

TITELSEITE

ifd | marker

Magazin der IFD gGmbH - Integrationsfachdienst in Mittelfranken
Ausgabe 2015

TOP THEMEN DIESER AUSGABE:

KONTINUITÄT IST ERST IM RÜCKBLICK SICHTBAR

Die IFD Gründungsmitglieder im Gespräch

GDB 50 = HALBE ARBEITSKRAFT?

Infos zum Schwerbehindertenausweis

ERFOLGSREZEPT

Nachhaltige berufliche Integration durch „Unterstützte Beschäftigung“

SEITE 2

INHALT

Kontinuität ist erst im Rückblick sichtbar - Die IFD Gründungsmitglieder im Gespräch	03
GdB 50 = halbe Arbeitskraft? - Infos zum Schwerbehindertenausweis	08
Durchgesetzt: Schule fertig - Was nun?!	10
Wir sind die IFD gGmbH - Unsere Mitarbeiter in den Geschäftsstellen Nürnberg, Ansbach, Fürth, Lauf und Weißenburg	12
Inklusion auf der Speisekarte - Ein Hotel im Nürnberger Land legt Wert auf die berufliche Teilhabe	14
Endspurt - Eine Pleinfelder Schülerin mit Tourette-Syndrom startet ins Berufsleben	16
Kommunikation ist kein Luxus - Bayerisches Fernsehen bei uns zu Gast	17
Gezielte Akquise - Ein nicht ganz alltäglicher Übergang von einer WfbM ins Berufsleben	18
Fürth baut aus - Erweiterung und Umbau der Geschäftsstelle	19
Erfolgsrezept - Nachhaltige berufliche Integration durch „Unterstützte Beschäftigung“	20
Neues Integrationsbündnis: Hilfe für Berufseinsteiger mit Behinderung	21
Nichts mehr wie am Anfang - Umbau des Betriebsgebäudes schafft Arbeitsplatz für Schulabgänger	22
Impressum	23

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für beiderlei Geschlecht.

VORWORT

Liebe Leserinnen und Leser,

die Bemühungen um die berufliche Teilhabe behinderter Menschen sind in Bayern und deutschlandweit seit der letzten Ausgabe des IFD-Markers 2013 deutlich verstärkt worden. Neben den Inklusionsforderungen begründet sich das auch im demografischen Wandel, der u.a. den

vielzitierten Facharbeitermangel nach sich zieht. Aus dieser Notwendigkeit heraus ergeben sich verbesserte Rahmenbedingungen und Förderungen für Personengruppen, die in der Vergangenheit eher am Rand des Arbeitsmarktes angesiedelt waren.

Integrationsfachdienste (IFD) spielen bei dieser Entwicklung eine große Rolle, sind sie doch in einem stark gegliederten Sozialsystem die konstanten Ansprechpartner für Arbeitgeber, die bereits Menschen mit Behinderung beschäftigt haben oder neue Einstellungen planen, und für arbeitssuchende und beschäftigte (schwer-)behinderte Menschen. Damit arbeiten IFD immer an der Schnittstelle von Rechtskreisen und Zuständigkeiten und damit letztlich an den konkreten sachlichen Fragestellungen der verschiedenen Akteure.

Der IFD Mittelfranken hat sich seit seiner Gründung im Jahr 2001 schon allein wegen seiner Struktur mit 13 Gesellschaftern immer als aktiver Netzwerker verstanden und versucht, die bürokratischen Barrieren bei der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben zu minimieren. Auch wir profitieren von der gestiegenen Nachfrage nach unseren Dienstleistungen und wachsen nicht nur numerisch sondern auch in der Kompetenz. Über 60 Mitarbeiter und zahlreiche Kooperationspartner halten das nötige Wissen hinsichtlich sämtlicher Arten der Behinderung und aller Fragen zur Beschäftigung für Sie bereit. Dies umschließt selbstverständlich in langer Tradition Kompetenz in der Vermittlung ebenso wie in der anschließenden beruflichen Sicherung im Auftrag des Integrationsamtes Mittelfranken. Davon erzählen auch die Initiatoren und Gründer der IFD gGmbH in ihrem immer noch sehr aktuellen Rückblick in diesem Heft.

Viel Spaß beim Lesen!

Ihr

Andreas Backhaus

SEITE 3

DIE IFD-GRÜNDUNGSMITGLIEDER IM GESPRÄCH

KONTINUITÄT IST ERST IM RÜCKBLICK SICHTBAR

Seit der Gründung unseres Unternehmens im Jahr 2001 hat sich intern und um uns herum vieles verändert und entwickelt. Weil wir das Glück haben, dass diese Zeitspanne noch nicht allzulang ist und wir noch in guter Verbindung zu den entscheidenden Personen dieser Phase stehen, fanden wir es an der Zeit, in einer Rundumschau den Blick auf die Vergangenheit, die Gegenwart und die Zukunft des Themas Integrationsfachdienste zu richten.

In einer dreiteiligen Serie wollen wir mit den Gründungspersönlichkeiten, betroffenen Menschen und Arbeitgebern im gemeinsamen Gespräch über die Entwicklung, die gegenwärtige Aufgabe und die künftigen Herausforderungen unseres Unternehmens als Integrationsfachdienst im Sinne des SGB IX sprechen.

In dieser Ausgabe lesen Sie den ersten Teil dieser Serie, die Mitschrift eines Gesprächs aller an der Gründung beteiligten Menschen, das wir im Oktober 2014 geführt haben.

Systemwechsel fordern von denjenigen, die sie anstreben oder durchführen zum einen die Bereitschaft und den Mut, bestehende Dinge verändern zu wollen und zum anderen den Willen und das Handlungsvermögen, angedachte Veränderungen umzusetzen.

Ein solcher Wechsel ist ein leichtes, wenn der Ablauf nach den Veränderungen bekannt ist, beispielsweise, wenn ein gleiches oder ähnliches System schon einmal bestanden hat und deshalb ausreichend Erfahrungen vorliegen. Ungleich komplexer werden solche Veränderungsprozesse, wenn weder der künftige Ablauf noch die neugeschaffenen Strukturen irgendeine Art von Prognose über die weitere Entwicklung zulassen, weil es keinerlei Erfahrung mit dem neuen System gibt.

Das in etwa muss die Situation gewesen sein, als im Frühjahr 2001 die Integrationsfachdienst (IFD) gGmbH gegründet wurde.

Nicht nur, dass die Kernprozesse „Vermittlung“ und „Berufliche Sicherung“ zum ersten Mal von einem einzigen Träger in der Region durchgeführt werden sollten, gehörte zu dem beinahe revolutionären Neuerungen. Auch die Kooperation zwischen der Agentur für Arbeit Nürnberg (damals Arbeitsamt) und dem regionalen Integrationsamt (damals Hauptfürsorgestelle) war bis dahin einmalig. Die Zusammenarbeit als gleichberechtigte Kooperationspartner war zwischen diesen beiden Behörden in der Zeit vor 2001 nicht immer selbstverständlich. Diesmal jedoch trug sie erheblich zu der Gründung und dem heutigen Erfolg des Fachdienstes bei.

Ein weiterer mutiger Schritt auf dem Weg zur Neugründung des IFD war der Gesellschaftervertrag, der damals von zehn Gesellschaftern unterschiedlichster Couleur aus der Taufe gehoben wurde. Dass diese Gesellschafter zur Gründung des IFD an einem Tisch Platz nahmen, gehört ebenso zu den

SEITE 4

einmaligen Ereignissen in der Gründungsphase wie die Tatsache, dass alle Gesellschafter eigentlich sowohl personell als auch fachlich in der Lage gewesen wären, den Integrationsfachdienst in eigener Regie durchzuführen. Trotzdem haben sie sich dafür entschieden, einen IFD in freier und unabhängiger Trägerschaft zu gründen.

Wie in jedem Prozess von Erneuerung und Wandel hing auch die Gründung des IFD in Nürnberg ganz stark von den Menschen ab, die daran beteiligt waren. Die gesetzlichen Vorgaben haben sicherlich den Boden bereitet, auf dem die Gründung geschehen konnte. Aber – bleibt man im Bild des bereiteten Bodens – die Auswahl des Saatguts wie auch der Vorgang des Ansäens wurde dann von Menschen, von Persönlichkeiten in die Hand genommen. Und diese Persönlichkeiten prägen letztlich auch die Pflanze, die aus der Saat entsteht.

Wie die beteiligten Menschen an diesem damaligen Prozess über die Entwicklungen und die damit verbundenen Veränderungen dachten, haben wir in einem gemeinsamen Gespräch erörtert. Zu diesem Treffen haben wir alle an der Gründung sowie der Entwicklung in den ersten Jahren beteiligten Personen eingeladen:

Anton Neubauer, ehem. Geschäftsführer im Berufsförderungswerk Nürnberg und ehem. Vorsitzender der Gesellschafterversammlung der IFD gGmbH

Volker Eck-Kappelmann, ehem. Abschnittsleiter Schwerbehinderung und Berufliche Rehabilitation in der Agentur für Arbeit Nürnberg

Karin Wirsching, ehem. Leiterin des Integrationsamts Region Mittelfranken, heute Leiterin des ZBFS Mittelfranken

Hans Stenz, ehem. Leiter der Hauptfürsorgestelle Mittelfranken, sowie Leiter des bayerischen Integrationsamts

Oswald Guba – ehem. Bereichsleiter Reha/SB in der Arbeitsagentur Nürnberg

Von unserer Seite aus waren Andreas Backhaus, Geschäftsführer der IFD gGmbH und Jochen Prusko als Stellvertreter dabei.

Die Moderation hat dankenswerterweise Dr. Roland Wahler übernommen.

DR. ROLAND WAHLER: Gegründet wurde die IFD gGmbH im Jahr 2001. Danach folgte eine zweijährige Konsolidierungsphase. Heute ist der IFD Mittelfranken mit über 60 Mitarbeitern und vier Geschäftsstellen einer der größten Integrationsfachdienste in Deutschland.

HANS STENZ: Genau genommen geht die Entwicklung bis 1984 zurück. Damals hat der Freistaat Bayern ein Modellprojekt zur psychosozialen Betreuung von schwerbehinderten Menschen eingeführt. Das war der Vorläufer der Entwicklung, die 1986 zu dem neuen Schwerbehindertengesetz

hingeführt hat, in dem die psychosoziale Begleitung von Menschen mit psychischen Problemen erstmals aufgenommen wurde.

Mir war es 2001 wichtig, größere Einheiten zu bilden. Der Fachdienst in Nürnberg war quasi der Vorläufer des heutigen mittelfränkischen IFD. Die Besonderheit dieses Integrationsfachdienstes war die Finanzierungsgrundlage. Die haben wir damals dahingehend geändert, dass wir Module gebildet und diese dann finanziert haben.

OSWALD GUBA: Es hat damals viel Überzeugungsarbeit gekostet, die Träger alle in ein Boot zu kriegen.

ANTON NEUBAUER: Einen richtigen Schub in Richtung Gründung hat es durch das SGB IX gegeben, in dem der Integrationsfachdienst erstmals gesetzlich verankert worden ist. Das war auch der Anlass für das Berufsförderungswerk, sich hier zu engagieren.

Aber die Schlüsselpersonen waren Sie, Herr Guba und Herr Stenz. Sie haben den Trägern der damaligen Arbeitsassistenten deutlich gesagt, dass es künftig nur noch einen Träger geben wird. Mir ist dann die Aufgabe der Koordination der Verhandlungen um den Gesellschaftsvertrag und die Bestellung von Herrn Backhaus als Geschäftsführer zugefallen, weil kein anderer Träger richtig angebissen hat.

ANDREAS BACKHAUS: Als ich angefangen habe, habe ich es für Normalität gehalten, dass das Integrationsamt, das damals noch Hauptfürsorgestelle hieß,

SEITE 5

die Umsetzung des Gesetzes gemeinsam mit dem Arbeitsamt regelt. Später habe ich erfahren müssen, dass das die absolute Ausnahme in Deutschland war und bis heute leider auch geblieben ist. Doch nicht nur das, sondern auch die Umstellung der Finanzierung gehörte unmittelbar dazu. Denn damit wurden die Bereiche Vermittlung und Berufliche Sicherung gleichgestellt und es wurde möglich, dass ein Integrationsberater für beide Auftraggeber tätig werden konnte.

Betrachtet man die IFD bundesweit, gibt es kaum einen Dienst, der so organisiert ist wie hier. Das hat aber auch mit den Rahmenbedingungen zu tun, die wir in der Zusammenarbeit von Integrationsamt und Arbeitsagentur und in dieser Finanzierungsform vorgefunden haben.

Ganz entscheidend für das innere Klima in unserem Unternehmen war, dass wir immer die Möglichkeit offen hatten, zu wachsen. Ich weiß, dass das aufgrund der Vergabepaxis der Bundesagentur für Arbeit bei anderen Trägern nicht so einfach möglich ist und mir ist klar, dass wir hier sehr großes Glück haben, denn das ist die Basis dafür, dass wir die Arbeit fachlich gut machen können.

OSWALD GUBA: Wenn ich heute zurückschaue, muss ich sagen, dass der IFD das ist, worauf ich am meisten stolz bin, weil Herr Stenz und ich seinerzeit unpopuläre Wege gegangen sind.

DR. ROLAND WAHLER: Wie sehen eigentlich die Gesellschafter die Entwicklung heute?

ANDREAS BACKHAUS: Das ist ein schwieriges Feld das sich nach dem Wechsel der Strukturverantwortung von der Agentur für Arbeit zu den Integrationsämtern immer mehr verschärft hat. Denn mit diesem Wechsel hat sich auch die Vergabepolitik der Bundesagentur für Arbeit geändert. Hier sind die Integrationsfachdienste heute nur noch ein Träger unter vielen.

Das normale operative Geschäft läuft sehr gut und auch mit der Unterstützung der Gesellschafter. Aber in einzelnen Bereichen sind wir mit ihnen in Konkurrenz gesetzt. Dabei wäre es mir lieber, man könnte als Netzwerk agieren, was der Sache sicherlich dienlicher wäre.

OSWALD GUBA: Mir war immer wichtig, dass die Menschen in den Arbeitsmarkt integriert werden. Dabei war mir der einzelne Mensch wichtiger als irgendeine Vermittlungsquote. Nicht alle in der Arbeitsagentur waren dieser Meinung aber unser damaliger Chef (Arbeitsamtsdirektor Peter Wülk; Anm. d. Red.) war immer bereit, solche unkonventionellen Wege mitzugehen.

ANDREAS BACKHAUS: Von der Linie, die Herr Guba und Herr Eck-Kappelmann in der Nürnberger Agentur maßgeblich geprägt haben, profitieren wir heute noch. Wir sind zum Beispiel einer der wenigen IFD, der ein Kontingent nach § 113 SGB IX hat.

KARIN WIRSCHING: Der Grundgedanke und die vielschichtigen Überlegungen zu der Gründung dieses IFD sind unglaublich gut, weil sie viele Fragestellungen, mit denen das Integrationsamt und damit ich konfrontiert worden bin, beantworten konnten. Sei es die Frage der Ausrichtung, die der Qualität aber auch finanzielle Überlegungen.

Wir haben es seit einigen Jahren geschafft, dass die leistungsbezogene Bezahlung überall in Bayern praktiziert wird. Wenn man das nicht so zäh in der „Keimzelle Mittelfranken“ verfolgt hätte, dann wäre diese Entwicklung in Bayern nicht passiert.

Betrachten wir die Situation in der Bundespolitik, sehen wir, dass die Tatsache, dass jemand Begleitung braucht, auch individuelle Begleitung zum Teil jetzt wieder neu entdeckt wird. Hier hat aber die Konstruktion IFD einen fast merkwürdigen Status in der Wahrnehmung. Das liegt daran, dass diese Konstruktion in

SEITE 6

den anderen Bundesländern nicht wirklich umgesetzt ist. In der Folge kommt man dann wieder zu irgendwelchen Zwischenlösungen.

Deswegen müssen wir in Bayern darauf achten, dass wir die Definition, was wir unter IFD verstehen, klar vor Augen haben. Und zwar nicht nur zum Wohl der schwerbehinderten Menschen sondern in einer schlanken, wahrnehmbaren und bekömmlichen Dosis und Struktur auch für Arbeitgeber. Der Arbeitgeber muss ja seine Unterschrift unter den Arbeitsvertrag setzen. Und damit ist er für mich ein ganz klarer Adressat der Handlung.

Wir müssen es hinkriegen, dass beide Seiten die Beratungsergebnisse als tragfähig empfinden. Das ist für mich der Grund, warum wir Schulungen gemacht haben und dabei immer wieder verlangt haben, dass die Integrationsberater ein Verständnis dafür entwickeln, was die Entscheidung eines Arbeitgebers wirtschaftlich bedeutet.

In letzter Zeit hat sich außerdem immer mehr gezeigt, dass die Arbeitgeber zusätzlich zu einer ausgeglichenen Belastungsbilanz auch einen Ansprechpartner schätzen. Jemanden, den sie wenn's brennt anrufen können. Dabei gehört es auch zu einem qualitativ hochwertigen Angebot, wenn dann immer der gleiche Berater kommt. Die Arbeitgeber wünschen sich, dass sie nicht immer wieder bei Adam und Eva anfangen müssen, sondern an das letzte Gespräch anknüpfen können. Bei allen Erhebungen und Interviews ist das ein Faktor, den die Arbeitgeber hin und wieder sogar dem Geld vorziehen.

DR. ROLAND WAHLER: Man hat jetzt immer wieder durchgehört, dass die IFD gGmbH eine Auswirkung auf Bayern hat. Was sind dabei die Impulsgeber?

ANDREAS BACKHAUS: Da ist viel noch zur Amtszeit von Herrn Stenz entstanden, denn von 2001 an waren wir ja die einzigen in Mittelfranken, die nach dem leistungsbezogenen System bezahlt wurden, ehe es 2006 oder 2007 in ganz Bayern eingeführt wurde.

HANS STENZ: Aber das Ganze hätte nicht funktioniert, wenn nicht meine Mitarbeiter da gewesen wären, die da mitgezogen haben und das auch führend mitgetragen haben.

KARIN WIRSCHING: Wir haben in den ersten Jahren sehr viel Qualitätsarbeit geleistet. Wir haben mit den IFD-Mitarbeitern zusammengesessen und Fragen erörtert: Was verstehen wir unter Erfolg? Was ist in welchem Fall wie zu tun? Welche Fälle haben welche Wertigkeit?

ANTON NEUBAUER: Durch diese Qualitäts- und Leistungsbestimmung und die Bewertung haben wir bis heute eine Transparenz geschaffen, die auch einer Nachprüfung im Einzelfall standhält.

KARIN WIRSCHING: Darüber hinaus hat Herr Stenz durch die Frage der Koordination im IFD dafür gesorgt, dass für den Auftraggeber eine Kontaktstelle gibt, die alle Berichte sichtet. Das hat uns als Amt die Arbeit extrem erleichtert.

Ein Koordinator für das Integrationsamt und ein Koordinator für die Arbeitsvermittlung, das war entscheidend für den Erfolg. Dadurch gab es klare Ansprechpartner und viele Anliegen konnten schon im Vorfeld geklärt werden. Viele Probleme konnten schnell erkannt, und dann wieder einer allgemeinen Lösung zugeführt werden.

DR. ROLAND WAHLER: Gibt es andere Projekte, die bayernweit ausgehandelt oder vereinbart werden?

ANDREAS BACKHAUS: In der Hauptsache der Übergang aus den Förderschulen mit dem Schwerpunkt geistige Entwicklung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Die bayerische und auch deutschlandweite Einmaligkeit macht die Zusammenarbeit der verschiedenen Leistungsträger und auch die Finanzierung aus. Dass sich die Arbeitsverwaltung, das Sozial- und das Kultusministerium zusammenschließen und jeder seinen Teil bezahlt, das gibt es sonst nirgendwo. Aber das ist genau das, was wir uns als IFDs wünschen, weil wir der Ansicht sind, dass das genau der Auftrag ist, der im SGB IX steht.

Die Palette ist breiter geworden. Das Projekt „Übergang Schule-Beruf“ ist ein gutes Vor-bild, dem ja auch das Projekt zur Vermittlung langzeitarbeitsloser schwerbehinderter Menschen (LASSE) in Bayern nachempfunden ist.

KARIN WIRSCHING: Das war ja auch die Absicht, da mache ich keinen Hehl draus. Es ging darum, einen sinnvollen Prototypen zu schaffen, der für die Klientel notwendig ist, und gleichzeitig war es ein Ansinnen, dass man Kooperation übt und Vertrauen schafft. Schön dabei ist, dass es auch in das Spektrum der Arbeitsvermittlung hineingeht und sich nicht nur auf den schulischen Bereich beschränkt.

OSWALD GUBA: Wir haben immer die Berufsgenossenschaften beneidet, die praktisch vom Krankenbett bis zur Eingliederung der einzige Kostenträger ist. Wenn uns das da-mals in der Reha-Wiedereingliederung von Schwerbehinderten gelungen wäre, hätten wir alle ein großes Problem weniger gehabt. Aber davon konnten und können wir leider nur träumen.

DR. ROLAND WAHLER: Werfen wir einen Blick auf die fachliche Spezialisierung, die sich hier im IFD entwickelt hat.

ANDREAS BACKHAUS: Die Spezialisierung ist auf jeden Fall auch eine Frage der Größe des Fachdienstes.

Man braucht eine gewisse Größe aber darüber hinaus muss es auch der Anspruch des IFD sein, die verschiedenen Behinderungsarten mit Spezialisten zu versorgen. Wenn ein IFD das nicht selbst kann, muss er Kooperationen eingehen. Auch das gibt es in guten Formen, Wir haben beide Wege von Anfang an beschritten.

DR. ROLAND WAHLER: Aber auch von den beruflichen Qualifikationen der Mitarbeiter her gibt es hier sehr ein breites Spektrum. Vom Psychologen bis zur Ergotherapeutin ist ja vieles an Know-How vorhanden.

ANDREAS BACKHAUS: Ich halte es für ganz wesentlich, dass das Team interdisziplinär ist und unterschiedliche berufliche Eigenerfahrung hat. Obwohl es von den Ausschreibungsvorgaben her immer schwe-

SEITE 7

rer wird, nehmen wir auch gerne Berufsanfänger und bilden sie selbst aus. Im Reha-Bereich ist das inzwischen ganz schwer. Einen Berufsanfänger dürfen wir offiziell fast nirgendwo einsetzen.

Aber es wäre falsch, nur Berufsanfänger zu nehmen. Wir brauchen ja auch Fachleute. Ebenso falsch wäre es, wenn wir nur Mitarbeiter hätten, die nur den sozialen Bereich kennen. Wir brauchen auch Menschen von außen, aber da ist es dann wieder schwierig sie anerkannt zu bekommen, weil sie eben keine Sozialpädagogen sind.

DR. ROLAND WAHLER: Soll zum Thema fachliche Standards noch was gesagt werden?

ANDREAS BACKHAUS: Ein Satz wäre noch wichtig und der betrifft die Qualitätsstandards. Die Grundlage, die mit dem Qualitätssystem Integrationsfachdienst Nürnberg (QIN) gelegt wurde, ist noch immer dieselbe, die zu unserer Anerkennung als AZAV-Träger und zur QM-Zertifizierung geführt hat. Das war der Ausgangspunkt für die Zertifizierung. Inzwischen ist es ja so, dass alle bayerischen IFD die AZAV-Anerkennung haben müssen, damit sie im Vermittlungsbereich noch tätig werden können.

ROLAND WAHLER: Ich möchte noch mal an das anknüpfen, was Frau Wirsching gesagt hat: Die Definition des IFD muss deutlich herauskommen.

KARIN WIRSCHING: Für mich wäre es wertvoll aufzuzeigen, was die Konzeptionsteile dieses IFD sind. Das müsste man festhalten, denn dann kann man sagen, darauf basiert der Erfolg in Bayern. Und man kann das auch in Bewährung hernehmen. Es reicht ja nicht, zu sagen, ich habe eine nette Konzeption, die ist aber taufersch und dann allen rosa ans Ohr zu reden. Wir können sagen, das läuft jetzt seit 2001 und es läuft gut.

Ich war immer stolz drauf, dass ich mit diesen Menschen zusammengearbeitet habe. Ich war und bin davon überzeugt, dass das ein Superkonzept ist, mit dem ganz viele Fragestellungen sachlich und seriös beantwortet werden können.

VOLKER ECK-KAPPELMANN: Ich kann zumindest für den operativen Bereich sagen, dass ich zu meiner aktiven Zeit guten Kontakt zum IFD hatte und ich kann mir letztlich auch nur wünschen, dass das in diesem Bereich auch weitergeht und dass weiterhin eine gute Zusammenarbeit gelingt.

ANDREAS BACKHAUS: Sagen wir es mal so: Die gute Zusammenarbeit mit Ihnen beiden und im operativen Bereich über längere Jahre hinweg mit Ihnen, Herr Eck, mit der Agentur, die hat sich schon weiter erhalten und das freut uns auch sehr.

ANTON NEUBAUER: Ich möchte noch danke sagen, nicht nur für heute, sondern für die ganze Arbeit, die Sie im IFD machen, Sie beide, Herr Backhaus und Herr Prusko, an der Spitze des Unternehmens und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. An jedem Platz die richtigen Menschen zu haben, ist die große Kunst der Geschäftsführung. Herzlichen Dank für die Aufbauleistung und für die Permanenz in der qualitativ hochwertigen Leistung. Vielen Dank und weiterhin Erfolg.

ANDREAS BACKHAUS: Ich muss und möchte mich auch nochmal bei Ihnen allen fürs Kommen bedanken. Sich zwei Stunden Zeit für uns zu nehmen, halte ich gar nicht für selbstverständlich. Es ist vielleicht für uns noch selbstverständlich aber - ich weiß das auch von meinen Eltern her - es ist ganz schön schwierig, jemanden in Pension oder in Rente nochmal zwei Stunden abzuluchsen.

ANZEIGE

Die Farbe macht den Unterschied

Druck.Art

D.i.e. Druck Art GmbH

Saganer Straße 14 - 90475 Nürnberg

Tel 0911.8171191 - Fax 0911.8172845

info@diedruckart.de - www.diedruckart.de

SEITE 8

FOTO: SCHULTERN, KOPF UND RECHTER ARM EINES MANNES IM HINTERGRUND: DIE HAND DES RECHTEN ARMS HÄLT EINEN SCHWERBEHINDERTENAUSWEIS IN DIE KAMERA

Bildunterschrift: Ab einem Grad der Behinderung (GdB) von 50 erhält man einen Schwerbehindertenausweis. Viele setzen den Grad der Behinderung gleich mit einer Prozentangabe zur Leistungsfähigkeit.

GDB 50 = HALBE ARBEITSKRAFT?

Der Schwerbehindertenausweis ist für Arbeitgeber ein sperriges Dokument, das mit vielen Vorbehalten verknüpft ist. Das erzeugt bei Arbeitgebern eine grundsätzliche Skepsis, schwerbehinderte Menschen einzustellen. Dabei ist das mehrheitlich keine bewusste Unternehmerentscheidung: Über 60% der beschäftigten Menschen mit Schwerbehinderung sind 45 bis 60 Jahre alt¹, d.h. es sind überwiegend bereits beschäftigte Mitarbeiter, die im Laufe ihres Arbeitslebens durch Krankheit oder Unfall die Schwerbehinderteneigenschaft erhalten.

Der Auseinandersetzung mit dem Thema Behinderung können Betriebe also nicht entkommen. Zahlreiche bundesweite Initiativen und regionale Projekte zielen auf Aufklärung und Information, um Vorbehalte und Skepsis abzubauen: So gibt es beispielsweise den nationalen Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenkonvention, die Initiative Inklusion, das Sonderprogramm Chancen schaffen und viele weitere Initiativen. Auch die Integrationsfachdienste haben die gesetzlich verankerte Aufgabe, Arbeitgeber zu informieren, zu beraten und zu unterstützen.

Trotz der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz ist die Beschäftigung behinderter Menschen keine „Normalität“. Im Gegenteil: Der Gesetzgeber verpflichtet Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen, wenigstens 5 Prozent dieser Plätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Arbeitgeber, die die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen nicht beschäftigen, müssen eine Ausgleichsabgabe für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz entrichten. Die Beschäftigungsquote der Pflichtarbeitsplätze nach Wirtschaftsabteilungen (Stand 2013) zeigt, dass die höchste Quote mit 7,1% die öffentliche Verwaltung mit Sozialversicherung aufweist, gefolgt von der Energieversorgung mit 7,0%. Überraschend sind 6,3 % bei Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern, während die meisten Branchen zwischen 4 und 5 % pendeln, so dass die Gesamtquote bei 4,5 % liegt.

Mit 1,4 % weit abgeschlagen ist die Zeitarbeitsbranche, die Hersteller und der Verleih und Vertrieb von Filmen und Fernsehprogrammen sowie Musikverleger. 1,5% Quote im Veterinärwesen mögen ebenso wenig überraschen wie 1,8 % bei Rechts- und Steuerberatern und Wirtschaftsprüfern.

¹ Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX), Land Bayern 2013

Die Ergebnisse einer Studie in Bremen² zeigen unter anderem, dass Betriebe, die die Quote erfüllen, und solche, die das nicht tun, in einem wesentlichen Punkt ihrer Überlegungen über-

SEITE 9

einstimmen: Der Arbeitsplatz muss sich „wirtschaftlich rechnen“. Bei der Einschätzung, ob sich die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen lohnt, kommen die Verantwortlichen der beiden Gruppen jedoch zu unterschiedlichen Ergebnissen.

Betriebe, die die Quote erfüllen, verweisen darauf, dass viele der Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung sich in ihrer Leistungsfähigkeit nicht von den übrigen Kolleginnen und Kollegen unterscheiden – sie „arbeiten wie alle anderen auch“. Sogar für schwerbehinderte Menschen mit unterschiedlichem Unterstützungsbedarf ist das Kriterium der Wirtschaftlichkeit weitgehend erfüllt. Dagegen sind Unternehmen, welche die Quote nicht erfüllen, der Meinung, behinderte Menschen könnten die hohen Anforderungen ihrer Arbeitsplätze an Leistungsfähigkeit, Flexibilität und Qualifikation vielfach nicht erfüllen. In vielen Fällen beruht die skeptische Einschätzung auf hartnäckigen Vorurteilen oder negativen Einzelerfahrungen.

Während negative Erfahrungen mit Personal nicht generell dazu führen, dass niemand mehr eingestellt wird, werden Probleme in der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf den Behindertenstatus zurückgeführt und insofern generalisiert, dass keine Menschen mit Behinderung mehr eingestellt werden. Hier bleibt in Zeiten des Fachkräftemangels zu hoffen, dass das Leistungspotential von Menschen mit Behinderung wieder stärker in den Focus der Arbeitgeber gerät und somit neue – positive – Erfahrungen gemacht werden können. Gegen die gängigen Vorurteile, schwerbehinderte Mitarbeiter

- seien häufiger und auch länger krank,
- sie verursachen höhere Kosten für den Arbeitgeber und
- sie könnten nicht entlassen werden

helfen nur Aufklärung und Information.

Das erstgenannte Vorurteil bestätigt sich in der Realität nicht. Statistiken der Krankenkassen zeigen im Gegenteil, dass schwerbehinderte Arbeitnehmer nicht häufiger krank sind als ihre Kollegen ohne Behinderung. Dies wird auch von Betrieben bestätigt.

Das zweite Vorurteil kann entkräftet werden, wenn man die Tatsache betrachtet, dass die Mittel aus der Ausgleichsabgabe zur Sicherung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen eingesetzt werden und auf diesem Weg den Arbeitgebern zugutekommen. Die entsprechenden gesetzlichen Regelungen sehen vor, dass folgende Leistungen beantragt werden können:

- Übernahme der Kosten für technische Arbeitshilfen, Zuschüsse oder Darlehen für die Schaffung neuer Arbeitsplätze
- Hilfen zur Einrichtung eines behinderungsgerechten Arbeitsplatzes,
- Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung oder zur Berufsförderung,
- Übernahme der Kosten für eine notwendige Arbeitsassistenz und
- Ausgleich außergewöhnlicher Belastungen

Wir beraten Arbeitgeber gerne, welche Leistung im Einzelfall für sie in Frage kommt und unterstützen diese auch bei der Antragstellung.

Der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte und diesen gleichgestellte Beschäftigte ist gesetzlich geregelt. Arbeitgeber, die beabsichtigen, sie zu kündigen, müssen zuvor schriftlich die Zustimmung des Integrationsamtes einholen. Der besondere Kündigungsschutz führt demnach nicht dazu, dass nicht gekündigt werden kann, sondern er wirkt vor allem dann, wenn der Grund der Kündigung im Zusammenhang mit der Behinderung steht.

² ZB online 03/2011

Im Jahr 2013 hat das Integrationsamt in rund 80% aller Kündigungsverfahren zugestimmt³. Drei Viertel aller Kündigungsverfahren sind letztlich unstreitig verlaufen, weil entweder der Arbeitgeber seinen Kündigungsantrag zurückgenommen hat, der Betroffene mit einer Kündigung einverstanden war oder beide Seiten eine Aufhebungs- oder Änderungsvertrag geschlossen haben. Der Arbeitsplatz konnte in nahezu 20% der Fälle erhalten bleiben.

Unserer Erfahrung nach sollte der Integrationsfachdienst frühzeitig eingeschaltet werden. Arbeitgeber und betroffene Arbeitnehmer, aber auch Kollegen und Schwerbehindertenvertrauenspersonen können sich an den IFD wenden. Im Rahmen der beruflichen Sicherung nimmt der Integrationsfachdienst eine neutrale Position ein und berät Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermaßen. Der Blick von außen ist oft hilfreich, um Ideen zu entwickeln und Lösungen zu erarbeiten, die beiden Seiten gerecht werden. Der Erhalt des Arbeitsplatzes steht dabei im Mittelpunkt, aber nicht um jeden Preis: Der Arbeitnehmer muss behinderungsgerecht eingesetzt werden können und die Leistung muss sich wirtschaftlich rechnen. Bei der evtl. notwendigen Beantragung von Arbeitsplatzausstattung oder Lohnkostenzuschüssen ist der Integrationsfachdienst wieder behilflich.

Der Integrationsfachdienst versteht sich als unbürokratischer Dienstleister: Ein Anruf genügt und ein Integrationsberater vereinbart sowohl einen Termin für ein persönliches Gespräch im Betrieb wie auch schwerbehinderte Arbeitnehmer zu einem Erstgespräch in die nächstgelegene Geschäftsstelle kommen können. Der IFD hält für die verschiedenen Behinderungsarten Spezialisten vor, z.B. Experten für Menschen mit Epilepsie und mit Autismus, Berater mit Gebärdensprachkompetenz und Fachkräfte für Menschen mit psychischen Erkrankungen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer finden also immer einen kompetenten Ansprechpartner, der eine individuelle Beratung anbietet.

Schwerbehinderte Arbeitnehmer, die eine Beschäftigung aufnehmen, können mit der Berufsbegleitung durch den IFD bei ihrem Arbeitgeber werben: keine andere Personengruppe kann im Betrieb auf einen externen Dienstleister zurückgreifen, der bedarfsorientiert und individuell Unterstützung anbietet. Arbeitgeber, die mit uns bereits zusammenarbeiten, bewerten unser Angebot mit sehr gut, so dass inzwischen eine jahrelange vertrauensvolle Zusammenarbeit entstanden ist.

SEITE 10

FOTO: OBERKÖRPER EINES JUNGEN MANNES IN EINEM FAHRRADLADEN BEKLEIDET MIT EINEM BLAU-WEISS-GERINGELTEN T-SHIRT UND EINER DUNKELBLAUEN SCHÜRZE: ER DEUTET MIT DER RECHTEN HAND AUF DEN REIFEN EINES FAHRRADES.

SCHULE FERTIG - WAS NUN?!

DURCHGESETZT

Das Ende der Schulzeit naht und für die Schülerinnen und Schüler der Abschlussklassen wird es Zeit, sich Gedanken zu machen, wie es nach der Schule weitergeht. Schon für Schulabgänger ohne Einschränkungen kann diese Phase der Berufsorientierung zur Herausforderung werden. Für Jugendliche mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen ist der Weg von der Schule in den Beruf oft mit Stolpersteinen versehen und eine realistische berufliche Perspektive scheint nicht in Sicht zu sein.

Im Rahmen des Bund-Länder-Programms „Initiative Inklusion“ wurde mit der Maßnahme „Berufsorientierung individuell“ (BI) ein Unterstützungsangebot geschaffen, das sich an Schülerinnen und Schüler mit Behinderungen bzw. chronischen gesundheitlichen Beeinträchtigungen wendet. Darunter fallen vielfältige Erkrankungen, wie körperliche und kognitive Einschränkungen, aber auch

³ Jahresbericht der BIH 2013/2014

Epilepsie, Autismus, Asthma, Psychosen und vieles mehr. Junge Schulabgänger mit derartigen Einschränkungen sind aber nicht nur in den Förderschulen zu finden. Deshalb gilt das Angebot für alle bayerischen Schüler der jeweiligen letzten beiden Klassenstufen. Lehrer, Sozialpädagogen, Eltern oder andere Bezugspersonen können die Schüler bei uns melden und wenn nach einem ersten gemeinsamen Gespräch alle Beteiligten einverstanden sind, kann es losgehen.

Der Name ist Programm – und so kann die individuelle Berufsorientierung bei jedem Teilnehmer anders aussehen. Im Gegensatz zu vielen allgemeinen Berufsorientierungsmaßnahmen an Schulen findet die BI immer in der Form der Einzelbetreuung statt. Der Ablauf richtet sich ganz nach dem jeweiligen Unterstützungsbedarf.

So steht beispielsweise bei einem Schüler zunächst die Suche nach dem passenden Berufsfeld mit der Analyse von Interessen und Stärken und der Berücksichtigung vorhandener Einschränkungen im Fokus. Für ihn bietet sich die Möglichkeit, im Rahmen verschiedener Praktika das eine oder andere Berufsbild auszuprobieren. Ein anderer hat sich schon für einen Ausbildungsberuf entschieden, hat aber Schwierigkeiten, einen Ausbildungsbetrieb zu finden, der offen für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen ist. Hier können wir mit Informationen für Arbeitgeber weiterhelfen oder bei der Beantragung von Fördermitteln für die Lohnkosten oder eine passende Arbeitsausstattung unterstützen.

Wie die Begleitung im Rahmen der BI in der Praxis aussehen kann, soll die nachfolgende beispielhafte Schilderung zeigen:

Die Lehrerin einer Mittelschule aus Nürnberg meldete sich im Januar 2014 bei uns. Sie bat um Unterstützung für Mirhat⁴, einen Schüler der 9. Klasse, der unter Diabetes litt und im Hinblick auf seine Selbstständigkeit noch Entwicklungsbedarf hatte. Im Sommer 2014 würde er die Schule beenden, bisher hatte er aber noch keine realistische Berufsperspektive entwickelt.

Wir vereinbarten ein gemeinsames Gespräch, bei dem Mirhat, seine Eltern, die Lehrerin und eine Beraterin von uns dabei sein sollten. In diesem Gespräch wurde der Rahmen der zukünftigen Zusammenarbeit abgesteckt und dabei auch über den Unterstützungsbedarf und die Möglichkeiten gesprochen. Danach stand einer Aufnahme Mirhats als Teilnehmer nichts mehr im Weg.

In einem ersten Schritt wurden Mirhats Interessen sowie seine Kenntnisse und Fähigkeiten abgeklärt. Dabei sprach er auch über seinen Berufswunsch als Kfz-Mechatroniker. In einem gemeinsamen Gespräch wurde ausführlich darüber diskutiert. Letztendlich musste aber auch Mirhat einsehen, dass er die für diese Ausbildung notwendige Zugangsvoraussetzung (meist mittlerer Bildungsabschluss, zumindest sehr guter qualifizierender Mittelschulabschluss) vermutlich nicht erreichen würde. Weil sich Mirhat ebenso für das Berufsfeld des Einzelhandels interessierte, sprachen wir mit ihm über eine Ausbildung zum Verkäufer. Seine ausgeprägte Sozialkompetenz und sein gepflegtes Erscheinungsbild kämen einem Beruf im Einzelhandel sicherlich entgegen.

Nun konnte der zweite Schritt starten: der Bewerbungsprozess. Als erstes erstellte Mirhat seine Bewerbungsunterlagen. Auch dabei wurde er von unserer Beraterin unterstützt. Anschließend besuchte er eine regionale Ausbildungsmesse, um dort Firmenkontakte zu knüpfen. Daneben lernte Mirhat die

SEITE 11

verschiedenen Möglichkeiten der Stellenrecherche im Internet kennen und entwickelte so zunehmend mehr Selbstständigkeit bei der Suche nach einer Ausbildungsstelle.

Durch einen unserer derzeit mehr als 10.000 Firmenkontakte erfuhr unsere Beraterin durch Zufall von einem Unternehmen, das seinen Ausbildungsplatz zum Verkäufer mit einem schwerbehinderten

⁴ Name geändert

Jugendlichen besetzen wollte. Gemeinsam mit Mirhat bereitete sie das Vorstellungsgespräch vor, in dem er sich dann erfolgreich gegen andere Bewerber durchsetzen konnte.

Vor dem Beginn der Ausbildung waren noch verschiedene Anträge zu stellen bzw. Informationen dazu weiterzugeben. Auch hier durfte der Ausbildungsbetrieb auf unser Wissen und unsere Erfahrung zurückgreifen: Unsere Beraterin informierte zunächst über finanzielle Fördermöglichkeiten bei der Einstellung eines schwerbehinderten Auszubildenden. Die Antragstellung sowohl für die ausbildungsbegleitenden Hilfen als auch für eine flankierende Unterstützung durch uns zur Sicherung und Stabilisierung des Ausbildungsverhältnisses war ebenfalls Bestandteil ihrer vorbereitenden Aktivitäten.

Während der gesamten Unterstützung gab es außerdem eine enge Zusammenarbeit zwischen dem Betrieb, der Lehrerin, der Agentur für Arbeit, dem Integrationsamt und den behandelnden Ärzten um einen möglichst optimalen Verlauf der Ausbildung sicherzustellen.

ANZEIGE

ALPHA-KAFFEE UND MEHR GMBH

Vier Experten für den richtigen Automaten Genuss

- Alpha Kaffee und mehr GmbH - Ihr kompetenter Partner für Heiß- und Kaltgetränke in der Region: Nürnberg - Fürth - Erlangen - Lauf-Schwaig - und Umgebung

- Wir sind ein kleines, flexibles Unternehmen im Bereich Heiß- und Kaltgetränke.

- Zu unseren Partnern gehören die Industrie, IT-Firmen, Kliniken, Speditionen, Dienstleister, Praxen und Gewerbe.

- Wir bieten Ihnen Full-Service im Getränkebereich an, d.h. wir stellen vor Ort Getränkeautomaten auf, befüllen, reinigen und warten diese.

- Wir liefern Ihnen Geräte jeder Größe - Natürlich verkaufen wir die Geräte auch und warten sie auf Wunsch.

- Unsere starken Partner NESTLÉ PROFESSIONAL GmbH/Europa, Sielaff/Ansbach u. Coca-Cola unterstützen uns hierbei.

Gerne machen wir Ihnen ein preisgünstiges Angebot!

Ihr flexibles und kompetentes Team - ALPHA Kaffee und mehr

Jürgen Fischer 0172 - 8104083 - Klaus Rauch 0172 - 8126447

SEITE 12 UND SEITE 13

**UNSERE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER IN DEN GESCHÄFTSSTELLEN
NÜRNBERG, ANSBACH, FÜRTH, LAUF UND WEISSENBURG**

**DÜRFEN WIR UNS VORSTELLEN? WIR SIND DIE IFD
gGMBH**

*60 FOTOS MIT PORTRAITBILDERN ALLER MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER IN FÜNF REIHEN ZU
JE 12 BILDERN ALFABETISCH GEORDNET*

SEITE 14

FOTO: EINE FRAU, VON DER NUR DER OBERKÖRPER ZU SEHEN IST, BEZIEHT IN EINEM HOTELZIMMER EIN KISSEN. SIE BLICKT IN DIE KAMERA. AUF IHRER SCHWARZEN ARBEITSKLEIDUNG STEHT RECHTS ÜBER DER BRUSTTASCHE IN WEISSEN BUCHSTABEN „GEHÖRLOS“:

EIN HOTEL IM NÜRNBERGER LAND LEGT WERT AUF DIE BERUFLICHE TEILHABE INKLUSION AUF DER SPEISEKARTE

Eine der großen Herausforderung für unsere Beraterinnen und Berater ist es, Arbeitgeber davon zu überzeugen, dass die Integration von behinderten Arbeitnehmern durchaus sehr gut gelingen kann. Glücklicherweise gibt es immer mehr Betriebe, die sich mit dem Inklusionsgedanken beschäftigen und ihn auch erfolgreich umsetzen. Einer davon ist das Hotel Anders in Schwarzenbruck.

Hanna Schweiger⁵ war knapp zehn Jahre ohne Arbeit, als sie sich mit einem Vermittlungsgutschein eines regionalen Jobcenters an uns wandte. Ihre Gehörlosigkeit ließ sie jahrelang in der misslichen Lage verharren, dass sie ihre berufliche Situation aus eigener Kraft nicht ändern konnte. Weil sie im Alltag in Gebärdensprache kommuniziert, war sie nicht in der Lage, die Schriftsprache in Stellenangeboten im Hinblick auf die jeweiligen Anforderungen und das Bewerberprofil richtig zu lesen. Um ihre Bedürfnisse richtig einschätzen zu können, übernahm unser gehörloser Berater Oliver Heß die Aufgabe, Frau Schweiger zu unterstützen. Kein anderer im Haus konnte die Kommunikationsbedingungen und die Bedürfnisse von Hanna Schweiger schließlich besser einschätzen als er.

Ähnlich wie bei vielen hörgeschädigten Menschen entsprachen zu diesem Zeitpunkt auch Hanna Schweigers Bewerbungsunterlagen nicht dem aktuellen Standard und das Anschreiben wies grammatikalische Fehler auf. Das lag allerdings nicht an ihrer fachlichen Kompetenz, sondern daran, dass sie die Grammatik der Gebärdensprache gewohnt war, die sich von der Grammatik der Schriftsprache stark unterscheidet.

SEITE 15

Sicherlich hat sie damit bei ihren bisherigen Bewerbungsverfahren viele Arbeitgeber irritiert und es kamen keine Vorstellungsgespräche zustande, weil sie hinsichtlich ihrer Kenntnisse völlig falsch eingeschätzt wurde.

Oliver Heß überarbeitete gemeinsam mit Hanna Schweiger ihre Bewerbungsunterlagen, die nun korrekt ausgearbeitet an die Arbeitgeber verschickt werden konnten.

Im zweiten Schritt besprach unser Berater mit ihr über ihre Interessen und Vorlieben. Dabei trat zutage, dass es ihr gut gefallen würde, in einem Hotelbetrieb zu arbeiten. Bislang hatte sie sich allerdings noch nie bei einem entsprechenden Arbeitgeber beworben, da sie nicht so recht wusste, wie sie es anfangen sollte, einen Betrieb zu finden, der bereit wäre, eine gehörlose Mitarbeiterin zu beschäftigen.

In den vergangenen Jahren haben wir in allen Gewerbebranchen zahlreiche Firmenkontakte aufgebaut. Einer dieser Kontakte sollte Hanna Schweiger nun einen wichtigen Schritt weitbringen. Ein Hotelbetrieb im Nürnberger Land befasste sich schon länger gezielt mit dem Thema Inklusion und hatte es sich zur Aufgabe gemacht, Unterschiede zwischen behinderten und nichtbehinderten Arbeitnehmern zu vermeiden.

Zum ersten Mal seit vielen Jahren wurde sie tatsächlich zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen! Mit der Unterstützung eines Gebärdendolmetschers konnte Oliver Heß in diesem Gespräch

⁵ Name geändert

verschiedene Unterstützungsmöglichkeiten aufzeigen, so zum Beispiel mögliche Lohnkostenzuschüsse oder seine Anwesenheit in den ersten Tagen des Arbeitsverhältnisses.

Während einer vorgeschalteten Probebeschäftigung durfte Hanna Schweiger ihren zukünftigen Tätigkeitsbereich erst einmal in Ruhe kennen lernen. Dabei durfte sie auch „austesten“, wie sie kommunikativ mit dem übrigen Personal klarkommt.

Es dauerte nicht lange, und Pia Angele, die Leiterin des Hotels, stellte sie als Hausdame fest an. Von nun an war Hanna Schweiger eigenverantwortlich im Bereich „Housekeeping“ tätig. Hier organisiert sie seither selbstständig ihren Arbeitsbereich und arbeitet eng mit der Hotelleitung zusammen.

Um die Kommunikation mit ihr zu verbessern, haben einige Mitarbeiter begonnen, die Gebärdensprache zu lernen. Auch das hat Pia Angele initiiert und sich in diesem Prozess intensiv um ihre Mitarbeiter gekümmert.

Nun, vorzeigbare Kompetenzen der Arbeitnehmerin und das Bemühen um den Abbau von Kommunikationshemmnissen seitens des Arbeitgebers sind sicherlich wichtige Meilensteine auf dem Weg zu einer reibungslosen Integration einer hörgeschädigten Mitarbeiterin. Trotzdem war es der Hotelleitung wichtig, dass Oliver Heß diesen Prozess auch weiterhin unterstützend begleitet. Und wenn das vom Arbeitgeber gewünscht wird und es für die Sicherung und Erhaltung des Arbeitsplatzes sinnvoll und wichtig erscheint, gibt es dafür Angebote des Integrationsamts, die die Erfüllung dieses Wunsches ermöglichen.

Nach Abschluss der Einarbeitungsphase ist das unter erschwerten Bedingungen geschlossene Arbeitsverhältnis inzwischen stabilisiert: Hanna Schweiger hebt das angenehme Arbeitsklima im Betrieb besonders hervor. Dass in „ihrem“ Hotel behinderte und nichtbehinderte Menschen eng zusammenarbeiten, fällt ihr schon gar nicht mehr auf. Jede Mitarbeiterin, jeder Mitarbeiter ist auf seine Art besonders und das Credo des Betriebes „Jeder für Jeden“ ist genau das, was ihr besonders wichtig ist.

Nach all den Jahren der Misserfolge und Rückschläge sagt Hanna Schweiger nun, dass sie endlich einen Arbeitsplatz gefunden hat, welcher genau ihren Vorstellungen entspricht. Und auch von den Hotelgästen wird die Tatsache, dass im Service und in den anderen Bereichen behindertes Personal eingesetzt wird, als positiv empfunden.

SEITE 16

FOTO LINKS OBEN: EIN ETWA 50-JÄHRIGER MANN STEHT NEBEN EINER JUNGEN FRAU MIT DUNKLEN SCHULTERLANGEN HAAREN. DIE FRAU HÄLT EINE SPIEGELREFLEXKAMERA IN DEN HÄNDEN UND BETRACHTET DAS DISPLAY. DER MANN BETRACHTET EBENFALLS DAS DISPLAY.

EINE PLEINFELDER SCHÜLERIN MIT TOURETTE-SYNDROM STARTET INS BERUFSLEBEN

ENDSPURT

Etwa 200.000 Jugendliche beenden jeden Sommer die Mittelschulen in Bayern. Eine davon ist Laura-Luisa Gerhardt aus Pleinfeld. Sie freut sich unendlich auf den Einstieg ins Berufsleben, auf ihre Ausbildung zur Fotomedienfachfrau bei Foto Munique in Weißenburg.

Der Weg dahin war nicht einfach, denn Laura-Luisa lebt seit Jahren mit dem Tourette-Syndrom, einer neurologisch-psychiatrischen Erkrankung, die sich vor allem durch motorische und vokale Tics äußert. In Deutschland sind etwa ein Prozent der Bevölkerung davon betroffen, allerdings ist die individuelle Ausprägung sehr unterschiedlich.

Laura-Luisa und ihre Familie gehen sehr offen mit der Behinderung um. Sie verstecken sich nicht, sondern die junge Frau nimmt ganz selbstverständlich an allen Aktivitäten teil, die sie interessieren:

Sie geht seit Jahren reiten, spielt Querflöte und möchte einfach ein normales Leben als Teenager führen. Dazu gehört auch ein Einstieg in die Arbeitswelt, denn langfristig möchte Laura-Luisa ein eigenes selbstbestimmtes Leben führen.

In der achten Klasse kam im Rahmen der Maßnahme „Berufsorientierung individuell“ der Kontakt zu unserer Geschäftsstelle in Weißenburg zustande. Die aufgeweckte Schülerin wollte sich auf die Suche nach einem passenden Ausbildungsplatz machen und brachte eigene Vorstellungen und Ideen mit. Ihr Wunsch war es, als Industriemechanikerin eine Stelle zu finden.

Im Vorfeld führte Annemarie Schwemlein, eine unserer Beraterinnen in Weißenburg, mehrere Gespräche mit Laura-Luisa, ihren Eltern und der Lehrerin. Dabei haben alle Gesprächspartner Laura-Luisas Interessen und Fähigkeiten, ihr Krankheitsbild und ihre schulischen Voraussetzungen näher betrachtet. Gemeinsam mit ihr galt es, herauszufinden, welche Ausbildungsberufe in Frage kommen könnten.

Im Rahmen der Berufsorientierung schnupperte Laura-Luisa in verschiedenen Praktika in ganz unterschiedliche Tätigkeitsfelder hinein. Diese Praktika dienen dazu, dass die Schüler sehen und erleben können, wie die Tagesabläufe in verschiedenen Betrieben sind und ob die Vorstellungen über bestimmte Berufe der Wirklichkeit entsprechen.

So absolvierte sie jeweils einwöchige Praktika als Industriemechanikerin, Floristin, Heilerziehungspflegehelferin, Fotomedienfachfrau und als medizinische Fachangestellte. Manchmal waren schulische Voraussetzungen eine Hürde (gute Mathenoten!), mal körperliche Einschränkungen zu spüren oder der Beruf stellte sich als nicht interessant genug heraus.

Leider reicht das Interesse an einem Arbeitsfeld nicht aus, um seinen Wunschberuf erlernen zu können. Das musste Laura-Luisa mehrfach schmerzvoll erfahren. Zur Ausbildung gehört nun mal ein verständnisvoller Arbeitgeber, der einem jungen Menschen mit Handicap eine Chance gibt.

Helmut Jotz-Munique sah in Laura-Luisa eine interessierte Schülerin, die ihr Praktikum engagiert und motiviert „durchzog“. Bevor das Ausbildungsverhältnis beginnen konnte, gab es aber auch für ihn eine Reihe offener Fragen zu klären: Kann Laura-Luisa den alltäglichen Aufgaben gerecht werden? Wie reagieren die Kunden, wenn Laura-Luisa ihre Tics hat? Was sagen die Lehrer in der Berufsschule?

In verschiedenen Gesprächen mit Annemarie Schwemlein erarbeiteten alle Beteiligten Antworten auf diese Fragen. Inzwischen hat Laura-Luisa ihre Ausbildung begonnen und ihr Ausbilder sowie ihre Berufsschullehrer freuen sich über die offene und leistungsbereite Schülerin.

FOTO RECHTS UNTEN: DIE JUNGE FRAU BLICKT DURCH DEN SUCHER EINER SPIEGELREFLEXKAMERA, DIE AUF EINEM STATIV STEHT.

SEITE 17

FOTO OBEN: AUF EINEM SCREENSHOT AUS EINER FERNSEHSENDUNG DES BAYERISCHEN RUNDFUNKS IST DER OBERKÖRPER EINES MANNES ZU SEHEN. SEINE HÄNDE FORMEN DIE GEBÄRDE „ARBEIT“. DAS BILD ZEIGT ZWEI UNTERTITEL: „OLIVER HESS, INTEGRATIONSBERATER“ UND „ICH HABE DREI HÖRGESCHÄDIGTE MITARBEITER AN IHREM ARBEITSPLATZ BESUCHT“.

Das Copyright des Bildes besitzt der Bayerische Rundfunk

BAYERISCHES FERNSEHEN BEI UNS ZU GAST

KOMMUNIKATION IST KEIN LUXUS

Die meisten Arbeitnehmer mit Behinderung wissen, dass sie für ihre berufliche Tätigkeit Fördermittel beantragen können, doch die wenigsten wissen, wie das eigentlich funktioniert. Welche Summe wird beispielsweise für den Einsatz von Gebärdendolmetschern benötigt? Und welche Hilfsmittel brauche

ich für meine Tätigkeit? Und - nicht zu vergessen: Wer bezahlt das alles? Und an wen? An mich oder an den Arbeitgeber? Viele dieser Fragen sind ohne fachliche Beratung kaum zu beantworten.

Ein Filmbeitrag der Sendung „Sehen statt Hören“⁶ des Bayerischen Rundfunks konnte zumindest in diesen Fragen etwas mehr Licht ins Dunkel bringen. Er berichtete von einer Fachtagung in München, bei der sich bayerische Vertreter des Integrationsamts, der Integrationsfachdienste und Politiker mit gehörlosen Arbeitnehmern und Arbeitgebern trafen, um ihre persönlichen Erfahrungen auszutauschen.

In gemeinsamen Gesprächen versuchten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer herauszufinden, ob es beispielsweise regionale Unterschiede bei der Beantragung und Bewilligung von Hilfsmitteln gibt. Dabei wurde auch ausgesprochen, dass der bürokratische Weg bis zur Bewilligung eines Hilfsmittels oder eines Dolmetscherbudgets oft sehr kompliziert ist. Zu diesem Thema wurden dann Fallbeispiele in Workshops besprochen und gemeinsam nach Lösungen gesucht.

Einen dieser Workshops leitete Oliver Heß. Er ist einer unserer Integrationsberater und selbst gehörlos. So kann er gleichzeitig die Rollen des gehörlosen Arbeitnehmers einnehmen als auch die des kompetenten Fachberaters zu den Themen Dolmetscherbudget oder technische Hilfen. Sein Aufgabengebiet bei uns umfasst die Begleitung hörgeschädigter Menschen aus der Arbeitslosigkeit. Dazu gehört unter anderem die Unterstützung hörgeschädigter Arbeitnehmer im Bewerbungsverfahren, die Begleitung zum Vorstellungsgespräch und bei einer erfolgreichen Einstellung die anschließende berufliche Sicherung. Von seinen Klienten wird es dabei als sehr positiv empfunden, dass er als Betroffener auch von eigenen Erfahrungen profitieren kann.

Im dem Fernsehbeitrag zu „Sehen statt Hören“ filmte der bayerische Rundfunk Oliver Heß und zeigte ein Beispiel für seine erfolgreiche Vermittlungsarbeit.

Bilder von Vorgesprächen mit der Klienten (und einer Gebärdendolmetscherin) oder mit dem Vorgesetzten zum Thema Unterstützungsmöglichkeiten gehören ebenso zu dem Filmbeitrag wie die Begleitung am ersten Arbeitstag oder regelmäßige weitere Gespräche mit allen Beteiligten.

Der Fernsehbeitrag lässt deutlich werden, wie wichtig die Beratungsarbeit des Integrationsfachdienstes ist, da oft auch den Arbeitgebern das nötige Fachwissen fehlt, wenn es um die Kommunikationsbedingungen mit gehörlosen Arbeitnehmern geht.

Um einen Einblick in die Arbeit von Oliver Heß zu bekommen, kann man den Fernsehbeitrag in der Mediathek des Bayerischen Rundfunks jederzeit anschauen. Unter dem Titel Kommunikation ist kein Luxus & Bundesteilhabegesetz ist es unter dieser Adresse zu finden:
www.br.de/mediathek/video/sendungen/sehen-statt-hoeren.

SEITE 18

VIER FOTOS IN DER RECHTEN SEITENHÄLFTE ZEIGEN DEN ZUSTAND DER RÄUME VOR DEM UMBAU; WÄHREND DES UMBAUS; BEI DER ERÖFFNUNGSFEIER AN BUFFET UND DIE ANWESENDEN GÄSTE. EIN FOTO AM SEITENENDE ZEIGT EINE FRAU, DIE AN EINEM REDNERPUKT STEHT: DAS REDNERPULT TRÄGT DIE AUFSCHRIFT „IFD GGMBH“. NEBEN IHR STEHT EIN PANTOMIME MIT WEISS GESCHMINKTEM GESICHT UND WEISSEN HANDSCHUHEN. ER BLICKT INS PUBLIKUM UND HÄLT DIE HÄNDE ANGEHOBE VOR SEINER BRUST.

ERWEITERUNG UND UMBAU DER GESCHÄFTSSTELLE FÜRTH BAUT AUS

⁶ Sehen statt Hören ist eine wöchentliche Fernsehsendung des Bayerischen Rundfunks für gehörlose und schwerhörige Zuschauer.

Eigentlich hätten wir die Farbtöpfe und die Wandputzpackungen nach dem Ausbau im Juni 2014 gleich in unserer Fürther Geschäftsstelle stehen lassen können, denn keine sechs Monate nach dieser Baustelle gab es dort bereits wieder eine neue.

Von Anfang Dezember 2014 bis Mitte Februar 2015 wurde eine weitere Etage im Bürogebäude Gebhardtstraße 45 für uns umgebaut. Mit drei Büros, einem Schulungs- und einem EDV-Raum wurde ausreichend Platz für neue und weitere Aktivitäten geschaffen.

Dieser Ausbau war notwendig geworden, weil der im Jahr 2012 von der Bundesagentur für Arbeit neugeschaffene Bezirk der Arbeitsagentur Fürth nahezu halb so groß wie der jetzige Nürnberger Agenturbezirk ist und deshalb die Fallzahlen beständig angestiegen sind und noch weiter steigen.

Nach der Planungsphase im Herbst 2014, dem dreimonatigen Umbau und einer kurzen Eingewöhnungszeit für die Mitarbeiter haben wir die neuen Räume in der Fürther Geschäftsstelle am 8. Mai 2015 offiziell ihrer Bestimmung übergeben.

Zahlreiche Gäste waren dabei und haben uns damit gezeigt, dass wir an diesem Standort mittlerweile ein unverzichtbarer Partner auf dem Gebiet der Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung geworden sind.

Unser Geschäftsführer Andreas Backhaus und die Koordinatorin der Fürther Geschäftsstelle Kerstin Ritschke haben in kurzen Ansprachen ein übersichtliches Bild zur Situation unserer jüngsten Geschäftsstelle gezeichnet. Mitgestaltet wurde dies von dem ausgezeichneten Pantomimen PANTOMAMO, der die trockenen Worte humorvoll und locker begleitet hat.

Bei einem anschließenden Buffet konnten unsere Gäste dann ins Gespräch kommen und einen Blick sowohl in die neuen, als auch in die bereits seit 2012 bestehenden Räume werfen.

Ein halbseitiger Presseartikel in den „Fürther Nachrichten“ informierte ein paar Tage nach der Veranstaltung über die Eröffnung, unser Dienstleistungsangebot und den gewachsenen Standort Fürth.

SEITE 19

FOTO: DAS BILD ZEIGT DEN OBERKÖRPER EINES JUNGEN MANNES, DER AN EINER GROSSEN HOLZSORTIERMASCHINE STEHT AUF DER ZAHLLOSE HELLE HOLZBRETTEN IN ETWA BUCHGRÖSSE AUF EINEM FÖRDERBAND AN IHM VORBEIZIEHEN. DER MANN TRÄGT WEISSE SCHUTZHANDSCHUHE UND HÄLT EINES DIESER BRETTEN IN DER RECHTEN HAND.

EIN NICHT GANZ ALLTÄGLICHER ÜBERGANG VON EINER WFBM INS BERUFSLEBEN

GEZIELTE AKQUISE

Es riecht nach Holz in der großen Maschinenhalle. Überall lagern große Mengen Holzlatten, Bretter und Paletten. Überdimensionale Maschinen sägen, pressen und hobeln. Es ist sehr laut. Man sieht kaum Arbeiter, doch die Maschinen müssen natürlich bedient werden.

An einem großen Fließband, das ständig Holzleisten befördert, steht Stephan Förster⁷. Er sortiert dort die Holzleisten nach Länge und Qualität und legt sie aneinandergereiht auf das nächste Förderband. Dieses transportiert die Leisten zum Maschinenführer, der die Holzverleimungsmaschine bedient. Hier werden die Leisten zu Brettern zusammengeleimt.

Stephan Förster ist seit Oktober 2011 bei der Firma Münchinger Holz GmbH in Leutershausen beschäftigt. Den Weg, den Stephan Förster bis dahin gegangen ist, ist nicht alltäglich.

⁷ Name geändert

Aufgrund einer geistigen Behinderung und Störungen der Koordination besuchte Stephan Förster zunächst das Förderzentrum in Herrieden. 2006 schloss er die Förderschule ab und wechselte in die Lebenshilfe Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) nach Feuchtwangen. Nach Abschluss des dortigen Berufsbildungsbereiches arbeitete er auf einem sogenannten Außenarbeitsplatz in einem kunststoffverarbeitenden Betrieb. Hier entnahm er Autoteile aus den Fertigungsmaschinen und verpackte diese.

Dieses Unternehmen sah sich allerdings auf Grund interner Rahmenbedingungen nicht in der Lage, Stephan Förster in ein Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen. Ihm wurde zwar auf dem Außenarbeitsplatz eine große Motivation, Sorgfalt und Ausdauer bescheinigt, jedoch bestanden erhebliche Zweifel daran, ob er die notwendigen Prüfungen, die für die Ausführung der jeweiligen Tätigkeiten erforderlich waren, erfolgreich durchlaufen hätte können.

Da Stephan Försters Eltern ihm eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu-trauten und an sein Potenzial glaubten, wandten sie sich an unsere Geschäftsstelle in Ans-bach. Wir sprachen zunächst über die möglichen Unterstützungsleistungen sowie die Erwartungen von Stephan Förster. Danach nahmen wir Kontakt mit den Mitarbeitern der Lebenshilfe-WfbM in Feuchtwangen auf und informierten diese über das geplante Vorgehen. In einem dritten Schritt klärten wir die Übernahme der entstehenden Kosten durch den Bezirk Mittelfranken.

In enger Zusammenarbeit mit der WfbM erarbeiteten wir mögliche Tätigkeitsfelder, in denen Stephan Förster zunächst eine betriebliche Qualifizierung durchlaufen würde können und an deren Ende er auch Chancen auf eine Anstellung hatte.

Durch gezielte Akquise wurde im Juni 2011 eine betriebliche Qualifizierung bei der Firma Münchinger Holz GmbH erreicht. Sie wurde von uns eng begleitet. In den ersten Wochen fand ein Jobcoaching statt, um Stephan Förster die Tätigkeiten nahe zu bringen. Dabei wurden unter anderem die betrieblichen Abläufe nachbesprochen und die Kommunikation mit den Arbeitskollegen eingeübt und verselbstständigt.

Die Qualifizierung verlief gut, der Arbeitgeber war sehr zufrieden und bot Stephan Förster ab Oktober 2011 einen zunächst befristeten Arbeitsvertrag an. Seitdem unterstützen wir ihn im Rahmen der Arbeitsplatzsicherung und stehen so auch dem Arbeitgeber bei Fragen und Problemen zur Verfügung.

Stephan Förster ist es gelungen, die ihm vermittelten Handlungskompetenzen am Arbeitsplatz umzusetzen. Er arbeitet sehr engagiert und zur vollsten Zufriedenheit seines Arbeitgebers, so dass auf jeden Fall die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis in Aussicht steht.

DOPPELSEITE 20 UND 21

GROSSE FOTO OBEN: VOR EINEM OBSTREGAL MIT BANANEN ÄPFELN BIRNEN UND WEITEREN FRÜCHTEN, DIE IN GRÜNEN OBSTKISTEN AUF EINEM GROSSEN VERKAUFSTISCH STEHEN, IST DER OBERKÖRPER EINES JUNGEN MANNES MIT KURZEN HAAREN UND BRILLE ZU SEHEN. ER TRÄGT EIN DUNKLES T-SHIRT MIT DER AUFSCHRIFT „HR. SEEGER“ UND SCHWARZE SCHUTZHANDSCHUHE. MIT DER RECHTEN HAND SORTIERT ER ORANGEN.

Bildunterschrift: Martin Seeger hat allen Grund zur Freude: Nach einer erfolgreichen betrieblichen Qualifizierung wurde er von Martin Schätz, dem Inhaber des gleichnamigen E-Center in Fürth, als Helfer im Verkauf eingestellt.

KLEINES FOTO RECHTS OBEN: MAN SIEHT DEN OBERKÖRPER EINES MANNES SCHRÄG VON HINTEN. ER SCHREIBT MIT EINEM STIFT AUF EIN WEISSES BLATT; DAS AN EINER DUNKELBLAUEN PINWAND HÄNGT.

KLEINES FOTO DARUNTER: EINE FRAU SITZT NEBEN EINEM MANN VOR EINEM LAPTOPBILDSCHIRM. MAN SIEHT BEIDE VON SCHRÄG HINTEN. DIE FRAU ZEIGT MIT DEM ZEIGEFINGER AUF DEN BILDSCHIRM.

Bildunterschrift: Britta Schenk, Koordinatorin der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“, bereitet weitere Teilnehmer auf den Start ins Arbeitsleben vor.

NACHHALTIGE BERUFLICHE INTEGRATION DURCH „UNTERSTÜTZTE BESCHÄFTIGUNG“

ERFOLGSREZEPT

Berufliche Integration (schwer-)behinderter Menschen ist seit unserer Gründung im Jahr 2001 schon immer eines unserer Kernthemen. Seit 2009 steht uns mit der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ (§ 38a SGB IX) ein weiteres Werkzeug zur Verfügung, um Menschen mit Behinderung dabei zu unterstützen, einen Arbeitsplatz zu finden.

Zielgruppe dieses Angebots sind Betroffene, die zunächst den Anforderungen an einen Arbeitsplatz auf dem sogenannten ersten Arbeitsmarkt nicht gewachsen sind, die aber mit entsprechender Unterstützung durch eine individuelle betriebliche Qualifizierung (InbeQ) ihre Aufgaben im Betrieb meistern können.

Im Rahmen dieses Programms arbeiten wir nach dem Prinzip „Erst platzieren, dann qualifizieren“. Um eine nachhaltige Vermittlung in Arbeit zu erreichen, ist das Angebot in drei Phasen gegliedert. Diese drei Phasen können zusammengenommen bis zu 24 Monate, in Einzelfällen sogar bis zu 36 Monate, andauern.

Die Maßnahme beginnt mit der sogenannten Orientierungsphase. Während ihrer achtwöchigen Dauer lernen wir den Teilnehmer näher kennen und definieren den individuellen Unterstützungsbedarf. Die Akquise grundsätzlich geeigneter Qualifizierungsplätze für die betriebliche Erprobung ist in diesem Zeitraum ebenfalls ein wichtiger Bestandteil. Ziel der Orientierungsphase ist immer die Platzierung für eine erste Qualifizierung in einem Betrieb.

Auf die Orientierungsphase folgt die Qualifizierungsphase. Jetzt durchlaufen die Teilnehmer mehrere betriebliche Qualifizierungspraktika, um unterschiedliche Tätigkeitsfelder in verschiedenen Betrieben kennenzulernen. Dabei versuchen unsere Berater eine möglichst große Deckung zwischen den Anforderungen des jeweiligen Betriebs und den Fähigkeiten des Teilnehmers zu erreichen. Dies gelingt in der Regel durch die Begleitung an einem normalen Arbeitstag sowie durch Rückmeldungen des Teilnehmers und des Qualifizierungsbetriebs. Durch intensives Jobcoaching und individuelle Unterstützung durch den Integrationsberater kann so der am besten geeignete Platz, der eine berufliche Perspektive für den Teilnehmer bietet, fokussiert werden. Die Dauer der Qualifizierungsphase ist nicht festgelegt, sie orientiert sich an den individuellen Erfordernissen zur erfolgreichen Umsetzung der betrieblichen Qualifizierung.

Sind alle Ergebnisse der Qualifizierungsphase zusammengetragen und entsprechend ausgewertet und ist eine dauerhafte Beschäftigung in Sicht, folgt die Stabilisierungsphase mit dem Ziel des Übergangs in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis.

Weil der Betroffene im Idealfall bereits mehrere Monate „dabei“ ist und in dieser Zeit seine Fähigkeiten hinreichend unter Beweis gestellt hat, ehe zwischen ihm und dem Arbeitgeber ein Vertrag geschlossen wird, sinkt natürlicherweise für den Arbeitgeber das Risiko einer Fehlbesetzung der Arbeitsstelle. Und genau das ist das Erfolgsrezept der „Unterstützten Beschäftigung“: Bewerber und Arbeitgeber kennen sich bereits vor Vertragsabschluss – mit allen Stärken und Schwächen.

Aber auch nach Abschluss des Arbeitsvertrags geht unser Unterstützungsangebot nicht zu Ende. Nach der erfolgreichen Vermittlung auf einen Arbeitsplatz spielt die Möglichkeit der anschließenden Berufsbegleitung nach § 38a Abs. 3 SGB IX eine große Rolle in Bezug auf die Verbleibsquote im Betrieb. Aus den Erfahrungen der vergangenen Jahre wissen wir, dass den betrieblichen Ansprechpartnern eine weitere Unterstützung auch nach Beginn des Arbeitsverhältnisses wichtig ist. Deshalb bieten wir in der Kostenträgerschaft des Integrationsamts eine anschließende Berufsbegleitung an. So kann das Arbeitsverhältnis ohne Beraterwechsel weiterhin begleitet und

stabilisiert werden. Grundvoraussetzung dafür ist jetzt allerdings das Vorliegen eines Schwerbehindertenausweises mit einem GdB von mindestens 50.

In den Jahren 2009 bis 2014 wurden 123 Teilnehmer der „Unterstützten Beschäftigung“ in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse vermittelt. Davon befanden sich zum Zeitpunkt der Drucklegung dieses Magazins noch 110 Teilnehmer in Arbeit. 95 der 123 vermittelten Teilnehmer konnten nach ihrer Einstellung im Rahmen der Berufsbegleitung weiter unterstützt werden, von diesen befinden sich noch 93 in Arbeit.

Wir sind überzeugt davon – und die Zahlen belegen dies –, dass die Möglichkeit der langfristigen betrieblichen Qualifizierung mit anschließender Berufsbegleitung zu nachhaltigen Vermittlungen und stabilen Arbeitsverhältnissen führt. Und das bei einem Personenkreis, der sich im Grenzbereich zur Werkstatt für behinderte Menschen befindet.

SEITE 22

FOTO: VOR EINEM GEBÄUDE STEHEN SIEBEN KLEINLIEFERWAGEN, DIE VON SCHRÄG VORNE FOTOGRAFIERT SIND UND DAS GEBÄUDE VOLLSTÄNDIG VERDECKEN. DER VORDERSTE LIEFERWAGEN TRÄGT DIE AUFSCHRIFT „BÄCKEREI KONDITOREI FRÄNKISCHE BACKSTUBN“.

UMBAU DES BETRIEBSGEBÄUDES SCHAFFT ARBEITSPLATZ FÜR SCHULABGÄNGER

NICHTS MEHR WIE AM ANFANG

Junge Menschen, die schon während ihrer Schullaufbahn wegen einer Lernschwäche einen besonderen Förderbedarf hatten und mit dieser intensiven Unterstützung ihre schulische Ausbildung mit einem passablen Schulabschluss beenden, sehen sich anschließend wieder vor dem gleichen Problem: Der erste Arbeitsmarkt bietet Menschen mit diesem Handicap kaum Möglichkeiten, einen Arbeitsplatz zu finden, der ihrem Leistungsvermögen entspricht und ihnen ein finanziell unabhängiges Leben ermöglicht.

Dominik Reich⁸ befand sich genau in dieser Situation, als er nach dem Abschluss im Sonderpädagogischen Förderzentrum mit einem Einstiegsqualifikationsjahr in die Berufsschule startete. Danach begann er in einer Autowerkstatt zu arbeiten. Vier Jahre war er dort Mitarbeiter, zu seinen Aufgaben gehört beispielsweise das Waschen der Kundenfahrzeuge. Doch wer jetzt glaubt, dass damit der Einstieg in die Arbeitswelt geschafft war, irrt gewaltig: Dominik Reich war die ganze Zeit über als Praktikant mit geringem Einkommen beschäftigt.

Der zweite Anlauf führte ihn dann in eine „Unterstützte Ausbildung“ im Metallbereich, die er jedoch schon bald wieder abbrechen musste. Zu diesem Zeitpunkt beauftragte die Agentur für Arbeit unsere Weißenburger Geschäftsstelle mit der weiteren Unterstützung in diesem Fall.

Im ersten Gespräch mit unserem Integrationsberater Sebastian Lips wirkte Dominik Reich sehr still und eingeschüchtert. War er aufgeregt, fehlten ihm sprichwörtlich die Worte.

Auch an den Projekttagen, die Teil dieser Maßnahmen sind, fiel es ihm anfangs noch sehr schwer mit der neuen Gruppe zu kommunizieren. Die verschiedenen Aufgaben begeisterten Dominik nicht immer. Er versuchte jedoch alle Angebote seinen Möglichkeiten entsprechend umzusetzen. Im Verlauf der Maßnahme machte Dominik sehr große Fortschritte.

Nach der Einstiegsphase, die zwei Monate dauerte und in der er mit Gleichgesinnten in unseren Räumen verschiedene praktische und theoretische Aufgaben mit wachsendem Erfolg bewältigte,

⁸ Name geändert

durchlief er seine erste betriebliche Qualifizierung. Leider gelang es erneut nicht, diesen Einstieg in ein festes Arbeitsverhältnis münden zu lassen.

Die zweite berufliche Qualifizierung absolvierte Dominik Reich in einem Sägewerk. Die Tätigkeit entsprach jedoch nicht annähernd seinen Vorstellungen, weshalb dieser Versuch zügig wieder beendet wurde.

Unmittelbar danach fand er dann einen Qualifizierungsplatz in der Fränkischen Backstube in Ellingen. Jetzt begann sein Arbeitstag bereits um vier Uhr früh, was für ihn kein Problem war.

Wie in allen Bäckereien ging es in diesen ersten Stunden des Arbeitstags oft richtig hektisch zu, womit Dominik von Anfang an sichtlich überfordert war. Deshalb stand er seinen Kollegen oft mehr im Weg als er ihnen nützte.

Doch statt die Qualifizierung wieder zu beenden, setzten sich Sebastian Lips und der Geschäftsführer des Backbetriebs, Helmut Traublinger, an einen Tisch und suchten nach Möglichkeiten, die Arbeit an die besonderen Bedürfnisse von Dominik anzupassen. Dies geschah in mehreren Schritten und am Ende war eigentlich nichts mehr so wie zu Beginn aber dafür ein optimaler Arbeitsplatz für Dominik geschaffen.

Als erste und am einfachsten umzusetzende Maßnahme

SEITE 23

verschob Herr Traublinger die Arbeitszeiten viel weiter in den Tag hinein. Damit waren die oben beschriebenen „Kollisionen“ beseitigt. Die neue Arbeitszeit wurde nun auch mit neuen Aufgaben gefüllt: Dominik kümmerte sich fortan um die Firmenfahrzeuge und reinigte die Warenkisten. Unter den so veränderten Arbeitsbedingungen wurde er zunehmend sicherer und schneller.

In der fortgeführten Qualifizierung stellte Helmut Traublinger wiederholt fest, dass Dominik immer noch durch unterschiedlichste Reize und Aufgaben, die gar nicht in seinen Bereich fielen, von seiner eigentlichen Arbeit abgelenkt wurde.

Wieder gab es Gespräch unseres Beraters mit dem Geschäftsführer des Backbetriebs, der durchgängig signalisierte, dass er Dominik Reich unbedingt als Mitarbeiter behalten wollte. Wieder wurden alle, auch die scheinbar noch so undenkbaren Möglichkeiten durchgedacht. Alle kamen zu dem Ergebnis, dass die unbefristete Einstellung nur denkbar war, wenn Dominik Reich in einem eigenen abgeschlossenen Arbeitsbereich arbeiten konnte.

Was dann folgte, schien das Unmögliche möglich zu machen: Der Arbeitgeber stellte mit unserer Unterstützung einen Antrag auf Bezuschussung eines Umbaus des Firmengebäudes. Das Integrationsamt Mittelfranken bewilligte den Antrag und im Anschluss an diese Bewilligung begannen die Umbauarbeiten.

Künftig werden die Bäckereifahrzeuge die Warenkisten direkt im Arbeitsbereich von Dominik Reich angeliefert. Er lädt die Kisten aus den Bäckereifahrzeugen aus, reinigt sie und bereitet sie wieder für den nächsten Tag vor.

Da auch die Agentur für Arbeit einen Eingliederungszuschuss gewährt hat, kann sich Dominik Reich nun in Ruhe in seinen neuen Arbeitsbereich einarbeiten, wobei er von seinem Chef, seinen Kolleginnen und Kollegen und nicht zuletzt von unserem Berater Sebastian Lips unterstützt wird.

Dominik Reich hat nach vielen Jahren seinen Arbeitsplatz gefunden, an dem er lange und mit viel Freude arbeiten wird.

SCHON GEHÖRT?

NEUES INTEGRATIONSBÜNDNIS: HILFE FÜR BERUFSEINSTEIGER MIT BEHINDERUNG

Am 2. September haben sich die Agentur für Arbeit Nürnberg, das Berufsbildungswerk Rummelsberger Diakonie, der Bezirk Mittelfranken, das Berufsausbildungswerk Mittelfranken, das Berufsbildungswerk Nürnberg und die IFD gGmbH zu einem Aktionsbündnis zur Teilhabe von jungen Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben zusammengeschlossen.

Die Organisationen haben es sich zur Aufgabe gemacht, junge, arbeitssuchende Menschen mit Behinderung aktiv zu unterstützen, sie zu Vorstellungsgesprächen zu begleiten und auch potenzielle Arbeitgeber zu beraten.

IMPRESSUM

Herausgeber: IFD gGmbH, Fürther Straße 212, 90429 Nürnberg

Verantwortlicher Redakteur: Jochen Prusko

Redaktion: Oliver Heß, Sebastian Lips, Ute Nitzsche, Britta Schenk, Annemarie Schwemlein, Martina Will, Michael Zernentsch

Art Direction: Inge Klier

Gestaltung: Klierdesign, Glockendonstraße 18, 90429 Nürnberg; Fotos: Bayerischer Rundfunk (S. 17)

IFD gGmbH (S. 2, 4, 5, 6, 7, 11, 12, 18, 19); istockphoto.com (Titel, S. 3, 10); Peter Schorr, Nürnberg (S. 8, 14, 16, 20, 21, 22, 23)

Druck: D.I.E. Druck.Art GmbH | Saganer Straße 14 | 90473 Nürnberg

Geschäftsführer und V.i.S.d.P.: Andreas Backhaus

Registergericht: Amtsgericht Nürnberg

Registernummer: HRB 18454

© Copyright 2015: IFD gGmbH, Fürther Straße 212, 90429 Nürnberg, Telefon: 0911 323899-0, Fax: 0911 323899-29, E-Mail: info@ifd-ggmbh.de | www.ifd-ggmbh.de

Nachdruck und Verwendung für Internet sowie Vervielfältigung auf Datenträger, auch auszugsweise, nur mit ausdrücklicher schriftlicher Zustimmung der IFD gGmbH.

ANZEIGE

*Getränkemarkt Heiko Thiel
Leyherstraße 100 - 90431 Nürnberg
Tel. 0911 / 325436
Handy 0177 / 6915590
Öffnungszeiten
Mo. - Fr. 8.30 - 13.00
14.00 - 18.00
Sa. 8.30 - 13.00
Viele regionale Biere
Auf Wunsch gerne Hauslieferung*

SEITE 24

ANZEIGE

*Corlito Caffè
Entdecken Sie jetzt die ganze Welt des Kaffees!
Kaffee - Aus eigener regionaler Röstung für jede Maschine und jeden Geschmack
Zubehör - Alles für die Kaffeezubereitung, auch aus eigener Produktion, Made in Europe*

Maschinen - Für Haushalt Büro und Gastronomie

Service - Reinigung, Wartung und Reparatur von Vollautomaten, Siebträgermaschinen und Mühlen fast aller Fabrikate

Beratung - Persönlich, kompetent und kundenorientiert, ob am Telefon oder vor Ort. Tipps inklusive.

Ladengeschäft - Überzeugen Sie sich selbst. Probieren und Anfassen erwünscht.

Laden-Öffnungszeiten:

Do. 15:00 - 20:22 Uhr

Fr. 15:00 - 20:00 Uhr

Sa. 9:00 - 13:00 Uhr

und nach Vereinbarung

Adresse:

Strindbergstr. 22

90482 Nürnberg-Laufamholz

Telefon: 09 11 / 6 60 10 50