

STARKE PARTNER BEI DER BERUFLICHEN INTEGRATION



Der Integrationsfachdienst (IFD) bietet Menschen mit Behinderung neue berufliche Perspektiven

Auch Arbeitgeber profitieren von den umfangreichen Beratungs- und Unterstützungsleistungen des Fachdienstes. Ob es um die passgenaue Besetzung einer vakanten Stelle oder die behinderungsgerechte Weiterbeschäftigung eines bewährten Mitarbeiters geht, die Zusammenarbeit mit dem IFD kann sich für den Betrieb durchaus auszahlen. Neue Qualifizierungsmodelle bieten zudem interessante Möglichkeiten, um trotz zunehmenden Fachkräftemangels handlungsfähig zu bleiben.

Alexander Dahm, Taxiunternehmer in Trier, ist auf der Suche nach einem zuverlässigen Fahrer für seinen Betrieb. Er greift zum Telefon und ruft Sabine Tappeser, Vermittlungsfachkraft beim IFD des Caritasverbandes, an. Dahm beschäftigt mittlerweile mehrere behinderte Mitarbeiter und nimmt die Dienstleistungen des IFD gerne in Anspruch. „Die Arbeit der Fachkräfte ist sehr professionell. Wir haben in den letz-

ten Jahren mehrfach zusammengearbeitet, wurden stets kompetent beraten und im gesamten Auswahl- und Einstellungsprozess umfassend begleitet“.

PASSGENAUE PERSONALVERMITTLUNG

Sabine Tappeser, unterstützt zirka 30 Arbeits- und Ausbildungsplatz suchende Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen bei der beruflichen Wiedereingliederung. Sie kennt ihre Kunden gut, denn sie begleitet sie über mehrere Monate, manchmal auch Jahre, und entwickelt mit ihnen neue berufliche Perspektiven. Dafür müssen zunächst Hindernisse, die eine Arbeitsaufnahme erschweren, abgebaut, unrealistische Vorstellungen aufgegeben und das durch längere Arbeitslosigkeit angegriffene Selbstwertgefühl wieder aufgebaut werden. Auf der Basis eines gemeinsam erarbeiteten Interessen- und Fähigkeitsprofils werden in Frage

kommende Einsatzbereiche ausgelotet, bevor die eigentliche Stellensuche beginnt. „Wir vermitteln nicht einfach, sondern suchen in jedem Einzelfall nach einer passgenauen Lösung – sowohl für unsere Kunden als auch für den Betrieb. Nur so kann Integration langfristig gelingen.“ sagt Tappeser.

INDIVIDUELLE LÖSUNGEN FÜR BETRIEBE

Darum spielt sie Dahm gegenüber mit offenen Karten. Sie hätte tatsächlich jemanden, der gerne als Fahrer arbeiten würde, da er diese Arbeit mit seinen körperlichen Einschränkungen gut leisten kann. Allerdings hat Marco Schulze (Name geändert) noch keinen Personenbeförderungsschein und als allein erziehender Vater kann er nicht im Schichtbetrieb arbeiten. Dahm möchte ihm nach einem Kennenlerngespräch trotzdem eine Chance geben. Tappeser nimmt Kontakt zum Jobcenter auf und kümmert sich um die Finanzierung des Personenbeförderungsscheins. Sie klärt zudem, dass der Arbeitgeber im Falle einer Festanstellung für die Einarbeitungszeit einen Lohnkostenschutz vom Jobcenter erhält. Der Einstellung werden eine zweiwöchige Arbeitserprobung und ein vierwöchiger Minijob vorgeschaltet. Danach sind sich beide Seiten sicher, dass es mit ihnen klappen wird. Einer Einstellung steht nun nichts mehr im Wege.

GUTE ARBEITSKRAFT TROTZ BEHINDERUNG

Auch Erich Metzdorf, Geschäftsführer der Firma M&S Zahntechnik, hat vor einigen Monaten den Schritt gewagt, und eine hörbehinderte Mitarbeiterin eingestellt. Sein Team war zunächst skeptisch, denn die Kommunikation mit der gehörlosen Monika Fisch war zunächst für alle sehr gewöhnungsbedürftig. Da die Firma aber schon lange nach einer qualifizierten Fachkraft gesucht hatte, wollte Metzdorf es dennoch mit ihr versuchen.

Mittlerweile sind sowohl die Kollegen als auch Metzdorf begeistert. Monika Fisch leistet nicht nur sehr gute Arbeit, sie hat sich auch gut integriert. Kürzlich hat sie



FOTO: INTEGRATIONSFACHDIENST (IFD)

Der Integrationsfachdienst unterstützt Arbeitgeber dabei, für ihren Betrieb eine passende Lösung zu finden

auf Wunsch des Teams einen Gebärdensprachkurs im Betrieb durchgeführt.

PRÄVENTION DURCH INFORMATION UND FORTBILDUNG

„Natürlich klappt nicht immer alles so reibungslos“ weiß Frank Hauser, als Psychologe in der Berufsbegleitung des IFD beschäftigt, zu berichten. Gerade wenn Beschäftigte psychisch erkranken, sind Kollegen oft verunsichert und wissen nicht so recht, wie sie mit der Situation umgehen sollen. Auch hier hilft der IFD Ängste und Bedenken abzubauen, in dem er Hintergrundinformationen zur Erkrankung liefert und erklärt, welche Rahmenbedingungen notwendig sind, damit der Betroffene trotzdem seine Arbeit bewältigt.

Besonders schwierig wird es, wenn Konflikte verschleppt werden oder eskalieren. „Umso wichtiger ist es, frühzeitig durch präventive Maßnahmen vorzubeugen. Dadurch kann der Betrieb kostenintensive Fehlzeiten vermeiden und unter Umständen viel Geld sparen,“ rät Hauser. Der IFD bietet Betrieben darum auch Fortbildungen zu Themen wie Konflikt-, Zeit- und Stressmanagement sowie zur Einführung und Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements an.

Aufklärung und Prävention sind wichtige Bestandteile der IFD-Arbeit. Denn viele Arbeitgeber tun sich immer noch schwer damit, behinderte Menschen einzustellen. Die Gründe dafür sind vielfältig – schlechte Erfahrungen, Unkenntnis und Vorurteile gehören dazu. „Vor allem das Vorurteil, dass man sie nicht mehr los wird, hält sich hartnäckig“ berichtet Gerd

TERMINHINWEIS

AFD Beratungsgespräche für Arbeitgeber

Der IFD führt einen **Unternehmersprechtage** „Integration Behinderter“ am 3. Mai 2011, von 9:00 bis 16:30 Uhr, in der **IHK Trier, Raum 1.10 (IHK-Hauptgebäude, 1. Etage) durch.**

→ **ANSPRECHPARTNERIN:** Caritas Region Trier, Petra Poetschke, TELEFON: (06 51) 20 96-2 70, E-MAIL: poetschke.petra@caritas-region-trier.de

Müller, Betriebsberater beim IFD. „Doch der besondere Kündigungsschutz verhindert weder personen- noch betriebsbedingte Kündigungen, die gut 70 Prozent der Anträge ausmachen.“

Genauer hingeschaut wird schon eher, wenn aus behinderungsbedingten Gründen gekündigt werden soll. Denn oft können hier mit Unterstützung des IFD, finanziellen oder technischen Hilfen des Integrationsamtes, gute Lösungen für eine Weiterbeschäftigung gefunden werden.“ Müller ist selber Betriebswirt und zeigt Verständnis für die Bedenken der Arbeitgeber. Er hört sich ihre Sorgen an und rechnet ihnen vor, warum sich die Einstellung eines behinderten Menschen auch für sie lohnen kann. Neben Informationen zu rechtlichen und finanziellen Hintergründen, weist er sie auch auf neue Angebote hin.

QUALIFIZIERUNG VOR ORT IM BETRIEB

So ein Angebot ist die neue Maßnahme Unterstützte Beschäftigung, die der IFD gemeinsam mit dem Bürgerservice in Trier durchführt. Nach dem Prinzip „Erst platzieren, dann qualifizieren“ werden hier Menschen mit Behinderung vier Tage pro Woche bis zu 24 Monate lang in regionalen Betrieben qualifiziert. Ergänzt wird das Angebot durch einen wöchentlichen Projekttag beim Maßnahmeträger, der auch die Qualifizierung im Betrieb begleitet und unterstützt.

Für Arbeitgeber ist dieses Angebot in zweifacher Hinsicht interessant: In Zeiten zunehmenden Fachkräftemangels, kann es sich lohnen, die Organisation und Verteilung von Arbeit im Unternehmen neu zu überdenken und einfache Arbeiten, die

vielerorts von teuer bezahlten Fachkräften mit übernommen werden, zu bündeln. Durch die Zusammenfassung dieser Aufgaben entstehen neue (Nischen-) Arbeitsplätze, die auch mit geringer qualifizierten Menschen besetzt werden können, wenn diese entsprechend vorbereitet und angelehrt werden.

SOZIALE VERANTWORTUNG ZAHLT SICH AUS

Der IFD Trier führt ähnliche Maßnahmen bereits seit Herbst 2008 für Absolventen/-innen von Schulen mit dem Förderschwerpunkt „Ganzheitliche Entwicklung“ durch. Diese Jugendlichen werden schon während der letzten beiden Schuljahre durch den IFD begleitet, können sich in Praktika erproben und werden anschließend 18 Monate im Betrieb qualifiziert. Finanziert wird auch dieses Angebot durch die Agentur für Arbeit über das Persönliche Budget. Die ersten vier Teilnehmer/innen, die diese individuelle betriebliche Berufsbildung erfolgreich durchlaufen haben, wurden alle durch den qualifizierenden Betrieb (unter anderem ein Hotel-Restaurant und ein Altenheim) übernommen. Weitere vier befinden sich noch in der Qualifizierung, ebenfalls mit Aussicht auf Übernahme.

Da sie als dauerhaft erwerbsgemindert eingestuft sind und ohne IFD-Unterstützung in die Werkstatt für behinderte Menschen einmünden würden, erhalten die Betriebe einen siebzigprozentigen Lohnkostenzuschuss über das Rheinland-Pfalz-Modell „Budget für Arbeit“. „Ein Modell, das sich für alle Beteiligten auszahlt!“ so das Resümee von Diplom-Pädagogin, Claudia Pregoner, die im Rahmen von Übergang Schule-Beruf mehrere der Jugendlichen begleitet hat. „Die Betriebe bestätigen uns, dass diese jungen Menschen sehr engagiert und zuverlässig bei der Arbeit sind und ihre Anwesenheit sich teilweise sogar positiv auf das Betriebsklima auswirkt.“ Peter, Meike, Marc und Andreas (Namen alle geändert) freuen sich ebenfalls, denn für sie ist ihr Traum von echter beruflicher Teilhabe Wirklichkeit geworden.

www.ifd-trier.de

Auftraggeber und Kostenträger des IFD

Das Angebot des IFD ist für behinderte Menschen und Arbeitgeber kostenlos.

Die Finanzierung der Dienste erfolgt überwiegend aus der Ausgleichsabgabe. Strukturverantwortlicher Auftraggeber und Kostenträger ist das Integrationsamt im Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung Rheinland-Pfalz. Wichtigster Kostenträger und Kooperationspartner vor Ort ist die Agentur für Arbeit. Aber auch die Jobcenter, Rentenversicherungsträger und Berufsgenossenschaften nehmen die Dienstleistungen des IFD in Anspruch und beteiligen sich an deren Finanzierung.

AUTORIN
MONIKA BERGER

CARITASVERBAND TRIER E.V.

