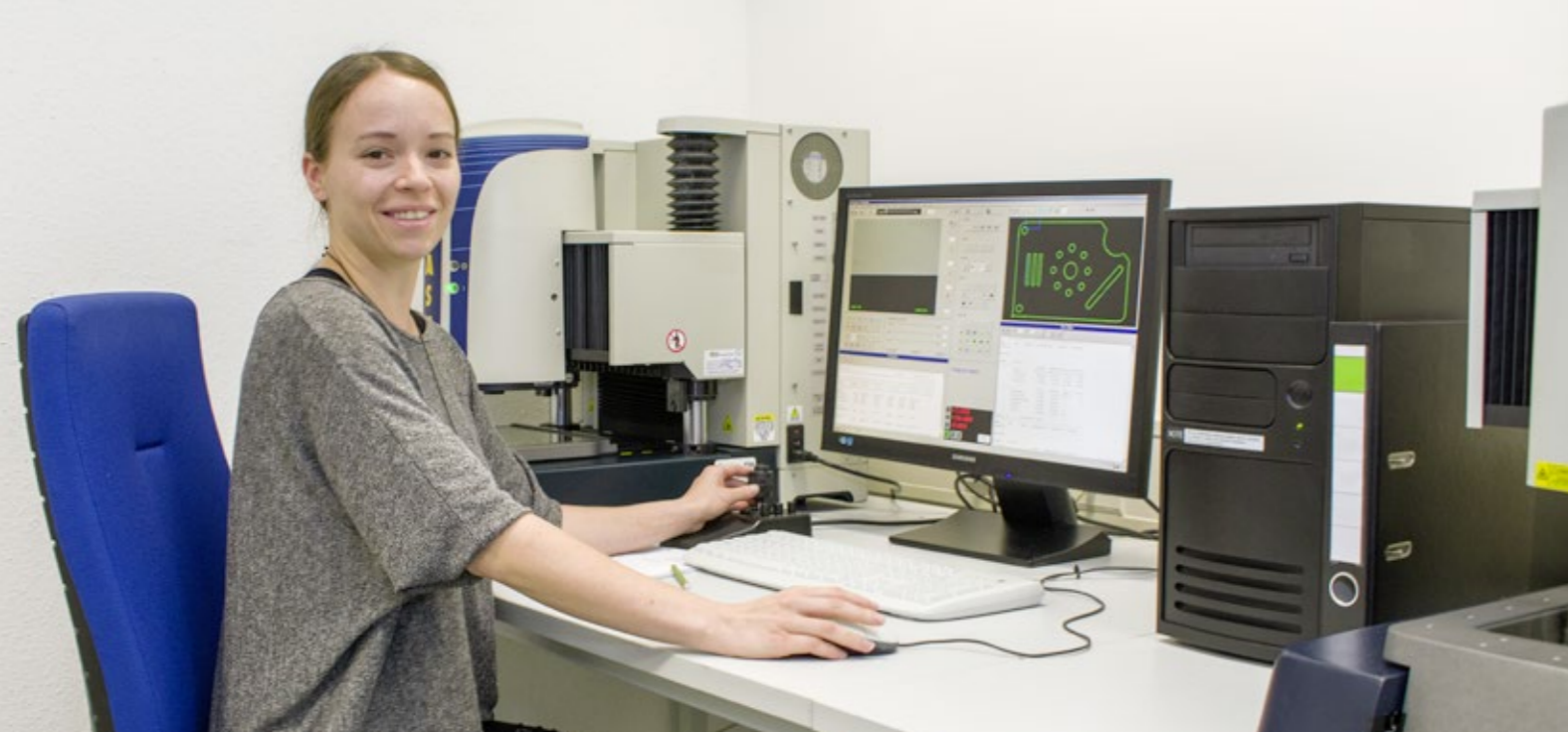
Im Sommer 2014 stellte ein folgenschwerer Freizeitunfall für Maximilian Sorger alles auf den Kopf. Die Verletzungen waren für den Verfahrensmechaniker/Beschichtungstechnik so gravierend, dass die Ärzte dem damals 22-Jährigen nur wenige Chancen auf eine vollständige Heilung einräumten – zwei kompliziert gebrochene Fußgelenke, ein Beckenbruch und darüber hinaus noch vier gebrochene Wirbel.

Es dauerte gut dreieinhalb Monate, bis Maximilian Sorger wieder ohne Rollstuhl und Gehhilfen auskam. Dadurch motiviert und mit der Erkenntnis, dass er den alten Beruf nicht mehr machen konnte, suchte er sich ein neues berufliches Ziel. „Ich wollte unbedingt einen Job in der Fertigung, bei dem ich nicht nur sitzen oder stehen muss.“ Das war auch die medizinische Empfehlung – Sitzen, Stehen und/oder Gehen. Eine Arbeitserprobung im BFW in Schöenberg brachte schließlich das erhoffte Ergebnis und vereinbarte beide Wünsche – eine Umschulung zum Industriemechaniker.

Gut ein Jahr nach dem Unfall startete Maximilian Sorger mit der Reha-Vorbereitung, „die superhilfreich war, um wieder in das ganze Thema Lernen reinzukommen.“ Schon da gründete er mit zwei weiteren Teilnehmern eine Lerngruppe, die auch in ihrer Freizeit des Öfteren die vielfältigen Angebote rund um Schöenberg nutzte. „Dazu gehörten auch zahlreiche Spaziergänge, um den Kopf frei zu bekommen – die Luft hier oben ist schon etwas Besonderes, quasi wie im Urlaub“.

„Die Ausbildung hat mir großen Spaß gemacht und ich nehme viele neue Aspekte mit“, zeigte sich Maximilian Sorger auch vom Erfolgstraining beeindruckt. „Das Bewerbungstraining hat mich richtig weitergebracht, denn bis dahin hatte ich eine ganz andere Vorstellung von einer Bewerbung.“ Nach nur wenigen Bewerbungen hatte er sein Praktikum in der Tasche, „doch leider haben die Ausbildungsinhalte nicht gepasst, so dass ich mich nach Rücksprache mit den Ausbildern für ein zweites Praktikum beworben habe“. Ein Glücksgriff, wie sich herausstellte – noch während des Praktikums hat ihm der Zulieferer für den Maschinenbau einen Arbeitsvertrag angeboten.





Hoch motiviert absolviert Nicole Urban die Umschulung zur Qualitätsfachfrau in Stuttgart

Qualitätswesen

Wie würde man die Qualitätsmerkmale in der Musik beschreiben? Für den Tontechniker müssen alle Instrumente ausgewogen klingen, der Zuhörer möchte, dass ihn die Musik berührt und der Dirigent kontrolliert den Takt und ist für den richtigen Einsatz der einzelnen Instrumente verantwortlich.

Auch in den Unternehmen gibt es verschiedene Anforderungen an die Produkte. Und für die Arbeit in der Qualitätssicherung gibt es immer differenziertere Methoden, für die es mehr und mehr Fachpersonal bedarf. Schließlich kümmern sich mittlerweile ganze Abteilungen um die Qualität der Produkte, die dazugehörige Dokumentation und die Kommunikation aller am Fertigungsprozess Beteiligten. Aber auch im Qualitätswesen ist der Fachkräftemangel angekommen und gut ausgebildetes Personal ist für die Unternehmen schwer zu finden.



85,7%

der Absolventen aus dem Bereich Qualitätswesen waren nach einem Jahr in Arbeit



1.200 Fachkräfte wurden seit 1972 für das Qualitätswesen ausgebildet

Neuordnung

Der DIHK hat die Inhalte und Rahmenlehrpläne für den Qualitätsfachmann an die aktuellen Anforderungen angepasst. Seit 2017 handelt es sich nun um einen Umschulungsberuf nach §59 BBiG. Analog wurden auch die Prüfungen vor der IHK neu aufgestellt.

DGQ-Veranstaltung / AUKOM

Die Deutsche Gesellschaft für Qualität (DGQ) nutzt die hochwertige Ausstattung und schult externe Kursteilnehmer in den Räumlichkeiten des BFW in Schömburg und Stuttgart. An verschiedenen Terminen kamen rund 120 Teilnehmer, um sich in den Messtechnikkursen der DGQ weiterzubilden. Den externen DGQ-Dozenten wurden dabei BFW-Ausbilder zur Seite gestellt.

Möglichkeit zum Netzwerken

118 Teilnehmer und Mitarbeiter aus dem Qualitätswesen besuchen die Messe control 2018 in Stuttgart. Unterstützt haben uns bei dieser besondere Exkursion verschiedene Firmen, bei denen wir uns auf diesem Weg für ihr Sponsoring bedanken möchten.



„Mein neuer Job im Mikrospritzguss ist ein echter Volltreffer. Ich bin super zufrieden, aber ohne Sie und das Wissen, das in SMP vermittelt wird, wäre es echt hart. Ich wünsche Ihnen eine gute Zeit und Danke für Alles!“

Alexander Veh,
ehemaliger Teilnehmer der Ausbildungsgruppe QF69

Unsere Antwort auf den Fachkräftebedarf

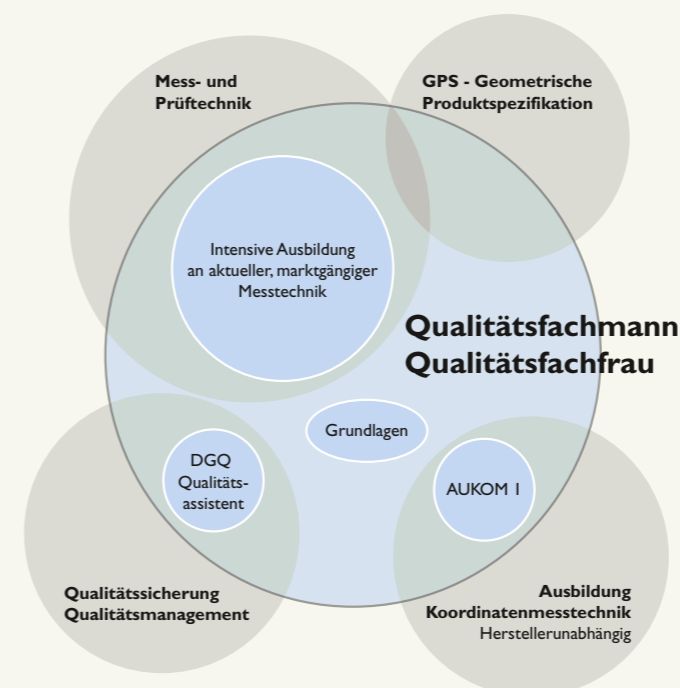
Betrachtet man den aktuellen Stellenmarkt, so findet man sehr viele Berufsbilder und allgemein gehaltene Jobbezeichnungen. Dabei fällt auf, dass die Arbeitsplatzbeschreibungen und die geforderten Qualifikationen viele Parallelen aufweisen – d.h. für ähnliche Jobs werden beispielsweise Männer und Frauen als Mitarbeiter in der Qualitätssicherung, Messtechniker, Qualitätskontrolleur, Spezialist Qualität, Qualitätsbeauftragter, Qualitätskoordinator etc. gesucht.

Der Qualitätsfachmann vereint verschiedene Aspekte der einzelnen Anforderungsprofile und steht breit aufgestellt dem Arbeitsmarkt zur Verfügung – dennoch ist der Beruf in der freien Wirtschaft noch relativ unbekannt.

Gezielte Mailingaktion

Um Unternehmen im Einzugsgebiet des BFW über die Ausbildung Qualitätsfachmann zu informieren, wurde eine neue Fachbereichsbroschüre ins Leben gerufen. Ziel der Broschüre war es, nicht nur die reinen Ausbildungsinhalte aufzulisten, sondern potenziellen Arbeitgebern eine Übersicht an die Hand zu geben, was BFW Teilnehmer konkret mitbringen und welche Vorteile ein Praktikum für beide Seiten bringt.

Begleitet wurde die Aktion von einem Fachartikel in der QZ, eine der führenden Fachzeitschriften im Qualitätswesen. Auch der Bericht unterstreicht noch einmal die Vielfaltigkeit und praxisnahe Ausbildung und beleuchtet den Qualitätsfachmann als Allrounder, der in allen Bereichen der Qualitätssicherung eingesetzt werden kann.



Informationstechnologie

Schon in den 80er Jahren entstand ein weiteres elektronisches Instrument für die Musikszene: Mit den elektronischen Klängen von Kraftwerk oder dem Synthie-Pop von Depeche Mode bis hin zu den Techno-Klängen war der Siegeszug des Computers auch in der Musik nicht mehr aufzuhalten. Noch rasanter entwickelte sich seither der IT-Sektor – kleiner, schneller, intelligenter und natürlich dank Cloud-Computing auch zu jeder Zeit an jedem Ort nutzbar. Vielschichtige Entwicklungen, die in der IT-Ausbildung berücksichtigt werden müssen.

Reality Coaching

2018 erhielt das BFW in Stuttgart die Förderzusage für das BMBF-Projekt „Reality Coaching zur Unterstützung der Inklusion in Unternehmen“, das gemeinsam mit der GFN AG und der Bergischen Universität Wuppertal durchgeführt wird. Dabei durchlaufen Reality Coaches zu ihrer angestammten Berufsausbildung ein innovatives Lernarrangement für den professionellen Umgang mit digitalen Medien. Als räumlich entfernte („remote“) Problemlöser greifen sie in Arbeitsprozesse synchron mittels virtueller bzw. Augmented Reality (VR/AR) ein und arbeiten als VR/AR-Trainer.



IT-Ausbilderin Cathleen Gliemann (li.) und ihr Teamleiter Oliver Sigrist (2.v.r.) besuchen eine Veranstaltung zum Thema Reality Coach

Das neue Qualifizierungskonzept zum Reality Coach soll in Zielunternehmen verschiedener Branchen erprobt und validiert werden. Die Suche nach geeigneten Unternehmen gestaltet sich als große Herausforderung.

Erste erfolversprechende Kontakte konnten zu Firmen im Bereich Qualitätswesen geknüpft werden, um ein Erprobungsszenario zu entwickeln.



Im Austausch mit SAP

Gemeinsam mit den BFWs Nürnberg und Frankfurt ist unsere IT-Abteilung im regen Austausch mit dem Softwareunternehmen SAP. An einem dreitägigen Seminar zum Thema „Chiefsache Inklusion“ wurde die Zusammenarbeit mit dem Recruiting und dem Inklusionsbeauftragten bei SAP intensiviert und die Position des BFW als Netzwerkpartner, der IT-Fachkräfte ausbildet, gestärkt.



Cisco Networking Academy

Als Partner der Cisco Networking Academy bietet das BFW den Teilnehmenden die Möglichkeit, vom Know-how des führenden Anbieters für Netzwerktechnik zu profitieren. Mit dem erfolgreichen Abschluss verschiedener Trainingsmodule können wichtige Zusatzzertifikate wie z.B. CCENT erworben werden.



CCENT

Mit der Zertifizierung zum Cisco Certified Entry Network Technician (CCENT) stellen erfolgreiche Teilnehmer unter Beweis, dass sie in der Lage sind, kleine Unternehmensnetzwerke zu installieren, zu betreiben und anfallende Probleme zu lösen. Darüber hinaus verfügen sie über grundlegendes Wissen im Bereich Netzwerksicherheit.

90%
der Absolventen aus dem
Bereich IT waren nach
einem Jahr in Arbeit

Für einen Tag Unternehmer – BFW Teilnehmer beweisen ihr Können beim Planspiel

Die berufliche Praxis ist komplex. Deshalb legt das BFW großen Wert auf eine praxisnahe Vermittlung der Ausbildungsinhalte. Um gelerntes Wissen in die Tat umzusetzen, bieten u.a. interaktive Planspiele realitätsnahe Bedingungen. Dass das auch im Rahmen einer beruflichen Rehabilitation gut funktioniert, bewiesen die Berufsförderungswerke Frankfurt und Schömburg. In Kooperation mit SAP führten 16 BFW-Teilnehmer das digitale Unternehmensplanspiel ERPsim im BFW Frankfurt durch.

Verkaufspreise festlegen. Alle Aktionen wurden von einer SAP-Simulationssoftware erfasst und die Auswirkungen sofort aufgezeigt. Dabei konnten hochkomplexe Abläufe sehr anschaulich wahrgenommen werden.

Den Teilnehmern hat es großen Spaß gemacht, weil sie theoretische BWL-Inhalte in der Praxis erleben konnten. „Direkt zu sehen, welche Folgen eine Entscheidung haben kann, war schon eindrucksvoll“, resümiert Patrick Maier, der aktuell eine Ausbildung zum IT-Fachinformatiker macht.

Sechs Teilnehmer und zwei Ausbilder aus den Bereichen IT und Wirtschaft vom BFW Schömburg wurden mit weiteren Teilnehmern des BFW Frankfurt für einen Tag zu „digitalen“ Unternehmern. In fünf Kleingruppen konkurrierten sie wie echte Wettbewerber auf einem Markt für Müslimischungen. Dabei mussten sie den Einsatz von Kapital, Personal und Betriebsmittel richtig planen, Marketingausgaben veranschlagen und

Eine gemischte Gruppe aus den beiden BFWs konnte schließlich den Sieg für sich verbuchen – über drei Runden hatten sie richtig kalkuliert. „Denn schon kleinere Fehler in der Planung können am Ende viel Geld kosten,“ ist nur eine Erkenntnis, die Jonas Wenger (IT) vom Ausflug in die Unternehmerwelt mit zurück nach Schömburg nimmt.



Teilnehmer und Mitarbeiter aus den Bereichen IT und Wirtschaft erleben in einem SAP-Planspiel die Auswirkungen ihrer Strategien

Wirtschaft und Verwaltung / Steuern und Finanzen

Schon immer im Orchester des Berufsförderungswerks dabei, sind die kaufmännischen Berufe. Sie prägten bereits vor der Gründung des BFW Schömburg das Gesicht in der Ausbildung, wie die Beatles oder die Stones der Musikszene dieser Zeit den Stempel aufdrückten. Damit hat der Industriekaufmann wohl jeden Musikstil seit jener Zeit durchlaufen und sich in über 50 Jahren immer wieder den aktuellen Trends und Anforderungen angepasst.

Verwaltungsfachangestellter

Unser neuestes Instrument im Angebot der kaufmännischen Berufe ist der Verwaltungsfachangestellte für die Kommunal- und Landesverwaltung. Der Beruf bereichert seit März 2018 das Ausbildungsangebot im BFW in Stuttgart und erfreut sich einer guten Nachfrage – Tendenz steigend. Kein Wunder, denn auch im öffentlichen Sektor ist der Fachkräftemangel längst angekommen: Laut einer Studie von PricewaterhouseCoopers aus dem Jahr 2017 werden demnach bis im Jahr 2030 insgesamt rund 800.000 Stellen im öffentlichen Sektor nicht mehr besetzt werden können – den Fachkräftemangel allein in der Verwaltung beziffert die Wirtschaftsprüfungsanstalt auf 151.000 Arbeitsplätze.

Damit wurde dem wachsenden Bedarf in Gemeinden, Städten und Ämtern Rechnung getragen und ein weiterer Beruf mit ausgezeichneten Arbeitsmarktchancen in den Fachbereich Wirtschaft und Verwaltung mit aufgenommen. Der Verwaltungsfachangestellte steht aufgrund seiner Ausrichtung auch nicht in Konkurrenz zu den klassischen kaufmännischen Berufen, sondern ergänzt das Angebot um Themen rund um die Verwaltung: Öffentliches Recht, Kommunales Finanzwesen oder Verwaltungsbetriebslehre.

Aber auch aktuelle Anforderungen an die Kommunen werden thematisiert. So steht die papierlose Kommunikation in Behörden und Verwaltungen ebenfalls auf der Agenda, um den Schritt zur Digitalisierung von Anträgen, Formularen und Bescheiden zu vollziehen. Dabei müssen technische und rechtliche Aspekte beleuchtet werden. Außerdem werden für die bürgernahe Arbeit die Kommunikations- und Konfliktfähigkeit geschult, um auftretende Probleme kundenorientiert bearbeiten und lösen zu können. Teilnehmer sollen schließlich später souverän reagieren.

Dass die Absolventen am Ende auch mit dem richtigen Know-how dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, dafür sorgen praxiserfahrene Fachausbilder: Ob der stellvertretende Bezirksamtsleiter von Stuttgart-Weilimdorf oder ehemalige Bürgermeister, das Dozententeam kommt durchweg aus der Praxis und kann die Theorie mit seinen Erfahrungen aus dem Verwaltungsalltag veranschaulichen.



Die komplette Studie von PricewaterhouseCoopers zum Download: <https://t1p.de/studie2017-pwc>



Teilnehmer und Mitarbeiter aus dem Verwaltungsfach freuen sich über die Einladung zur Bürgermeisterversammlung

Angehende Verwaltungsfachangestellte folgen der Einladung zur Bürgermeisterversammlung

Harald Ehrler ist nicht nur Dozent bei den Verwaltungsfachangestellten im BFW in Stuttgart, sondern gleichzeitig auch Geschäftsführer des Verbandes der Bürgermeister in Baden-Württemberg. Da ließ er sich nicht nehmen, Geschäftsfeldleiter Andreas Fritsch und die aktuellen Teilnehmer der VFA Ausbildung zur Bürgermeisterversammlung nach Ditzingen einzuladen.

Etwa 450 der 1101 Bürgermeister aus dem Ländle besuchten im November 2018 die Versammlung, an der auch Ministerpräsident Winfried Kretschmann teilnahm – eine gute Gelegenheit zum Netzwerken und das BFW als Fachkräftelieferant für die Kommunen bekannt zu machen. Zum neuen Verbandspräsidenten wurde übrigens der amtierende OB von Ditzingen gewählt, der nur wenige Tage zuvor einer Teilnehmerin für ihr sechsmonatiges Praktikum zugesagt hat – eine tolle Chance, die Bekanntheit der Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten im BFW zu vergrößern.



94%
der Absolventen aus dem kaufmännischen Bereich waren nach einem Jahr in Arbeit



15 Jahre
ehrenamtliche Mitarbeiterin bei der IHK: Bettina Geiger



Teilnehmer beim Steuerforum des DSTV BW

Knapp 20 angehende Steuerfachangestellte folgten der Einladung zum Steuerforum in die Stuttgarter Liederhalle. Sie besuchten praxisorientierte Vorträge zur Umsatzsteuer und Themen aus der Rechtsprechung und Finanzverwaltung. Die Pausen wurden genutzt, um sich an verschiedenen Ständen der Hausmesse zu informieren und Kontakte in die Steuerbranche zu knüpfen.

Gutes Netzwerk muss erweitert werden

Mit dem Verwaltungsfachangestellten betritt das BFW auch in gewisser Weise Neuland, denn bis in die Kommunal- und Landesverwaltungen war bisher keine Netzwerkarbeit erforderlich – zumindest nicht auf Ausbildungsebene.

Doch die Gespräche fruchten und die Gemeinden erkennen recht schnell, welche Chance sich ihnen bietet, fertig ausgebildetes Personal zu bekommen. Und zwar nicht nur Verwaltungsfachangestellte, sondern auch für andere Bereiche wie Technisches Haushandwerk und IT.



IHK-Beste
in der Ausbildung zur Kauf-
frau für Büromanagement:
Katrin Brüssow



Aufgeben war für Olivera Milutinov noch nie eine Option

Steuerfach: Ein Initiativanruf wird zum Glücksfall für beide Seiten

Teil der zweijährigen Ausbildung zur Steuerfachangestellten im Berufsförderungswerk in Stuttgart ist eine sechsmonatige Praxisphase. Olivera Milutinov suchte im Sommer 2017 einen Praktikumsplatz – ohne Erfolg. Die Gründe für die Absagen waren dabei vielfältig: „Von der persönlichen Absage über keinen konkreten Bedarf bis zu wir hatten gerade erst Praktikanten, war alles dabei“, erinnert sich die 43-Jährige. Am meisten enttäuscht zeigte sie sich allerdings darüber, dass manche Arbeitgeber gar nicht geantwortet haben – einer der Gründe, warum sie vermehrt Initiativanrufe tätigte, um die Notwendigkeit des Praktikums für ihre Ausbildung besser erklären zu können.

Und genau so ein Anruf in der Steuerberaterkanzlei Klein & Ritrovato-Russo in Stuttgart machte Jutta Klein, eine der Steuerberaterinnen, hellhörig: „Das kann es ja nicht sein, dass eine Ausbildung an einem Praktikumsplatz scheitert“, begründet die engagierte Inhaberin ihre Entscheidung, die Bewerberin gleich am darauffolgenden Tag für ein Gespräch einzuladen. „Frau Milutinovs freundliches Auftreten bestärkte mich, sie für ein halbes Jahr anzustellen, obwohl wir zu dieser Zeit eigentlich niemand gebraucht hätten. Doch nicht nur das Gespräch, sondern auch ihre Vorgeschichte gaben letztlich den Ausschlag.“

Olivera Milutinov ist vor rund 20 Jahren aus Serbien nach Deutschland gekommen und hat im Prinzip bei null begonnen. Doch von Beginn an beweist sie Willensstärke, lernt fleißig die deutsche Sprache und findet schließlich einen Job als Arzthelferin. Doch leider muss die Praxis schließen, da kein Nachfolger gefunden wurde – zum Leidwesen von Frau Milutinov: „Das belastete mich so stark, dass ich danach erst einmal in ein tiefes Loch gefallen bin.“ Hinzu kamen weitere körperliche

Problemlagen, die eine Umschulung notwendig machten. „Bei der Berufswahl zur Steuerfachangestellten war mir vor allem die Zukunftsperspektive des neuen Jobs wichtig“, begründet sie ihre neue berufliche Ausrichtung.

Ausbildungsstart im Berufsförderungswerk in Stuttgart war im Frühjahr 2016 mit einem vorgeschalteten Vorbereitungskurs, der für alle angehenden Steuerfachangestellten von der Steuerberaterkammer Stuttgart vorgeschrieben wird. Nach einem Jahr intensiver Bearbeitung der Steuergesetze und praxisnahen Übungsfällen stand dann die Praxisphase an. „Sechs Monate ist eine ausreichende Zeit, um den Menschen besser kennenzulernen“, hebt Frau Klein hervor. „Das Fachliche kommt mit der Zeit von alleine und kann notfalls vermittelt werden, aber ein freundliches Wesen und Engagement kann man niemanden mehr beibringen.“

Und genau an dieser Stelle konnte Olivera Milutinov mit ihren Soft Skills überzeugen und bewahrte auch in stressigen Phasen die nötige Ruhe und Freundlichkeit: „Da merkt man eben auch die vorhandene Lebenserfahrung“, sind sich die beiden Inhaberrinnen einig und boten ihr am letzten Tag des Praktikums sogar einen Vorvertrag an. „Da war ich schon etwas überrascht. Es hat zwar alles super gepasst und ich habe mich sehr wohl gefühlt, aber damit hatte ich wirklich nicht gerechnet“, strahlt die angehende Steuerfachangestellte. Für Steuerberaterin Klein ist es eine Bestätigung, dass sie diesen Schritt gegangen ist und bekräftigt: „Ich freue mich über diese Entwicklung und würde es genau so wieder machen. Auch wenn es nur für die Zeit des Praktikums wäre – schließlich hat jeder eine zweite Chance verdient!“

Elektronik

Die Elektronik ist die Flöte aus unserem Fundus. Sie ist eines der ältesten Instrumente überhaupt. An eine Zeit ohne sie lässt sich kaum zurückdenken. An eine Zeit im BFW ohne Qualifizierungen in der Elektrotechnik ebenso wenig.

Die Flöte ist leiser als manch anderes Instrument. Aber wenn sie fehlt, fällt es sofort ins Gewicht. In all' ihren Facetten unterstützt sie die Grundmelodie, wie kaum ein anderes. Als Sopran wunderschön hell und klar, als Bass tief und akzentuierend, als Piccolo zeitweise alles übertönend. Die Technischen Hauswarte waren dieses Jahr besonders zu hören. Sie spielten einen Gastauftritt bei der Gemeinde Schömberg.

Technische Hauswarte im Duett mit der Gemeinde Schömberg

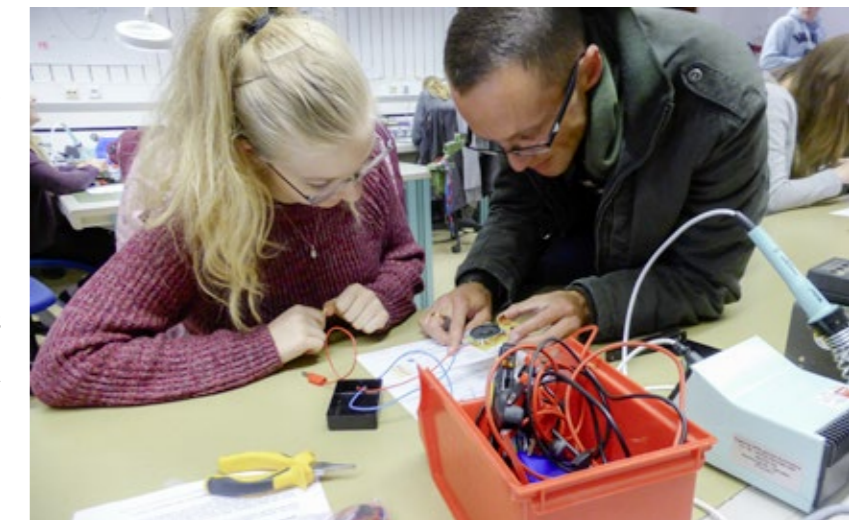
Integration in Arbeit ist das höchste Ziel jeder Qualifizierung. Deshalb bemühen sich alle Teilnehmer um ein betriebliches Praktikum – als Türöffner und zum Sammeln von Arbeitserfahrung.

Für zwei angehende Technische Hauswarte ergab sich dieses Jahr ein glücklicher Zufall. Bei einem Besuch des hiesigen Bauamtsleiters kam das Gespräch mit Blick auf

unsere Ausstattung und Ausbildung auf eine mögliche Kooperation. Zu tun gibt es bei der Gemeinde genug, denn neben ihrem Verwaltungsgebäude ist sie für die Instandhaltung und Pflege von Schulen, Kindergärten und weitere Liegenschaften verantwortlich. Genau der richtige Einsatzort für unsere technischen Hauswarte. In einem ersten Probelauf stellte die Gemeinde vier Praktikumsplätze für je 14 Tage zur Verfügung.

Voller Einsatz bei Veranstaltungen

Wenn unsere Teilnehmer nicht gerade im Praktikum sind, zeigen sie auch abseits der Ausbildung große Einsatzbereitschaft. Bei Veranstaltungen oder dem Besuch von Kostenträgern, DRV-Azubis und Firmen leiten sie regelmäßig ein Praxisprojekt an: das Zusammensetzen eines Fiepsers (= Durchgangsprüfer). Schaltplan lesen, Löten, Schrauben: Besucher gewinnen echte Einblicke in die Welt der Elektronik. Alles andere als selbstverständlich. Denn je nach Gruppengröße bedeutet das einen vollständigen Tag Zusatzarbeit für die Teilnehmer. Der Vormittag wird für das Vorbereiten der Baugruppen genutzt. Am Nachmittag bekommen die Gäste eine kurze Präsentation inklusive Sicherheitsunterweisung und werden anschließend beim Löten betreut.



Ein Teilnehmer der Elektronik-Ausbildung zeigt einer Besucherin, wie sie den Fiepser zusammensetzen muss, damit der am Ende funktioniert



75%

der Absolventen aus dem Bereich Elektronik waren nach einem Jahr in Arbeit



28

Veranstaltungen, Fachseminare für Kostenträger und Messeauftritte wurden 2018 von uns durchgeführt



100

Fiepsen wurden für Besucher zusätzlich zur Elektronik-Ausbildung gefertigt

Integrationsmaßnahmen und Coaching

Auf neuen Tonspuren wandeln

Das alte Instrument liegt schon länger im Schrank, die aufgetretenen Einschränkungen machten ein Weiterspielen unmöglich. Zum Glück gab es im Konzerthaus eine Alternative – Platzanweiser statt 1. Geige. Mit der Einführung eines neuen elektronischen Ticketings, ist aber auch diese Möglichkeit hinfällig. Doch der Wunsch weiter Musik zu machen ist nach wie vor da, die Frage ist nur, in welcher Form? Was geht gesundheitlich noch oder was hat sich in einer längeren Auszeit verändert? Oft reicht die Auffrischung zurückliegender Kenntnisse, sich z. B. für ein anderes Orchester zu bewerben, manchmal ist die Überlegung, ob man seinen Musikstil auf andere Musiker abstimmen kann.

LAV – Langzeitarbeitslosigkeit vermeiden

Die Maßnahme wurde 2018 ausgeschrieben und pro.Di erhielt den Zuschlag, um dieses Angebot für Langzeitarbeitslose in Wolpertshausen anzubieten. Für die Dauer von 8 Wochen werden in Gesprächen die Stärken der Teilnehmenden herausgearbeitet und

die Bewerbungsunterlagen wieder auf Vordermann gebracht. Im letzten Schritt soll schließlich über einen Praktikumsplatz eine neue Berufsperspektive geschaffen werden.

AktivA Training

Mit dem GKV-Bündnis für Gesundheit Südlicher Oberrhein konnte ein weiterer Kostenträger gewonnen werden, der die Durchführung von AktivA Trainings an pro.Di übertragen hat. Die Teilnehmenden erhalten dabei Hinweise und Tipps, wie sie Stress reduzieren und ihre Gesundheit stärken können. Sie können sich mit anderen Gleichgesinnten über die Themen

austauschen, die sie in ihrem Alltag bewegen. Das Stressbewältigungstraining AktivA ist Hilfe zur Selbsthilfe, welches das Selbstbewusstsein stärkt. Durch Förderung der Handlungskompetenzen wie z.B. Aktivitätenplanung, Konstruktives Denken, Soziale Kompetenz und Systematisches Problemlösen wird der eigene Alltag erleichtert.

IGLA – Integrative Gesundheitsförderung für Langzeitarbeitslose

Langzeitarbeitslosigkeit bedeutet oft Stress für die Betroffenen. Wissenschaftliche Untersuchungen zeigen auf, dass Arbeitslosigkeit die Risiken für Erkrankungen wie Schlaganfall, Herzinfarkte oder psychische Erkrankungen erhöht. Durch eine gezielte Gesundheitsförderung wird den Teilnehmenden anhand von praktischen Beispielen aufgezeigt, wie sie mit der Situation umgehen können. Ziel ist es, die Psyche für

einen konstruktiven Umgang mit der Arbeitslosigkeit zu stärken. IGLA wurde zunächst für die pro.Di Geschäftsstelle Baden-Baden entwickelt und hat sich etabliert. Seit Mitte 2018 wird die Maßnahme auch bei pro.Di in Ulm angeboten. Das Angebot trifft genau die Problematik der aktuellen Bedarfslage der Jobcenter bzw. Agenturen für Arbeit und wird das Angebot dauerhaft erweitern.

Neues Angebot: ABV – Arbeitslosigkeit begegnen und vermeiden.

Die dreimonatige Maßnahme unterstützt Arbeitslose, ihre Stärken zu ermitteln und über gezielte Jobcoachings und Praktika wieder ins Berufsleben zu integrieren.



Netzwerkarbeit in Villingen-Schwenningen

Karin Ohlhausen-Röttig stellte das BFW mit seinen Geschäftsstellen und Produkten beim IHK Ausbilder- und Personalernetzwerk vor

Integrationsmaßnahme RehaStep in Reutlingen: Hauptsache abwechslungsreich

„Glauben Sie wirklich, dass ich einen neuen Job finde?“ – das war die wiederkehrende Frage von Aziz Korkmaz. Nach 27 Jahren auf verschiedenen Baustellen konnte er sich ein anderes Berufsfeld kaum vorstellen. Als er vor 36 Jahren nach Deutschland kam, machte er den Hauptschulabschluss und startete seine Ausbildung zum Maurer. Mit Einsatz, Fleiß und seiner sorgfältigen Arbeitsweise stieg er schließlich zum Polier auf.

Doch die körperlich fordernde Arbeit hinterließ über die Jahre ihre Spuren. Verschleißerscheinungen im Ellenbogen zwangen Aziz Korkmaz zu einer medizinischen Reha und dort wurde festgestellt, dass er sich nach einem neuen Beruf umschauen muss. Aber welchen? „Mir war klar, dass ich nicht nur im Büro sitzen möchte.“ Mit dieser vagen Vorstellung ging er mit seinem Reha-Berater ins Gespräch, der ihm schließlich RehaStep in Reutlingen vorschlug.

„Schon im Orientierungsgespräch hat mich meine erfahrene Integrationscoachin Jule Jonassen bestärkt, dass wir gemeinsam eine Lösung finden werden“, erinnert sich der 47-Jährige zurück. Im weiteren Verlauf stellte sich heraus, dass sich Aziz Korkmaz durch die jahrelange Zusammenarbeit mit anderen Gewerken auf der Baustelle ein umfangreiches Wissen im Bereich Hausinstallation angeeignet hat.

Kombiniert mit seinem Wunsch nach einer abwechslungsreichen Tätigkeit gerne im Freien, lag die Lösung auf der Hand. Ein Praktikum bei der Stadt Tübingen bestätigte die Idee: „Die Arbeit als Hausmeister an zwei Schulen hat mir großen Spaß gemacht“, freute sich Aziz Korkmaz über seine neue Perspektive. „Die definitive Zusage zur Übernahme hat zwar auf sich warten lassen, umso mehr habe ich mich natürlich am Ende über die Festanstellung gefreut.“



IINSW – Initiative Inklusion Nordschwarzwald

Mit einem umfassenden Förderprogramm unterstützt die Bundesregierung die Inklusion schwerbehinderter Menschen auch in der Region Nordschwarzwald. Ziel dieser Initiative ist es, mehr schwerbehinderte Menschen, die arbeitssuchend sind, in reguläre Arbeitsverhältnisse zu vermitteln. Mit Einzel- und Gruppencoachings werden die Teilnehmenden mit einem Grad der Behinderung >50 wieder fit für den Arbeitsmarkt gemacht. Die Herausforderungen lagen auch in 2018 im individuellen Jobcoaching, um einerseits die psychischen Barrieren abzubauen und andererseits potenzielle Arbeitgeber für das Thema Inklusion zu sensibilisieren, um schließlich Praktikums- oder gar Arbeitsplätze zu finden.

Übersicht der Zusatzangebote für Teilnehmer der Initiative Inklusion Nordschwarzwald:

- Besuch von Arbeitgebermessen bei den Agenturen
- Externe Referenten (Integrationsfachdienst, Gesundheitskoordinatorin der Agentur für Arbeit) geben Tipps aus erster Hand.
- Einladung einer Zeitarbeitsfirma, um Ängste der Teilnehmer abzubauen
- Speed-Dating bei Randstad



61 Jahre

Ältester Teilnehmer der Initiative Inklusion



19 Jahre

Jüngster Teilnehmer der Initiative Inklusion

Menschen mit Behinderung – ein Handicap ist kein Ausschlusskriterium

Auf der Suche nach Verstärkung für ihr Praxislabor bekamen Frau Dr. med. dent. Alexandra Pazelt und Herr Privatdozent Dr. med. dent. Sebastian Patzelt von der Agentur für Arbeit Matthias Bäuerle vorgeschlagen. Auf die Frage, ob sie sich eine Zusammenarbeit vorstellen können, reagierten die beiden ohne Vorurteile. Aus ihrer Sicht ist ein Handicap kein Ausschlusskriterium. „Vielmehr sollte geprüft werden, ob ein modifizierter Arbeitsplatz nicht neue Möglichkeiten schafft, Menschen mit Behinderung eine Chance zu geben“.



Dres. med. Dent. Pazelt zusammen mit Herrn Bäuerle (mitte)

Kurzerhand luden sie Herrn Bäuerle zu einem persönlichen Gespräch ein und der 63-Jährige überzeugte nicht nur durch seine Berufs- und Lebenserfahrung, sondern auch durch seinen offenen Umgang mit der Vergangenheit. Denn sein Lebenslauf liest sich alles andere als rund: Auf eine Ausbildung zum Zahntechniker folgte 1992 der Meistertitel. Im selben Jahr machte er sich selbstständig und führt in der Folge 18 Jahre ein Dentallabor.

 Weitere Erfolgsgeschichten sowie Fachbeiträge der Coaches finden Sie auch auf der Webseite der Initiative Inklusion: www.inklusion-nsw.de

Doch dann riss ihn eine Insolvenz 2010 von den Beinen. Alkohol und schwere Erkrankungen zwangen ihn zu einem Schnitt. Nach einem Schlaganfall machte er einen Entzug und wagte einen Neuanfang. Im Frühjahr 2015 meldete er sich als Zahntechniker wieder arbeitssuchend, mit einem Unterschied – seit seinem Schlaganfall gilt er als schwerbehindert.

Genau an dieser Stelle kommt die Initiative Inklusion ins Spiel. In der Folge wurde er gezielt mit Coachings auf die aktuellen Herausforderungen des Arbeitsmarktes vorbereitet und stand schließlich wieder für den Arbeitsmarkt zur Verfügung.

„Wo der Wille und das Herzblut da sind, können Menschen eine neue Chance bekommen,“ sind Frau und Herr Patzelt überzeugt und luden Herrn Bäuerle zu einem zehnwöchigen Praktikum ein. Schnell erkannten sie, „dass nicht jede Behinderung für jeden Arbeitsschritt relevant ist.“ Während der Beschäftigung auf Probe lernten sie den ehemaligen Unternehmer als absoluten Teamplayer kennen, der sich auf Anhieb einfügte und auch von der Belegschaft vorbehaltlos aufgenommen wurde. Aufgrund der räumlichen Nähe in einem kleineren Unternehmen was das ein wichtiger Aspekt.

Und nach der Devise „stabiles Umfeld – stabile Leistung“ unterstützte der Familienbetrieb in der Folge Herrn Bäuerle auch in privaten Angelegenheiten. So war es selbstverständlich, ihm auch bei der Wohnungssuche zur Seite zu stehen, um damit den Grundstein für einen Neuanfang im privaten Umfeld zu legen.

Mittlerweile ist Herr Bäuerle fest angestellt und zu einem wichtigen Bestandteil der Belegschaft geworden. Mit seiner Erfahrung agiert er in turbulenten Phasen sogar als ruhender Pol. In puncto Arbeitsleistung zeigen sich die Jungunternehmer mehr als zufrieden. Und bei Arbeiten, die er nicht ohne Hilfe hinbekommt, ist er lernbereit und wird von seinen Kolleginnen unterstützt. Dabei wird er auch von seinen Arbeitgebern gefördert. „Eine Investition, die sich lohnt,“ sind sich Frau und Herr Patzelt sicher, „denn die entgegengebrachte Wertschätzung und die Bereicherung für das Team sind ein unbezahlbarer Mehrwert“.

KAFU – Kompetenzteam Asyl und Flucht für Unternehmen


Im September 2018 startete die erste internationale Pflegeklasse. Gemeinsam mit der Agentur für Arbeit Nagold-Pforzheim, der Annemarie-Lindner-Schule und der IQ-Serviceestelle KAFU wurde dieses einzigartige Projekt realisiert. Die internationale Pflegeklasse vereint zwei wichtige Faktoren: Fachkräftesicherung in der Pflege und Integration von Geflüchteten ins Arbeitsleben.

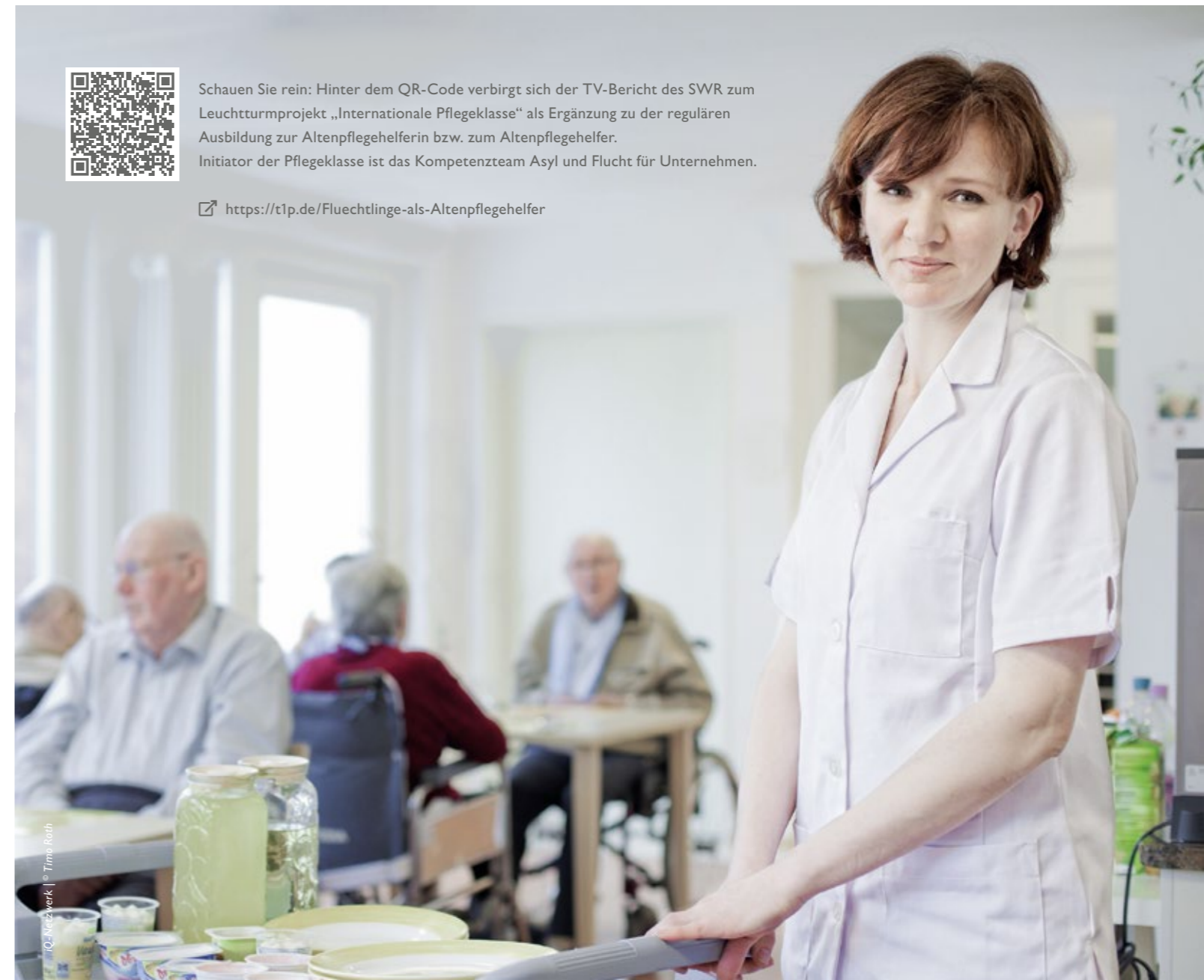
In einem Zeitrahmen von zwei Jahren werden Teilnehmer, Frauen und Männer, zu Altenpflegehelfern qualifiziert. Diese Ausbildung dauert in Baden-Württemberg regulär ein Jahr. Den Unterschied macht zum großen Teil die Sprache aus. Aber auch das häufig niederschwellige Bildungsniveau und der interkulturelle Unterschied rechtfertigen die verlängerte Qualifizierungszeit. Deshalb erhalten Teilnehmer der Pflegeklasse verstärkt Unterricht in Deutsch.

Das Projekt birgt große Potenziale, aber auch viele Herausforderungen. Eine davon war es, Arbeitgeber von dem Konzept zu überzeugen, um Praktikumsplätze für die Teilnehmer zu gewinnen. Die kontinuierliche Beratung auf beiden Seiten erforderte enormes Feingefühl. Teilnehmer an die Ausbildung und Berufswelt heranzuführen, mit ihnen ein nachhaltiges Verständnis für den hiesigen Arbeitsmarkt zu entwickeln und sie zu motivieren, am Ball zu bleiben, verlangte unseren Coaches viel ab. Aber es ist gelungen, 18 Menschen für die internationale Pflegeklasse zu begeistern, durch gemeinsame Netzwerkarbeit die Integrationsleistung zu verbessern und auch die familiären Aspekte der Betroffenen zu berücksichtigen.



Schauen Sie rein: Hinter dem QR-Code verbirgt sich der TV-Bericht des SWR zum Leuchtturmprojekt „Internationale Pflegeklasse“ als Ergänzung zu der regulären Ausbildung zur Altenpflegehelferin bzw. zum Altenpflegehelfer. Initiator der Pflegeklasse ist das Kompetenzteam Asyl und Flucht für Unternehmen.

 <https://t1p.de/Fluechtlinge-als-Altenpflegehelfer>



UNSERE DIENSTLEISTUNGSANGEBOTE

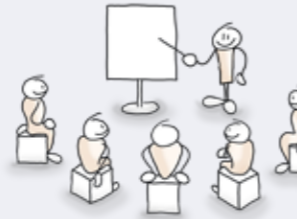
Assessment

Angebote zur Abklärung der beruflichen Eignung



Vorbereitung

Grundlagen für eine berufliche Ausbildung



Qualifizierung

Anpassungsqualifizierungen und Umschulungsangebote in den Feldern IT, Elektronik, Haustechnik, Metallverarbeitung, Qualitätswesen, Konstruktion, kaufmännische und soziale Berufe



Integrationsmaßnahmen

Kompetenzen entdecken und über Praktika zurück in den Job

Jobcoaching

Begleitung zum Finden eines betrieblichen Arbeitsplatzes

Schulungsangebote

Ausbildung und berufliche Qualifizierung für Firmen sowie betriebliches Gesundheitsmanagement



MBOR-Angebote

in Kliniken (Medizinisch-berufliche Orientierung in der Reha)



GESUNDHEIT



- Ärztliche Betreuung
- Psychologische Begleitung
- Physiotherapeutische Angebote
- Trainings- und Therapiezentrum
- Entspannungstraining
- Ernährungsberatung
- Therapeutisches Bogenschießen
- Fit & Gesund-Gruppe
- Wassergymnastik
- Angebote zum Stress- und Prüfungsangstabbau
- ... und viele weitere Angebote

AUF DEM WEG IN DEN JOB

- Sozialpädagogische Begleitung / Coaching
- Jobtraining / intensives Bewerbungstraining
- Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche nach Maßnahmeende
- Schuldnerberatung
- ... und viele weitere Angebote

Zurück in den Job -
zurück ins Leben



LEBEN IM BFW in Schömberg

- Mehrere Mittagsmenüs zur Auswahl mit großem Salatbuffet
- Sonder- und Diätkost bei Bedarf
- Wohnen im Einzelzimmer mit Dusche und WC
- Freies WLAN
- ... und viele weitere Angebote



FREIZEIT in Schömberg

- Kegelbahn, Kicker, Tischfußball, Billard
- Kleinsport- und Beachvolleyballfeld
- Viele Outdoor-Aktivitäten in unmittelbarer Nähe, wie z. B. Jogging- und Inlinerstrecken, Mountainbike-Trails, Langlaufloipen, Spazier- und Wanderwege, Geocaching
- ... und viele weitere Angebote





Uuuund Action! Voller Körpereinsatz beim Drehtag zum neuen Imagefilm für unsere Geschäftsstelle in Stuttgart. Physiotherapie hat es eben in sich...

Besondere Hilfen



„Alles, was man tun muss, ist, die richtige Taste zum richtigen Zeitpunkt zu treffen.“

Johann Sebastian Bach (1685 – 1750)

Ja, so ist das immer und in allen Dingen – wenn man es kann, ist es leicht: Das Fahrradfahren, das Spielen eines Instruments, das Lesen und Schreiben, der neue Beruf...

Für unsere Teilnehmerinnen und Teilnehmer ist vieles am Anfang wieder neu. Aus ganz anderen Vorberufen kommen sie, um dann z. B. als Qualitätsfachleute, Industriemechaniker oder Industriekaufleute wieder in die Arbeitswelt zurückzukehren.

Und damit die richtige Taste zum richtigen Zeitpunkt getroffen werden kann, braucht es neben der fachlichen Ausbildung auch intensive Begleitung und Anleitung. Unsere Sozialpädagogen, Ärzte, Psychologen, Sport- und Physiotherapeuten und Integrationscoaches begleiten unsere Teilnehmer auf diesem neuen Terrain.

Begleitende Hilfen – mehr als Bewerbungstraining

Apropos Tasten: mehr als 2.000 Mal wurden Firmen telefonisch angewählt. Dazu kommen noch über 1.500 E-Mails und zahllose Firmenbesuche. Ein Netzwerk aufzubauen, Praktikumsplätze generieren, Jobanfragen besetzen – für die Reintegration nimmt das BGH-Team den Aufwand gerne in Kauf. Doch das sind nur die weißen Tasten des Klaviers. Erst die schwarzen „Zwischentöne“ machen es komplett. Damit die Integration von Teilnehmern in die Arbeitswelt gelingt, müssen sie überzeugen. Deshalb werden sie professionell auf das Telefonat, die E-Mail oder das Vorstellungsgespräch vorbereitet. Insgesamt wurden rund 1.800 Coachings durchgeführt und über 1.600 Bewerbungsbilder aufgenommen und teilweise nachbearbeitet. Außerdem gibt es einen neuen Kurs zum Umgang mit Prüfungsangst. Und wenn die Jobsuche während der Ausbildungszeit einfach nicht gelingt, empfehlen wir unser neues Nachsorgeprogramm.



600
Fototermine



1.800
Coachingtermine



Rundum gesund in Reutlingen

Obst als Zwischenmahlzeit, regelmäßige Lockerungs- und Entspannungsübungen am Arbeitsplatz und viel trinken. So sollte es sein. Wäre da nicht der innere Schweinehund. Er lässt die oft gelebte Realität ganz anders aussehen: Statt Obst wird lieber Süßkram vertilgt und die Bewegung beschränkt sich auf den Weg zum Drucker. Getrunken wird zum Glück viel, Kaffee enthält immerhin auch Wasser.

Aber damit ist in der Geschäftsstelle Reutlingen jetzt Schluss. Es gibt ausreichend Obst, zweimal täglich eine kurze Einheit zur Mobilisierung und alle machen mit. Zurück in den Job dank Qualifizierung und Gesundheit – so lautet das Motto der Geschäftsstelle.



77.063
frisch gekochte Mittagessen
wurden in Schömberg genossen ...

... und für eine besonders ausgewogene Ernährung sorgt unser diätisch geschulter Koch



Fit und gesund in den Job

Themen wie Übergewicht, Erscheinungsbild und Auftreten spielen bei der Jobsuche ebenfalls eine große Rolle. Viel wichtiger ist aber der Gesundheitsaspekt. Das Herz-Kreislaufsystem, der Blutdruck, die Gelenke, die Psyche – kurzum, der ganze Mensch leidet unter überschüssigen Pfunden. Deshalb finden motivierte Teilnehmer in der „Fit und gesund-Gruppe“ eine gezielte Anleitung zum langfristigen Abnehmen. Ernährungsberatung, gelenkschonende Bewegungseinheiten und gegenseitige Motivation führen die Teilnehmer auf den Weg zum Wunschgewicht. Mit Erfolg, wie die Erfolgsgeschichte von Robin Eisenbarth zeigt.



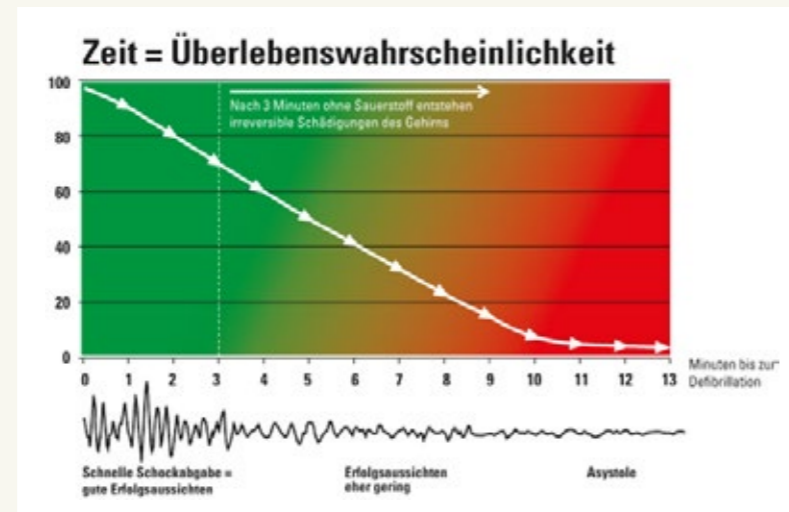
Neues Ergometer fürs Trainings- und Therapiezentrum mit Bio-Feedback Anzeige

Dank der großzügigen Spende der Sparkasse Pforzheim Calw strampeln sich unsere Teilnehmer jetzt auf einem Hightech-Ergometer fit. Mit der neuen Software wird der aktuelle Leistungsstand getestet, analysiert und die optimalen Pulswerte für das spätere Training abgeleitet. Vorteil: Die ermittelten Werte dienen zur Planung und Steuerung des gesamten Trainings – auch auf anderen Geräten. Berücksichtigung finden bei der Trainingsplanung auch mögliche Vorerkrankungen (u.a. bei Problemen mit Herz-Kreislauf, Beinverletzungen oder Übergewicht mit multiplen Diagnosen) und ermöglicht so ein noch individuelleres Training – für ein sicheres und gut dosiertes Schwitzen im grünen Bereich.

Beherrztes Eingreifen gefragt

Jede Sekunde zählt! Wenn das Herz stolpert oder stehen bleibt, gilt es keine Zeit zu verlieren. Deshalb gibt es jetzt in jeder Geschäftsstelle mindestens einen Defibrillator.

Im Ernstfall heißt es: Angst vor Fehlern beiseite schieben, der Anleitung folgen und sofort Erste Hilfe leisten.



Quelle: ASB | www.kroschke.com/defibrillator-bedienung--k.html



Selbstverteidigung für Frauen

In einem Selbstverteidigungskurs über acht Wochen haben Teilnehmerinnen im BFW gelernt, ihre eigenen Fähigkeiten und Stärken effektiv einzusetzen. Trainingsinhalte waren verschiedene Techniken für das richtige Verhalten, um sich vor Übergriffen im Alltag zu schützen und dadurch an Selbstvertrauen zu gewinnen. Denn schon ein starkes und selbstbewusstes Auftreten kann in vielen Fällen eine wirksame Präventionsmaßnahme darstellen. Der Kurs wurde von dem erfahrenen Coach Kay Bressel (Instructor für Krav Maga) geleitet.

Fit und gesund – in der Gruppe zum Erfolg

Zwölf Wochen haben sich sieben Teilnehmer ganz bewusst mit dem Thema persönliche Ernährung in Verbindung mit aktiver Bewegung auseinandergesetzt. Das gemeinsame Ziel war es, schrittweise das Ess- und Bewegungsverhalten umzustellen und dauerhaft die Fitness für Körper und Geist zu stärken.

Robin Eisenbart war einer der Teilnehmer, der aufgrund einer Herzoperation keinen Sport mehr machen konnte und 30 kg zugenommen hat: „Etwa 20 kg habe ich noch vor dem BFW alleine runterbekommen, aber dann stockte es“, erinnert sich der 40-Jährige. Schon während der Reha-Vorbereitung nutzte er das Angebot zur Wassergymnastik und kam dann über die BFW-Ärzte zum Angebot „Fit und gesund“.

Dort erfuhren die Teilnehmer viel Wissenswertes zum Thema Ernährung, kochten gemeinsam und erhielten zudem praktische Ernährungstipps: „Mir war gar nicht bewusst, wieviel Zucker beispielsweise in Salzstangen steckt“, zeigt sich der angehende Technische Hauswart beeindruckt. Parallel zur Theorie schwitzten die Teilnehmer mit einem individuellen Trainingsplan im Geräteparcours oder beim Aerobic – mit beachtlichem Erfolg: Auf dem Laufband war die Steigerung bei Robin Eisenbart deutlich zu erkennen – waren es zu Beginn nur gemächliche 15 Minuten, schaffte er schließlich 45 Minuten mit gesteigertem Tempo. Logische Folge waren verbesserte Werte bei Blutdruck, Körperfett, Bauchumfang und BMI und das nicht nur bei ihm, sondern bei allen Teilnehmern der Gruppe. Im internen Vergleich aber konnte er die größten Erfolge vorweisen und führte am Ende das Ranking sogar an.

Natürlich hat er sich über den Erfolg gefreut, doch viel höher bewertet er heute, „dass sich die Lust auf Sport wieder eingestellt hat“. Bester Beweis: Für die Zeit nach dem BFW hat er einen Kurs „Herzsport und Wassergymnastik“ in seiner Nähe gefunden und sich auch schon angemeldet.



Schwarzes Brett

Rebranding

Nach zwei Jahren intensiver Arbeit wurde die neue Website gelauncht. Zusammen mit unserem neuen Imagefilm zeigen wir das moderne Gesicht des BFW Schömberg.



Neue Infrastruktur entsteht

E-Mobilität und Car-Sharing – mit eigenem Elektroauto und einer Ladestation am Campus übernimmt das BFW Schömberg eine Vorreiterrolle in der Gemeinde.



Fachkraft Alltagsassistentz jetzt auch in Teilzeit

Aufgrund der hohen Nachfrage wurde 2018 die „Fachkraft Alltagsassistentz“ auch in Teilzeit angeboten. Mit sehr gutem Erfolg – die angebotenen Kurse waren in kürzester Zeit voll besetzt. Die Agentur für Arbeit begrüßt das Angebot, da Maßnahmen in Teilzeit seitens Agenturkunden immer häufiger gewünscht werden.

👍 4 von 5 der Teilnehmenden sind mit Ende der Maßnahme erfolgreich wieder in Arbeit.

Gemeinsam ans Ziel

Von Trondheim nach Oslo - das kommt unscheinbar daher. Aber 543 km und über 3.600 Höhenmeter am Stück - das klingt nach echter Herausforderung. Mehr als 5.000 Teilnehmer stellen sich Jahr für Jahr dieser großen Kraftprobe. Mit dabei war im Juni 2018 ein Team von 12 Radlern, unter ihnen Verena Bentele, Präsidentin des Sozialverbands VdK, Hubert Seiter, Direktor i.R. der DRV Baden-Württemberg, Klaus Krebs, Geschäftsführer des BFW Schömberg und Egon Fenrich, Mitarbeiter im Berufsförderungswerk. Verena Bentele, die blinde Biathletin und 12-fache Olympiasiegerin war auf dem Tandem unterwegs. Trotz Schlaglochpanne, strömendem Regen und Kälte hat die Truppe gezeigt, was Teamgeist ist und eine sehr beeindruckende Leistung eingefahren: In 20 Stunden und 52 Minuten erreichten sie ihr Ziel.



MBOR - Medizinisch-beruflich orientierte Rehabilitation

Im Jahr 2018 wurden zwei neue MBOR-Kooperationspartner gewonnen. Zukünftig wird das BFW Schömberg auch mit der cts-Klinik Korbmattfelsenhof Baden-Baden und der cts-Klinik Schlossberg Bad Liebenzell zusammenarbeiten.

Außerdem hat sich die Kooperation zwischen der Federsee-Klinik Bad Buchau und unserer Geschäftsstelle in Ulm intensiviert. Durch gezielte MBOR-Gespräche und kompetentes Coaching konnten vermehrt Folgeaufträge für RehaStep und RIB (Rehabilitation in Betrieb und Berufsschule) verzeichnet werden.



Einladung zum Ausklinken

Um mit Blick in den Himmel eine kurze Auszeit zu genießen, braucht es in Schömberg keine weiten Wege. Gespendet von der Gemeinde Schömberg wartet eine nagelneue Himmelsliege in schöner Waldrandlage (Nähe Bogenschießplatz) darauf, ausgiebig genutzt zu werden.



Der Einsatz schweren Geräts war nötig, um die Fluchttreppe am Gebäude J in Schömberg zu versetzen



Im September 2018 startete die VIONA-Onlineakademie in unserer pro.Di Geschäftsstelle in Ulm.

Mehr Informationen und eine Übersicht über die angebotenen Weiterbildungen unter www.ibb.com/virtuelle-akademie

Firmenkundengeschäft

Musik nach meinem Geschmack...

Viele Radiohörer schwören auf den Sender, der „ihre“ Musik spielt. Mit Spartenprogrammen erreichen die Sender unterschiedliche Zielgruppen: Beispielsweise mit SWR3 die jungen Hörer, mit SWR4 die älteren Semester.

Berufsförderungswerk, pro.Di und Kompetenzzentrum für Beruf und Gesundheit haben auch „Bildungs-Musik“ für jeden Geschmack – vielfältige Angebote für verschiedene Zielgruppen:

	 <p>Berufsförderungswerk Schömburg</p>	 <p>Kompetenzzentrum Beruf und Gesundheit Betriebliches Gesundheitsmanagement</p>
Zielgruppe	Menschen mit Behinderung, die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erhalten	Unternehmen und deren Mitarbeiter
Angebote	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Assessment und medizinisch-berufliche Orientierung (MBOR) ▪ Vorbereitung ▪ Qualifizierung ▪ Integrations- und Coachingmaßnahmen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gesundheitstraining ▪ Angebote Gesundheitsvorsorge ▪ Betriebliche Gesundheitsförderung ▪ Arbeitspsychologie ▪ Organisationsentwicklung ▪ Unterstützung beim Aufbau oder Durchführung des Betriebl. Eingliederungsmanagements
	 <p>pro.Di Bildung</p>	 <p>Kompetenzzentrum Beruf und Gesundheit Ausbildung und betriebliche Qualifizierung</p>
Zielgruppe	Arbeitssuchende Menschen oder gering qualifizierte Menschen im Arbeitsverhältnis	Unternehmen und deren Mitarbeiter bzw. Auszubildende Menschen mit Weiterbildungswunsch
Angebote	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Assessment ▪ Vorbereitung ▪ Qualifizierung ▪ Integrations- und Coachingmaßnahmen ▪ Angebote für Menschen mit Schwerbehinderung ▪ Angebote für Geflüchtete 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Überbetriebliche Ausbildung von Azubis ▪ Qualifizierung in Abendkursen ▪ Passgenaue Schulungsangebote

Kompetenzzentrum

Beruf und Gesundheit

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Das Jahr 2018 im Schnellüberblick

Für ein Landratsamt in Baden-Württemberg bieten wir die Krisenhotline an und unterstützen so Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in akuten psychischen Not- oder Konfliktlagen.

Seit 2013 sind wir als Dienstleister bei einem großen baden-württembergischen Pharmahersteller im Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) tätig. Von der ersten Einladung des betroffenen Mitarbeiters über die Organisation und Durchführung von Gesprächen mit allen Beteiligten bis hin zum erfolgreichen Abschluss des BEM gestalten und steuern wir den gesamten BEM-Prozess.

In 2018 konnten wir insgesamt 42 Informationsgespräche führen und daraus 20 resultierende BEM-Prozesse bearbeiten. Die Erfolgsquote der nachhaltigen Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz bzw. an einen geeigneten anderen Arbeitsplatz lag bei 85%. Aus 2016 und 2017 gingen BEM-Prozesse in das Jahr 2018 über. Weitere 20 BEM-Prozesse liefen 2018 weiter, hieraus resultierten ebenso 85% Erfolgsquote.

85% Erfolgsquote

- 11 Personen: Rückkehr an den alten Arbeitsplatz
- 6 Personen: Umsetzung auf einen neuen Arbeitsplatz
- 3 Personen: Altersteilzeit, Erwerbsminderungsrente

Die Geschichte von Herrn B. zeigt, wie lange der Weg gelegentlich sein kann und wie gut sich die erfolgreiche Rückkehr ins Arbeitsleben anfühlt

Jürgen B. (Name geändert) musste sein Studium aufgrund einer neurologischen Erkrankung abbrechen. Eine Ausbildung zum Chemielaboranten konnte er abschließen. Herr B. war durch die Erkrankung teilerwerbsgemindert, arbeitete aber als Chemielaborant über 20 Jahre beim gleichen Arbeitgeber.

Eine gesundheitliche Verschlechterung führte dazu, dass der inzwischen über 50-Jährige eine befristete volle Erwerbsminderungsrente bewilligt bekam. Für ihn war es trotz seiner schwierigen Lebensphase wichtig, den Kontakt zu seinem Arbeitgeber und zum BEM-Team zu halten. Schließlich ging es ihm gesundheitlich zunehmend besser und er war motiviert, wieder zu arbeiten. Eine Rückkehr an den alten Arbeitsplatz war nicht möglich, da dieser Bereich inzwischen geschlossen worden war. Eine erneut bewilligte volle Erwerbsminderungsrente lehnte Herr B. ab, da er der Meinung war, wieder arbeiten zu können und dazu auch in der Lage sei. Ein entsprechender Arbeitsplatz oder ein passendes

Probearbeiten war jedoch nicht in Sicht. Die Überlegungen, eine Tätigkeit in einer Werkstätte für behinderte Menschen auszuüben, kamen weder den Möglichkeiten noch dem Wunsch von Herrn B. entgegen. In vielen BEM-Besprechungen konnte eine Idee herausgearbeitet werden: Herr B. arbeitete probeweise an einem neuen Arbeitsplatz, war jedoch den Anforderungen dieser Tätigkeit nicht gewachsen.

Mit langem Atem haben alle Beteiligten weitergedacht und so kam es zu einem weiteren Probearbeiten an anderer Stelle im Unternehmen. Nachdem auch die Gehaltsfrage für alle Seiten gut geklärt werden konnte, hat Herr B. seinen Platz wieder im Arbeitsleben gefunden.

Beharrlichkeit, gute Vernetzung, das Hand-in-Hand Arbeiten und der Wille zu einer guten Lösung waren die Grundlagen für die erfolgreiche Rückkehr ins Arbeitsleben.

Kompetenzzentrum

■ ■ ■ Beruf und Gesundheit

Ausbildung und betriebliche Qualifizierung

Einblicke 2018 / Ausblicke 2019

Das Kompetenzzentrum Beruf und Gesundheit – Ausbildung und betriebliche Qualifizierung ist eine Marke der pro.Di GmbH. Das Jahr 2018 war ein Pionierjahr. Die Kooperation mit BANG („Berufliches Ausbildungsnetzwerk im Gewerbebereich“) wurde weiter ausgebaut. So haben wir z. B. 19 Auszubildende im Bereich Metallgrundlagen oder CNC-Technik fit gemacht, fünf Azubis wurden auf die Abschlussprüfung vorbereitet. 14 Mitarbeiter aus Metall verarbeitenden Betrieben

haben wir individuell und passgenau im Umgang mit CNC-Maschinen geschult.

Auch für das Jahr 2019 hat das Kompetenzzentrum Beruf und Gesundheit viel vor: In Pforzheim wird eine Lehrfabrik für Automation in der Präzisionstechnik entstehen. Darüber hinaus wird das Angebotsportfolio weiter ausgebaut (Schwerpunkt „Digitale Kompetenz“ und „Industrie 4.0“).



Zufriedene Gesichter nach überstandenerm ersten Teil der Abschlussprüfung

BANG-Netzwerk

Überbetriebliche Ausbildung von Azubis, Prüfungsvorbereitung z. B. Steuerungstechnik Pneumatik, Hydraulik, SPS, E-Pneumatik, CNC, Metallgrundlagen

Verein für berufliche Bildung (VFB) Ludwigsburg

Qualifizierung mit IHK-Zertifikat in Abendkursen z. B. CNC, CAD, Qualitätswesen, Elektrofachkraft

Nachwuchsstiftung Maschinenbau (NWS)

Schulungspartner im Bereich der Weiterbildung für Unternehmen z. B. in Additiver Fertigung

Passgenaue und bedarfsorientierte Schulungsangebote für Firmen z. B. CNC-Werkzeugmaschinen-Schulung, Prüfungsvorbereitungen für Azubis, Schulung Teilmodule Technischer Hauswart

Qualifizierungsangebote für Firmen in Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern

Qualifizierungsangebote für Firmen

Die zwei Säulen des Dienstleistungsangebots im Geschäftsbereich „Ausbildung und betriebliche Qualifizierung“

Erfolgreiche Prüflinge nach überbetrieblicher Vorbereitung

Die ersten Auszubildenden des beruflichen Ausbildungsnetzwerks im Gewerbebereich, kurz BANG®, meistern Teil I ihrer Abschlussprüfung und profitieren von der überbetrieblichen Prüfungsvorbereitung durch das Kompetenzzentrum Beruf und Gesundheit im Berufsförderungswerk in Schömburg.

Der Blick in die Gesichter der vier angehenden Zerspanungsmechaniker Fachrichtung Fräs- und Drehtechnik verrät, dass sie heute viel geleistet haben. Alle vier haben den ersten Teil der Abschlussprüfung erfolgreich hinter sich gebracht und können sich nun wieder der Ausbildung in ihrem Betrieb widmen – bis zur nächsten Prüfung in ungefähr einem Jahr.

Bis dahin läuft die Ausbildung wieder ganz normal in ihren Stammbetrieben weiter, die sich im beruflichen Ausbildungsnetzwerk zusammengeschlossen haben. Ziel des Netzwerkes ist es, teilnehmende Betriebe während der Erstausbildung ihrer Lehrlinge zu unterstützen und entlasten.

Somit haben kleine und mittelständische Betriebe die Möglichkeit, weiterhin auszubilden, ohne dass die Qualität der Ausbildung z. B. bei Auftragspitzen darunter leidet. Gerade wenn produktionsbedingt

Engpässe bei der Ausbildung entstehen oder durch einen hohen Spezialisierungsgrad sogar ausbildungsrelevante Maschinen fehlen, bietet das BANG® Netzwerk mit seinen Kooperationspartnern vielfältige Unterstützungsmöglichkeiten.

Im Fall unserer angehenden Zerspanungsmechaniker übernimmt das Kompetenzzentrum Beruf und Gesundheit als Kooperationspartner die Vorbereitung auf die Prüfung und greift dabei auf die Erfahrung und die hervorragende Ausstattung des Berufsförderungswerks in Schömburg zurück – und das nicht nur mit Vorteilen für den Betrieb. Auch die Azubis wissen diese überbetriebliche Form zu schätzen: „Man hat einfach mehr Zeit und kann sich voll auf die Ausbildungsinhalte konzentrieren, wenn man sich in einem Block auf die Prüfungen vorbereiten kann,“ sind sich die Prüflinge einig.

In der Prüfungsvorbereitung durch das Kompetenzzentrum Beruf und Gesundheit ist die Theorie mit der Praxis eng verzahnt und kann sofort an den modernen Maschinen umgesetzt werden. Gut einen Monat lang wechselten die vier Azubis ihre Ausbildungsstätte mit den Fertigungsräumen im Berufsförderungswerk – selbst die Prüfung wurde in Schömburg abgenommen.

Unsere Standorte



▣ Berufsförderungswerk
 ▣ pro.Di
 ▣ Kompetenzzentrum Beruf und Gesundheit

▣ **Hauptsitz Schöberg**
 Bühlhof 6
 75328 Schöberg
 Telefon 07084 933-0

▣ **Stuttgart**
 Holderäckerstr. 10
 70499 Stuttgart
 Telefon 0711 860536-08

▣ **Aalen**
 Robert-Bosch-Str. 33
 73431 Aalen
 Telefon 07361 8809-296

▣ **Freudenstadt**
 Herrenfelder Str. 13
 72202 Freudenstadt
 Telefon 07084 933-7016

▣ **Nagold**
 Lise-Meitner-Str. 21
 72202 Nagold
 Telefon 07452 8216517

▣ **Baden-Baden**
 Aschmattstr.
 76532 Baden-Baden
 Telefon 07222 502263

▣ **Friedrichshafen**
 Steinbeisstr. 38
 88046 Friedrichshafen
 Telefon 0731 379355-18

▣ **Offenburg**
 Am Güterbahnhof I
 77652 Offenburg
 Telefon 07222 502263

▣ **Baden-Baden**
 Sandweierer Str. 45-47
 76532 Baden-Baden
 Telefon 07222 502263

▣ **Karlsruhe**
 Schoemperlenstr. 12a
 76185 Karlsruhe
 Telefon 07222 502263

▣ **Pforzheim**
 Am Waisenhausplatz 26
 75172 Pforzheim
 Telefon 07231 4624892

▣ **Calw**
 Lederstr. 41
 75365 Calw
 Telefon 07051 9342281

▣ **Karlsruhe**
 Kaiserstraße 82A
 76133 Karlsruhe
 Telefon 07222 502263

▣ **Reutlingen**
 Ziegelweg 1/1
 72764 Reutlingen
 Telefon 07121 3474606

▣ **Crailsheim**
 Im Fliegerhorst 2
 74564 Crailsheim
 Telefon 0731 379355-18

▣ **Künzelsau**
 Daimlerstr. 24
 74653 Künzelsau
 Telefon 0731 379355-18

▣ **Schwäbisch Hall**
 Stauffenbergstr. 35-37
 74523 Schwäbisch Hall
 Telefon 0731 379355-18

▣ **Ehingen**
 Adlerstr. 38
 89584 Ehingen
 Telefon 0731 379355-18

▣ **Kupferzell**
 Hohenloher Str. 20
 74635 Kupferzell
 Telefon 0731 379355-18

▣ **Ulm**
 Magirusstr. 41
 89077 Ulm
 Telefon 0731 379355-0

▣ **Ehingen**
 Talstr. 14
 89584 Ehingen
 Telefon 0731 379355-18

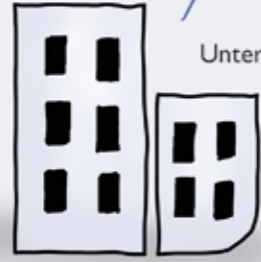
▣ **Mühlacker**
 Bahnhofstr. 66
 75417 Mühlacker
 Telefon 07041 8186976

▣ **Villingen-Schwenningen**
 Wilhelm-Binder-Str. 19
 78048 Villingen-Schwenningen
 Telefon 07721 206-1839

▣ **Freiburg**
 Fahnenbergplatz 6
 79098 Freiburg im Breisgau
 Telefon 07222 502263

▣ **Munderkingen**
 Am Frauenberg 4
 89597 Munderkingen
 Telefon 0731 379355-18

111 Jahre



Unternehmensgeschichte -

1907 Gründung der Volkshilfsstätte Charlottenhöhe

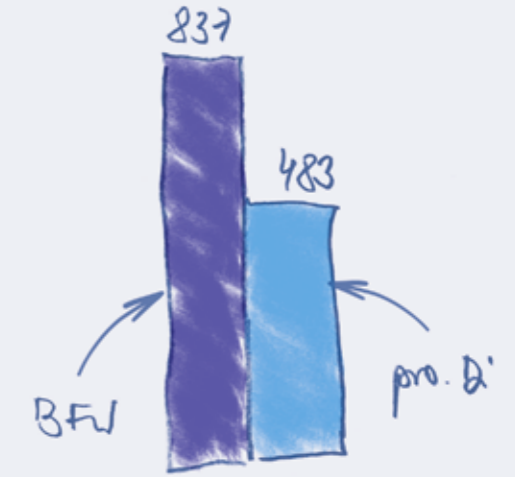
BFW 54 Jahre jung

pro.Di 13 Jahre jung

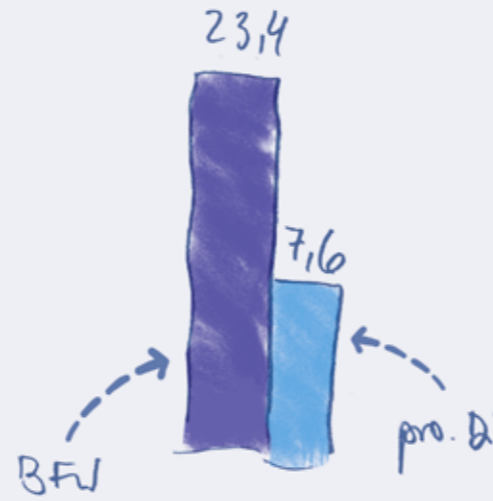


191 Menschen arbeiten
im Berufsförderungswerk

95 bei pro.Di



Belegungszahlen
(auf das ganze Jahr gesehen)



Umsatz 2018 in Mio. Euro



nur 8
schriftliche Beschwerden
im Jahr 2018

Unternehmens- Kennziffern



87,2%
Absolventen sind in Arbeit
(Befragung 1 Jahr nach Maßnahmeende)



93,1%
aller Absolventen bestehen die Abschlussprüfung
ohne Nachprüfung



17 Anzahl der Umschulungsberufe
mit Kammerabschluss

30 Anzahl der Weiterbildungs-
angebote

Impressum

Herausgeber

Berufsförderungswerk Schöenberg
Bühlhof 6, 75328 Schöenberg
Telefon 07084 933-0
info@bfw-schoenberg.de

Redaktion

Uwe Mayer (V.i.S.d.P.)
Maike Vögeli
Tobias Rigling

Gestaltung, Grafiken und Satz

Sabine Sonnenfroh

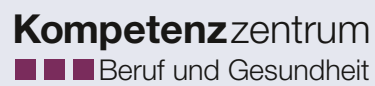
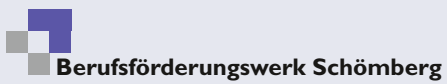
Bilder

Berufsförderungswerk Schöenberg
pro.Di GmbH
BANG-Netzwerk (S. 47)
Timo Roth – iQ-Netzwerk (S. 35)

Druck

pro.Di Services
Bühlhof 6, 75328 Schöenberg

I. Auflage 2019



Bühlhof 6
75328 Schöenberg
Telefon 07084 933-0
Telefax 07084 933-833

Mehr Informationen: www.beruflich-weiterkommen.de