

meko@reha

## Medienkompetenzentwicklung von Mitarbeitenden in Einrichtungen beruflicher Rehabilitation

20. März 2019

Bundesagentur für Arbeit, Regensburger Str. 104, 90478 Nürnberg (Raum 164)

– Ergebnisprotokoll –



## Agenda

1. Begrüßung .....	3
2. meko@reha – digitales Lernen in der beruflichen Rehabilitation gestalten .....	4
3. Medienpädagogische Kompetenz in der Ausbildung.....	5
4. Status quo: Medienkompetenz in der Reha #Handlungsbedarf .....	6
5. Personal- und Organisationsentwicklung 4.0 – Gute Praxis der Projektpartner .....	7
5.1. Personal- und Organisationsentwicklung in den beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft, Standort Nürnberg .....	7
5.2. Personal- und Organisationsentwicklung im Berufsbildungswerk Bezirk Mittelfranken Hören · Sprache · Lernen.....	8
5.3. Personal- und Organisationsentwicklung im Berufsbildungswerk Hamburg.....	9
5.4. Personal- und Organisationsentwicklung in der Fortbildungsakademie der Wirtschaft, Standort Hamburg.....	11
6. Diskussion: Qualifizierungen in der beruflichen Rehabilitation im digitalen Wandel.....	12
7. Abschluss und Ausblick.....	14



## 1. Begrüßung



**Claudia Reif**  
Bereichsleiterin Bundesagentur für Arbeit



**Dr. Iris Pfeiffer**  
Geschäftsführerin Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)



## 2. meko@reha – digitales Lernen in der beruflichen Rehabilitation gestalten



**Dr. Matthias Kohl**

Projektgruppenleiter Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)

- Die Digitalisierung schreitet immer weiter voran und wirkt sich auf Berufsprofile und Nachfrage nach Arbeitskräften aus. Beschäftigungsverlusten stehen neue Beschäftigungsmöglichkeiten gegenüber, auch für Menschen mit Behinderung. Gleichzeitig steigt die Bedeutung digitaler Medien innerhalb (lebenslanger) beruflicher Lehr-/Lernprozesse. Soll die berufliche und gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung erreicht werden, müssen Erbringer beruflicher Rehabilitationsleistungen ihr Angebotsportfolio an zukünftige Arbeitsmarktanforderungen anpassen und Rehabilitanden/innen neben der Vermittlung bisheriger Inhalte nun auch zum kompetenten Umgang mit digitalen Medien befähigen. Voraussetzung hierfür sind entsprechend medienkompetente Mitarbeitende und einrichtungsinterne Rahmenbedingungen die den digitalen Medieneinsatz fördern.
- Das Projekt meko@reha fokussiert die Förderung der digitalen Lernkultur und der medien(pädagogischen) Kompetenz der Mitarbeitenden in vier Einrichtungen beruflicher Rehabilitation mithilfe von Prozessimplementierungen auf Ebene der Personal- und Organisationsentwicklung.

### **Rahmendaten zum Projekt:**

Laufzeit: 01.04.2017 – 31.03.2020

Zielgruppe: Mitarbeiter/innen aus Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation

Partnereinrichtungen:

- FAW gGmbH, Akademie Hamburg
- BBW Hamburg GmbH
- BBW Bezirk Mittelfranken Hören · Sprache · Lernen

Assoziierte Partner:

- bfz gGmbH, Standort Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit
- BAG abR e.V.

Förderung: Bundesministerium für Bildung und Forschung



### 3. Medienpädagogische Kompetenz in der Ausbildung



**Michael Härtel**

Arbeitsbereichsleiter Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

- Dem Ausbildungspersonal an den Lernorten des dualen Systems bleibt zur Gestaltung seines Ausbildungsauftrags inzwischen keine andere Wahl, als den digitalen Wandel und die Mediatisierung der Gesellschaft zu berücksichtigen. Die vielfältigen didaktischen Möglichkeiten digitaler Medien werden allerdings durch das Ausbildungs- und Lehrpersonal immer noch wenig zielgerichtet und fachdidaktisch kaum begründet ausgeschöpft. Die notwendige Medien- und IT-Kompetenz ist noch nicht in dem Maße vorhanden, wie es für eine entsprechende Ausbildung und Unterricht im Zuge des digitalen Wandel erforderlich ist.
- Der Einsatz digitaler Medien im Ausbildungskontext bewegt sich im Spannungsfeld der generellen Verfügbarkeit digitaler Medien im Ausbildungsalltag einerseits sowie deren sporadisch und unsystematisch erscheinenden Einsatz in Lehr-, Lern- und Unterrichtsprozessen andererseits. Digitale Medien in der Berufsausbildung entfalten ihre Wirkungen aber nur, wenn sie häufiger als bisher im Ausbildungsprozess eingesetzt werden. Dies erfordert eine gezielte, reflektierte und domänenspezifisch ausgerichtete Auswahl von Medienformaten. Selbstlernprozesse können in einer neuen Rollenverteilung der Lehrenden und Lernenden moderierend leichter unterstützt werden und kooperatives Lernen kann, z. B. über Social-Media-Plattformen, orts- und zeitunabhängig erfolgen.
- Das BIBB hat mithilfe eines Forschungsprojekts ein Modell medienpädagogischer Kompetenz erarbeitet, das für das Ausbildungs- und Lehrpersonal einen strukturierten Zugang für die Nutzung digitaler Medien bietet. Es richtet sich initial an die **individuelle Medienkompetenz** (Mediengestaltung, Medienkritik, Mediennutzung und Medienkunde) der einzelnen Lehrkraft. Darüber hinaus sollten Ausbilder/innen über **medienpädagogische Kompetenz** (Mediendidaktik, Medienerziehung, Medienintegration) verfügen, um digitale Medien sinnvoll und effektiv in ihren jeweiligen Lehr- und Lernprozess einsetzen zu können. Um dieses Modell fit für die Ausbildungspraxis machen zu können, erarbeitet das BIBB zusammen mit Kammern ein darauf aufbauendes Seminarconcept zur Förderung von Medien- und IT-Kompetenz für Ausbildungspersonal in einem auf zwei Jahre angelegten Projekt, das im Sommer 2019 seine Arbeit aufnimmt.

## 4. Status quo: Medienkompetenz in der Reha #Handlungsbedarf



**Ann Marie Wester und Eva Rothaug**  
Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)

- Bisherige Ergebnisse einer [deutschlandweiten Fragebogenerhebung](#) im Projekt me-ko@reha zeigen, dass es in Einrichtungen beruflicher Rehabilitation an Ausstattung und innovativen Ideen für den Medieneinsatz fehlt. Die Unterstützung der Führungskräfte wird gefordert. Digitale Kompetenzen sind im Durchschnitt bei den Mitarbeitenden auf einem geringeren Niveau (Newcomer-Entwickler) vorhanden, darauf aufbauend ist ein Weiterbildungsbedarf in allen erhobenen Kompetenzbereichen gegeben.
- Die Qualifizierungen im Projekt basieren auf den Ergebnissen der Ausgangserhebung. Ergänzt wurden diese durch einrichtungsspezifische Auftaktworkshops innerhalb derer Mitarbeiterbedürfnisse hinsichtlich der Rahmenbedingungen für den digitalen Medieneinsatz und der Ausgestaltung von Qualifizierungen ermittelt wurden.
- Im Projektjahr 2018 fanden auf Eigeninitiative der Einrichtungen erste Weiterbildungsmaßnahmen zu grundlegenden Themen statt (z.B. Kurzschulungen zur Bedienung von Hardware). Zusätzlich wurden durch die Einrichtungen in diesem Jahr einrichtungsspezifische Unterrichtseinheiten für Mitarbeitende zu verschiedenen Themen rund um den digitalen Medieneinsatz konzipiert.
- Anfang 2019 nahmen die Mitarbeitenden der Projektpartner an Tool-Workshops teil, die den praktischen digitalen Tooleinsatz im Bereich Reha fokussierten. Basierend auf den im Workshop vorgestellten Tools erarbeiten die Mitarbeitenden im Anschluss eigene Lehr-/Lernszenarien mit Reha-Teilnehmenden, die in einem Vertiefungsworkshop Mitte 2019 vorgestellt werden. Innerhalb der letzten Projektphase (2020) finden Transferworkshops statt. Hier werden Ansätze guter Praxis zusammengefasst und die nachhaltige Implementierung zielgruppenspezifischer und didaktisch sinnvoller Lehr-/Lernszenarien geplant sowie festgehalten welche Mitarbeiterqualifizierungen für den digitalen Medieneinsatz in der beruflichen Rehabilitation notwendig sind.

## 5. Personal- und Organisationsentwicklung 4.0 – Gute Praxis der Projektpartner

### 5.1. Personal- und Organisationsentwicklung in den beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft, Standort Nürnberg



v.l.n.r.: **Vanessa Wolf** und **Annette Roesner**

Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz), Standort Nürnberg

- Innerhalb der **Personalentwicklung** wurden im bfz Nürnberg die Schulungsbedarfe der Mitarbeitenden durch eine Befragung erhoben, das Wissensmanagement ausgebaut, Schulungen angeboten und Fachtagungen veranstaltet. Produkte innerhalb der Projektlaufzeit sind u. a. Übersichten, Handreichungen und Unterrichtseinheiten für Mitarbeitende und Teilnehmende.
- Im Rahmen der **Organisationsentwicklung** hat sich die Infrastruktur weiterentwickelt. Eine mobile Laptop-Anlage und ein Info-Screen wurden angeschafft, eine Breitband-Erweiterung umgesetzt und die digitalen Medien bzw. Tools werden in internen Besprechungen sowie im Unterricht mit Reha-Teilnehmenden eingesetzt.
- Als fortlaufende **Ziele** werden angestrebt:
  1. Erstellung eines Medienkonzepts für den Bereich Rehabilitation
  2. Implementierung einer digitalen Lernplattform für weitere Teilnehmergruppen
  3. Konzeption und Umsetzung weiterer Mitarbeiterschulungen
  4. Implementierung von „Medienkompetenz“ als festen Bestandteil des Weiterbildungscurriculums der Mitarbeitenden
  5. Kurzvideo-Erstellung
  6. Einsatz des Teilnehmerfragebogens zur Ist-Stand-Erhebung der Medienkompetenz

## 5.2. Personal- und Organisationsentwicklung im Berufsbildungswerk Bezirk Mittelfranken Hören · Sprache · Lernen



v.l.n.r.: **Alexander Schmidt** und **Sandra Hauber**  
Berufsbildungswerk Bezirk Mittelfranken Hören · Sprache · Lernen (BBW HSL)

- Fortlaufende **Ziele** für das BBW HSL sind:
  1. Implementierung einer digitalen Lernkultur mit Innen- und Außenwirkung
  2. Qualifizierung der Beschäftigten – Verbesserung des Weiterbildungsportfolios in Richtung Medienkompetenz
  3. Sicherstellung der dig. Ausstattung und Gewährleistung von Rahmenbedingungen
  4. Digitalisierung der Arbeitsprozesse
  5. Digitales Lernen von Mitarbeitenden und Teilnehmenden
  
- Im Rahmen von 14 **Laborgruppen** arbeiten Mitarbeiter aus verschiedenen Arbeitsbereichen des BBW HSL an organisationsspezifischen Digitalisierungsthemen:
  1. Direktion: Blended-Learning Tool – Datenschutzgrundverordnung in der beruflichen Rehabilitation und am BBW HSL
  2. Direktion: Umgang mit Mails
  3. Direktion: Online-Befragungen von TN, MA und Betrieben
  4. Außenstelle Ansbach: Fahrzeit-Minimierung durch technische Hilfsmittel
  5. Fachdienste: Digitale Terminorganisation und Terminkoordination
  6. Sozial- und Integrationsdienst: Prezi – Präsentationsprogramm
  7. Sozial- und Integrationsdienst (SID): Bewerbungen im digitalen Zeitalter
  8. SID: Digitale Kommunikation mit Auszubildenden am BBW HSL
  9. Wohnen: Erweiterung der Lernstunden durch digitalen Einsatz von Lern-Apps
  10. Fachdienste: Digitaler Medieneinsatz im Rahmen der Fachdienste
  11. Fachdienste: Neurofeedback zur therapeutischen Nutzung digitale Medien
  12. Ausbildung: Didaktischer Einsatz von Tablets im Werkstattbetrieb
  13. Berufsschule: Plattform *mebis* didaktisch nutzen



#### 14. Berufsvorbereitung: Kommunikation per SmartphoneChat mit Teilnehmenden

- Innerhalb der **Personalentwicklung** finden intern Schulungen, Fortbildungen und Tagungen statt, externe Veranstaltungen werden besucht oder daran mitgewirkt.

### 5.3. Personal- und Organisationsentwicklung im Berufsbildungswerk Hamburg



v.l.n.r.: **Michael Fink** und **Esther Zinnau**  
Berufsbildungswerk Hamburg (BBW Hamburg)

- Im Rahmen der **Personalentwicklung** fanden verschiedene Qualifizierungen im BBW Hamburg zu folgenden Themen statt:
  - Digitale Tools
  - Mindmeister
  - Microsoft Planner
  - Stackfield
  - Meistertask
  - Smartboard
  - StepNova
  - Outlook
  - Word
  - Excel
  - OneNote
  - E-Learning
- Im Rahmen von mehreren **Arbeitsgruppen** arbeiten Mitarbeiter aus verschiedenen Arbeitsbereichen des BBW Hamburg an organisationsspezifischen Digitalisierungsthemen:
  - Denkwerkstatt IT
  - Befragung
  - LernManagementSoftware (LMS)
  - Messenger
  - Videodreh
  - Tandem-Schulungen
  - Datenschutz
  - Digitaler Feedback-Bogen
  - Digitales Schwarzes Brett (DSB)
  - Medienkonzept
- Im Rahmen der **Organisationsentwicklung** haben sich organisationale Prozesse und die Infrastruktur verändert. Eine Stabstelle „Digitalisierung, Optimierung, Sonderprojekte“ (DOS) wurde eingerichtet und ein digitales Schwarzes Brett, Repeater und Software angeschafft. Für das Jahr 2019 ist geplant, Tablets für Ausbildung und Abteilungsleitung anzuschaffen.



## 5.4. Personal- und Organisationsentwicklung in der Fortbildungsakademie der Wirtschaft, Standort Hamburg



v.l.n.r.: **Michael Henseleit** und **Nicola Blank**  
Fortbildungsakademie der Wirtschaft (faw), Standort Hamburg

- Fortlaufende **Ziele** für die faw sind:
  1. Informieren aller Mitarbeiter über die Notwendigkeit, Möglichkeiten, Vorteile und Chancen des digitalen Lernens
  2. Qualifizierung aller Mitarbeiter im Umgang mit digitalen Medien im Rahmen ihrer Tätigkeit
  3. Schaffung einer einheitlichen digitalen Infrastruktur als Voraussetzung für digitales Lernen und Lehren
  4. Implementierung von digitalen Lerninhalten als fester, zusätzlicher Bestandteil der beruflichen Weiterbildung
- Auf Ebene der **Personalentwicklung** werden verschiedene Qualifizierungsangebote in der faw genutzt:
  - OS 4.0 wöchentlicher Austausch
  - Blended Learning, LMS (Moodle)
  - Messen/Kongresse/Fachtagungen
  - Workshops (Lernapps etc.)
  - Schulungen (Smartboard, Blended Learning etc.)
- Im Rahmen der **Organisationsentwicklung** wurde ein Smartboard angeschafft und WLAN für Mitarbeitende und Teilnehmende eingerichtet. Geplant ist im Jahr 2019 die Anschaffung von Schulungstablets sowie die Einrichtung von Blended-Learning- Räumen.

## 6. Diskussion: Qualifizierungen in der beruflichen Rehabilitation im digitalen Wandel



**Manfred Weiser**  
Berufsbildungswerk Mosbach-Heidelberg



v.l.n.r.: **Richard Nürnberger**  
Fortbildungsakademie der Wirtschaft (faw)  
**Ottmar Waterloo**  
Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen  
Wirtschaft (bfz)

- Im Rahmen einer Diskussion im Plenum wurde besprochen, inwieweit das Thema Medienkompetenz in bestehende Qualifizierungsformate einbezogen werden kann.
- Zur **Professionalisierung des Bildungspersonals** sind folgende Aspekte zu beachten:
  - Finanzierungsmittel sind für die Umsetzung notwendig
  - Informell erworbener Kompetenzen sollten mit einbezogen bzw. anerkannt werden, Maßstäbe sollten dahingehend neu definiert werden und eine Zertifizierung von Kompetenzfeststellungen ist hilfreich
  - Bestehende Qualifizierungsangebote sollten anerkannt werden
  - Als Grundhaltung aller ist die Einstellung zum lebenslangen Lernen notwendig.
  - Der technische Fortschritt sollte aufgegriffen werden
- Die **Methoden und Formate** können dahingehend verbessert werden:
  - Lernkultur sollte gefördert werden (Denkwerkstatt, Laborgruppen)
  - Tandem-Lösungen sind möglich
  - DigCompEdu ist als Orientierungsrahmen hilfreich
  - Kollegiale Beratung kann ausgebaut werden
- Auf einer **inhaltlichen Ebene** können folgende Themen einbezogen werden:
  - Umgang mit neuen Medien (technische und didaktische Aspekte)
  - Mehrwert für die Reha-Teilnehmenden und die Mitarbeitenden
  - Ethische Chancen und Risiken
  - Grenzen der Digitalisierung



- Berufsbezogene digitale Kompetenzen

## 7. Abschluss und Ausblick

- Um mit den veränderten Anforderungen durch den digitalen Wandel und dem gezielten Einsatz digitaler Medien umgehen zu können, fehlen dem Ausbildungspersonal in der beruflichen Bildung allgemein und in der Rehabilitation im Speziellen einerseits die notwendige Ausstattung und andererseits entsprechende medien(pädagogischen) Kompetenzen. In Einrichtungen beruflicher Rehabilitation sind dahingehende Entwicklungs- und Veränderungsprozesse notwendig, die beide Ebenen berücksichtigen.
- In meko@reha werden Personal- und Organisationsentwicklungsprozesse in den einzelnen Einrichtungen angestoßen, die eine digitale Lernkultur und die medien(pädagogische) Kompetenz der Mitarbeitenden fördern. Zur Umsetzung der Prozesse ist die Unterstützung der Führungsebene notwendig. Zentrale Aufgabe von Führungskräften und der Einrichtungsleitung im Besonderen wird es sein, die Relevanz der einrichtungsinternen Auseinandersetzung mit dem Thema Digitalisierung nach innen (Mitarbeitende) und außen (Kostenträger, Auftraggeber und andere) zu kommunizieren. Nur wenn die Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung als Gesamtaufgabe der Organisation wahrgenommen werden und sich Aktivitäten nicht auf einzelne Initiativen, Akteure oder Abteilungen beschränken, kann eine digitale Lernkultur nachhaltig implementiert und die Medienkompetenz auf Mitarbeitererebene langfristig gefördert werden.
- Im Projekt werden bestehende Qualifizierungsangebote um medienpädagogische Inhalte ergänzt. Eine diesbezügliche allgemeine Erweiterung bestehender Grundqualifizierungen in der beruflichen Rehabilitation - zum Beispiel innerhalb der rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation oder Ausbildung zur Reha-Fachkraft - wird als zentrale Aufgabe wahrgenommen. Neben der Erweiterung bestehender Angebote zeichnet sich als zentrale Herausforderung die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen im Bereich digitaler Mediennutzung ab. Innerhalb des Projekts fanden kollegiale Austauschformate zu Qualifizierungszwecken große Nachfrage, was die Notwendigkeit der Anerkennung informell erworbenen Kenntnissen am Arbeitsplatz unterstreicht.



- Damit digitale Kompetenzen zum Einsatz kommen können, stehen Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation zukünftig auch vor der Aufgabe die einrichtungsinterne technische Infrastruktur einer kritischen Prüfung zu unterziehen.
- Innerhalb von meko@reha werden Entwicklungsprozesse auf Organisationsebene und Qualifizierungsinitiativen auf Mitarbeiterebene erprobt, um Leistungserbringer beruflicher Rehabilitation auf den Weg ins digitale Zeitalter zu begleiten. Die Erfahrungswerte vier verschiedener Organisationen bieten das Potenzial darzustellen welcher Grundlagentarbeit sich zu widmen ist, um die Voraussetzungen für digitales Lernen und digitale Mediennutzung mit Reha-Teilnehmenden zu schaffen. Erst nach diesem Schritt ist die professionelle Begleitung der Medienkompetenzentwicklung von Reha-Teilnehmenden möglich, deren Notwendigkeit zur Teilhabe an einer digital geprägten Arbeitswelt unerlässlich ist.
- Im Projekt meko@reha erfolgt die Dokumentation zentraler Handlungsstrategien und Erfahrungswerte des Alltags in Form eines Leitfadens, der weiteren Organisationen im Feld der beruflichen Rehabilitation Orientierungspotenzial bietet, Entwicklungsprozesse anzustoßen, die den Weg für das Lernen für morgen bereiten.
- Zentrale Ergebnisse des Projekts werden auf der **Abschlussstagung am 18.02.2020**, die in den Räumlichkeiten der Bundesagentur für Arbeit stattfindet, präsentiert. Neben bewährten Handlungsstrategien der verschiedenen Partnereinrichtungen werden hier die im Projekt entstandenen Produkte vorgestellt. Hierzu zählen unter anderem:
  - ein zusammenfassender Leitfaden, der die einzelnen Prozesse auf Organisations- und Personalentwicklungsebene beschreibt;
  - ein Tool zur Selbstanalyse (meko-check) zur Reflektion der Mediennutzung in der Organisation;
  - eine Übersicht zu digitalen Lernmedien und mögliche Lehr-/Lernszenarien für die Arbeit mit Reha-Teilnehmenden.