



Jahresbericht

der Integrationsberatung für Integrationsprojekte

für den Zeitraum vom 01.04.2015 bis 31.12.2015

Träger:

Elbe-Weser Werkstätten
Gemeinnützige GmbH
Mecklenburger Weg 42
27578 Bremerhaven

Fachbereich Integrationsfachdienst
Bremerhaven/Wesermünde
Am Bredenmoor 4
27578 Bremerhaven

Inhaltsverzeichnis

1. Auftrag und Hintergrund	3
2. Strukturlegung	4
2.1 Übersicht	6
2.2 Workshop „Inklusion voranbringen“	9
3. Stand und Umsetzung Zielvereinbarung	15
3.1 Betriebskontakte	17
3.2 Konzeption Fachveranstaltung ,Dem Wandel begegnen - Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit gesundheitlichen Einschränkungen.....	17
3.3 Information von Schülerinnen und Schülern über Ausbildungsmöglichkeiten bei den Elbe- Weser Werkstätten	19
3.4 Entwicklung von Integrationsprojekten	19
4. Fazit und Ausblick	19
5. Anhang zum Projektbericht der Integrationsberatung für Integrationsprojekte 2015	22
5.1 Übersicht Unternehmensbesuche.....	22
5.2 Entwicklung von Ansätzen für Integrationsprojekte	23

1. Auftrag und Hintergrund

Das Land Bremen verfolgt die Leitvorstellung eines inklusiven Arbeitsmarktes. Um dieses Ziel voranzutreiben, hat es das Aktionsprogramm „Inklusion voranbringen“ ins Leben gerufen. Ein Schwerpunkt der Bemühungen des Landes Bremen liegt in der Förderung von Integrationsprojekten. Auch die Information und Beratung von Unternehmen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung wurde ausgebaut. Die hierfür eingesetzte Beraterin für Integrationsprojekte des Integrationsfachdienst Bremerhaven mit Sitz bei der BIS wendet sich seit dem 01.04.2015 mit ihrem Beratungsangebot an die Bremerhavener Unternehmen.

Im Vertrag über die Integrationsberaterin für Integrationsprojekte, der zwischen der Elbe-Weser Werkstätten gGmbH und dem Amt für Versorgung und Integration –Integrationsamt- geschlossen wurde, sind folgende Aufgaben vereinbart:

- A. Generierung von Integrationsprojekten
 - Beratung von privaten und öffentlichen Unternehmen und Existenzgründern über die Fördermöglichkeiten für Integrationsbetriebe
 - Initiierung, Beratung und Begleitung von Integrationsprojekten in Zusammenarbeit mit der RKW Bremen GmbH und anderen geeigneten Partnern
 - Unterstützung von Unternehmen bei der Beantragung von Förderungen zur Installation von Integrationsprojekten

- B. Förderung der Eingliederung und dauerhaften Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen
 - Information und Beratung über Möglichkeiten der Rahmenbedingungen der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in Betrieben, vor allem hinsichtlich technisch-organisatorischer und Gestaltungs- und finanzieller Fördermöglichkeiten
 - Akquisition von Praktikums-, Arbeitstrainings- und Probebeschäftigungsplätzen für schwerbehinderte Menschen
 - Mitwirkung bei der Sicherung bestehender Beschäftigungsverhältnisse und bei der Vermittlung schwerbehinderter Menschen auf Ausbildungs- und Arbeitsplätze
 - Unterstützung der Betriebe bei der Beantragung von Förderleistungen zur Eingliederung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen bei den Leistungsträgern
 - Beratung schwerbehinderter Arbeitnehmer/innen über Leistungen der Rehabilitationsträger und des Integrationsamts an behinderte Menschen im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Eingliederung und Sicherung

2. Strukturlegung

In der Einarbeitungsphase lag der Schwerpunkt darauf, Auftrag und Zielvereinbarung des Integrationsamts vor dem Hintergrund der Kooperation von IFD und BIS weiter zu konkretisieren. Für die Konkretisierung beispielsweise der Aufgaben ‚Mitwirkung bei der Sicherung bestehender Beschäftigungsverhältnisse‘, und ‚Unterstützung der Betriebe bei der Beantragung von Förderleistungen‘ wurden Erwartungen und Vorerfahrungen von Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen sowie den Kooperationspartnern erfasst. In den ersten Gesprächen wurden unterschiedliche Schwerpunkte der Kooperationspartner wie ‚Sensibilisierungsauftrag aus der UN-Behindertenrechtskonvention umsetzen‘ oder ‚Arbeitsplätze schaffen‘ deutlich. Da die im Vertrag zwischen EWW und Integrationsamt beschriebenen Aufgaben jeweils auch in den Fachbereichen des IFD fest verankert sind, galt es zu klären, wie die Schnittstellen aktuell aussehen und sich unter Einbindung der Integrationsberaterin für Integrationsprojekte sinnvoll gestalten lassen. Auch die konzeptionellen Erfahrungen und Prozessbeschreibungen aus der fünfjährigen Tätigkeit der bei der Handwerkskammer angesiedelten Integrationsberatung sollten aus Sicht der Integrationsberaterin hierbei berücksichtigt werden.

Die bestehenden Beratungsangebote des IFD und des Integrationsamts wurden durch die verschiedenen IFD-Fachbereiche vorgestellt und konnten teilweise im Rahmen von Hospitationen etwa bei der Arbeitsvermittlung und der Berufsbegleitung praxisnah kennengelernt werden. Ziel war einerseits, in den Gesprächen mit den Unternehmen auf die Beratungsangebote verweisen und die Kolleginnen und Kollegen anlassbezogen einbinden zu können. Andererseits ging es der Beraterin für Integrationsprojekte auch darum, Voraussetzungen und Möglichkeiten der Zusammenarbeit in der konkreten Integration einzelner Bewerberinnen und Bewerber auszuloten.

Bei den Förderprogrammen, die bundesweit einheitlich sind und damit der Beraterin für Integrationsprojekte bereits bekannt waren, lag der Schwerpunkt in der Einarbeitung darauf, die aktuell in Bremerhaven zur Verfügung stehenden Fördervolumen bzw. Förderentscheidungen hinsichtlich Förderzeitrahmen und Förderhöhe realistisch einschätzen zu können. Ein Fokus der Integrationsberaterin war außerdem, den eigenen Arbeitsauftrag bei der Beantragung von Fördermitteln zu verstehen und sachgerecht ausüben zu können.

Der Kontakt zur Rehaberatung und zur Arbeitsvermittlung der Agentur für Arbeit und des Jobcenter wurden aufgebaut, um zeitnah auf Personal- und Förderanfragen der Unternehmen eingehen zu können.

Um Unternehmen über die Förderung für Integrationsprojekte beraten zu können und sie bei der Projektentwicklung zu unterstützen, wurde die Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt und dort insbesondere mit der zuständigen Sachbearbeiterin für Integrationsprojekte abgestimmt. Auch ein erster Einblick in bisherige thematische Schwerpunkte und Unterstützungsbedarfe der Antragsteller war dabei möglich. Die Förderrichtlinien für Integrationsprojekte und deren Auslegung wurden durch das Integrationsamt erläutert und somit eine Basis für die Erstgespräche mit den Unternehmen gelegt.

Mit dem RKW Bremen wurde die Zusammenarbeit abgestimmt, um Unternehmen frühzeitig die Möglichkeit zu einer Beratung zur Projektskizze und zum Business-Plan sowie deren Fördermöglichkeit aufzeigen zu können. Auch der Einblick in die Struktur und Vorgehensweisen der bisherigen Interessenten, die im Wesentlichen aus der Sozialwirtschaft stammen, war Thema der Einarbeitung durch das RKW.

Durch den Austausch mit Vertretern bestehender bzw. in Planung befindlicher Integrationsprojekte in Bremerhaven sowie durch den Besuch einer dreitägigen Fachveranstaltung zu Integrationsprojekten der Bundearbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen wurde weiteres Wissen zu Integrationsunternehmen aufgebaut. Hierzu zählen Strategien zur Personalbedarfsdeckung, Finanzierung und der Vermarktung. Die Fachgespräche über Integrationsprojekte in anderen Bundesländern und verschiedenen Branchen haben Ideen für mögliche Projektansätze in Bremerhaven und für Kooperationsmodelle zwischen Sozialwirtschaft und Privatwirtschaft gegeben.

Die weitere Einarbeitung erfolgte auch durch eigene Recherche von Studien, Fachartikeln und gesetzlichen Grundlagen. Ziel war die Erarbeitung einer Präsentation für Vortragsveranstaltungen sowie die Erstellung eines inhaltlich hinterlegten Gesprächsleitfadens für Firmenbesuche.

Mit dem Bereich Öffentlichkeitsarbeit der EWW wurde zeitnah der Kontakt geknüpft und über die Ausrichtung eines Flyers nachgedacht. Ein Vertreter der Öffentlichkeitsarbeit der BIS war bei einem ersten Kennenlernertermin beider Organisationen auch dabei.

Ein ausführlicher Rundgang durch die Werkstatt mit dem ersten Kennenlernen einiger Gruppenleiter konnte im Sommer erfolgen. Das Anliegen der Beraterin für Integrationsprojekte war, mit Leitungskräften und Gruppenleiterinnen im Bereich Außenarbeitsplätze des Werkstattbereichs einen Austausch über bestehende Unternehmenskontakte und -zugänge, Ansätze für Integrationsprojekte und über Mitarbeitende der Werkstatt zu führen, die sich für eine Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt interessieren. Da Integrationsprojekte auch den Übergang von der Werkstatt in den ersten Arbeitsmarkt ermöglichen sollen, hat die Beraterin für Integrationsprojekte hier einen wesentlichen Ansatz in der Zusammenarbeit gesehen. Ein erster Austausch mit Vertretern und Vertreterinnen der Werkstatt der Lebenshilfe erfolgte im Sommer, mit dem Produktionsleiter der Elbe-Weser Werkstätten sowie den beiden Mitarbeiterinnen der Lebenshilfe, die für Außenarbeitsplätze zuständig sind, im Oktober.

Im Rahmen der Einarbeitung bei der BIS wurden in Gesprächen mit der Geschäftsführung und der Abteilungsleitung Wirtschaftsförderung deren Erwartungen konkretisiert und das Vorgehen für gemeinsame Termine abgestimmt. Um das Angebot der Integrationsberatung auch den Beratern und Beraterinnen für Technologieförderung der BIS vorzustellen, hat die Integrationsberaterin an der Abteilungsrunde des Bereichs Wirtschaftsförderung der BIS teilgenommen.

2.1 Übersicht

Vorbereitung der Unternehmensberatungen	Termine
Zielvereinbarung und Rahmensetzung	01.04.2015 Herr Reppich, EWW, Frau Ungar, IFD
Auftrag und Rahmensetzung	23.04.2015 Herr Parpart, Stadtrat; Herr Müller, Amt für Menschen mit Behinderung; Frau Ungar, IFD
Auftrag und Rahmensetzung	06.05.2015 Herr Mundl, Herr Dr. Bittel, Frau Treseler, Integrationsamt
<u>Erfahrungen der bei der Handwerkskammer angesiedelten Integrationsberatung nutzen</u> - Ansprache der Unternehmen abstimmen - Eingrenzung der Unternehmen/ Branchen für beide IB - Abstimmung Inhaltlicher Leitfaden der Beratungen	14.04.2015 Manfred Hillje, IFD
<u>Vorbereitung der Akquise und Beratungstermine:</u> - Übersicht über bestehende Unternehmenskontakte bekommen - bei bereits bestehenden Unternehmenskontakten Themen identifizieren für vertiefende Gespräche in den Unternehmen - gute Beispiele aus Bremerhavener Branchen kennen und aufbereiten - Doppelansprachen von Unternehmen seitens der EWW vermeiden <u>Bisherige Betriebskontakte der EWW kennen:</u> - Listen mit Kontakten der Werkstatt, UB, AV; - Betriebskontakte und Beispiele von Lebenshilfe, AWO etc. kennen - EWW interne Vernetzung und Austausch der Mitarbeitenden mit Unternehmenskontakten anstoßen - Auswertung der IFD-Datenbank KLIFD nutzen <u>Laufende Zusammenarbeit mit IFD und Werkstatt für Betriebsberatung abstimmen</u>	Diverse Abstimmungstermine mit der Arbeitsvermittlung und Austausch im IFD-Team 11.05.2015 Herr Stokic, Lebenshilfe 06.07.2015 Werkstattrundgang, Marlies Masteit-Harfst, EWW 01.10.2015 Frau Brand, Lebenshilfe 21.10.2015 Herr Prax, EWW

<p><u>Einbindung der Beratungen in die Bestandspflege für Unternehmen der BIS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Vorstellungen und Anforderungen der BIS an die Integrationsberatung klären - Abstimmungen mit der Leitung und den Berater/innen der Wirtschaftsförderung - Betriebskontakte ermitteln (Listen) - Veranstaltungen für Vorträge abstimmen 	<p>02.04.2015 Nils Schnorrenberger, BIS</p> <p>-08.04.2015 Stefan Limberg, BIS</p> <p>-20.04. und 10.08.2015 Vorstellung ‚Ziele und Inhalte der Integrationsberatung‘, Abteilungsrunde Wirtschaftsförderung der BIS</p>
<p><u>Flyer als Türöffner/ Informationsmaterial für Unternehmen entwerfen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Kernbotschaften Richtung Unternehmen definieren - Recherche zu vergleichbaren Veröffentlichungen u.a. IFD Bremen, Wirtschaft Inklusiv 	<p>08.04.2015 Hanns-Carl Engels, EWW</p> <p>16.04.2015 Hanns-Carl Engels, EWW; Uwe Kiupel, BIS; Mechtild Ungar, IFD; Manfred Hillje, IFD</p>

Beratungsinhalte für Unternehmensgespräche vorbereiten	Termine
<p><u>Inklusion als Auftrag, Chance und Herausforderung für Bremerhavener Unternehmen</u></p> <p>Aufbereitung von Daten und Argumenten: UN-Behindertenrechtskonvention, Studien, Gesetze, Demografischer Wandel, BEM für SB, Vielfalt in Teams; Leistungs- und Innovationsfähigkeit integrativer Teams (Audi-Studie)</p>	<p>Eigene Recherche und Aufbereitung</p>
<p><u>Arbeitskräfte vermitteln/ Akquise von Arbeitsplätzen und Praktika</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Qualifikationen und Einsatzmöglichkeiten potentieller Bewerber kennen - Abgrenzung Integrationsprojekte von Werkstattaufträgen, Außenarbeitsplätzen etc. einschätzen können - Einblick in den Pool der AV, der potentiellen Kandidaten aus der Werkstatt; - Kennenlernen von Teilnehmern - Gespür entwickeln für Unterschiede der Zielgruppen aus IFD (AV,UB, ÜSB) und Werkstatt - Anzahl und Fertigkeiten der in Frage kommenden Personen einschätzen - Verfahren abstimmen, um Entwicklungsbedarf der Teilnehmenden zu klären und Erwartungen von Arbeitgebern einzuschätzen 	<p>21.04. und 27.04.2015, Hospitation bei Beratungsterminen der Arbeitsvermittlung</p> <p>22.04.2015, Teilnahme Projekttag Unterstützte Beschäftigung</p> <p>07.05.2015, Herr Brickwedel, Agentur für Arbeit</p>

<p><u>Weitere Beratungsangebote des IFD darstellen</u> Angebote kennen, Überblick über Anliegen der Kunden und mögliche Beratungs- und Lösungsansätze erhalten</p>	<p>09.04. 2015, IFD Berufsbegleitung, Sigrid Cliett Busch 11.05.2015 IFD Berufsorientierung, Michaela Schinkmann</p>
<p><u>Förderprogramme und aktueller Förderrahmen:</u> - Fördersummen, Anforderungen, Fördergrenzen (Minderleistungsausgleich, Investitionsförderung etc.) - Praxisbeispiele</p> <p><u>Antragsverfahren</u> - Wer macht was bei der Antragstellung? Wann schalte ich die Arbeitsvermittlung ein? Wann das Integrationsamt bei I-Projekten? - Verfahren zur frühzeitigen Entscheidung festlegen, wann eine Idee für ein I-Projekt weiter verfolgt werden soll und finanziell im Rahmen ist</p>	<p>05.05.2015 aktuelle Förderentscheidungen Frau Ungar, IFD 07.05.2015 Herr Brickwedel, Agentur für Arbeit 13.05.2015 Frau Treseler, Integrationsamt</p>
<p><u>Rechtliche Rahmenbedingungen:</u> Kündigungsschutz, BEM, Urlaub, Teilzeit, Schichtarbeit, Integrationsvereinbarung, Einrichtung SBV, Pflichten Arbeitgeber, Aufgaben Arbeitgeberbeauftragter</p>	<p>28.05.2015 Lars Müller, Amt für Menschen mit Behinderung</p>
<p><u>Aktuelle rechtliche Themen und Herausforderungen der Bremerhavener Unternehmen in diesem Bereich.</u></p>	<p>12.05.2015 Marcel Christmann, Arbeitgeberverband</p>
<p><u>Technische Unterstützungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz</u> Wege der Beratung, Umsetzung der technischen Beratung, Aufgaben der Arbeitgeber, Beispiele kennen</p>	<p>08.06.2015, Frau Heininger, Technische Beraterin, Integrationsamt</p>
<p><u>Entwicklung von Integrationsprojekten</u> - Erfahrungen aus bestehenden Bremerhavener Integrationsbetrieben einbringen - Erfolgsfaktoren und Hürden kennen, Erfahrungen in der Co-Finanzierung durch die Aktion Mensch, in der Erstellung integrativer Personalkonzepte etc., Gespräche mit Vertretern von Bremerhavener Integrationsprojekten</p>	<p>20.04.2015 Herr Kerchner, Raumwerkerei 28.04. Herr Sternhagen, AWO 19.08.2015 Frau Markmann, Faden e.V.</p>
<p><u>Beratungsangebot des RKW für Antragsteller von Integrationsprojekten</u> - Was beinhaltet das Beratungsangebot des RKW? - Vorerfahrungen aus der Beratung des RKW aufgreifen - Welche Fragestellungen bewegen Antragsteller? Vor welchen Herausforderungen stehen sie?</p>	<p>28.05.2015 Frau Neubauer, RKW Bremen</p>

Finanzierung, Deckung Personalbedarf, Vermarktung von Integrationsfirmen	15-17.06.2015 Tagung „Integrationsfirmen – Unternehmen mit Wirkung“ der BAG-IF in Goslar
--	---

2.2 Workshop „Inklusion voranbringen“

Durch die ersten Gespräche mit den Kooperationspartnern und Mitarbeiterinnen des IFD wurde deutlich, dass es neben den gemeinsamen Ansätzen auch unterschiedliche Gewichtungen der Ziele für die neu geschaffene Stelle gab. Seitens des Amts für Menschen mit Behinderung in Bremerhaven lag der Schwerpunkt beim Sensibilisierungsauftrag gemäß § 8 der UN-Behindertenrechtskonvention. Die Wirtschaftsförderung verfolgt naturgemäß das Ziel der Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen, einzeln oder im Rahmen von Integrationsprojekten. Seitens der Mitarbeiterinnen des IFD gab es die Erwartung, dass durch neue Integrationsprojekte in größerem Umfang Arbeitsplätze für die Kunden und Kundinnen des IFD entstehen, auch unabhängig vom Status der Schwerbehinderung. Hier galt es zu klären, inwiefern diese Erwartung zur Vorstellung des Integrationsamts Bremen und des Stadtrats für Menschen mit Behinderung passte, insbesondere auch Beschäftigten der Werkstätten einen Übergang in den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Die Perspektive der Werkstatt war insofern schwer einzuschätzen als sich zu diesem Zeitpunkt noch keine Arbeitsbeziehung zur Werkstatt etabliert hatte. Seitens der Mitarbeiterinnen des IFD bestand teilweise auch der Wunsch, die Unternehmen über die enge Zusammenarbeit mit der BIS auf der Leitungsebene zu erreichen und das Thema der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung damit nachhaltiger zu verankern.

In der Einarbeitungsphase zeigte sich auch, dass die Mittel für Integrationsprojekte seit Beginn des Aktionsprogramms bereits gut nachgefragt waren. Zudem gibt es in Bremen beim Integrationsamt eine Anlaufstelle für Unternehmen, bei der Antragsteller aus Bremen und Bremerhaven ihren Antrag einreichen müssen und idealerweise frühzeitig mit dem Amt abstimmen. Vor diesem Hintergrund galt es, Auftrag und Vorgehensweise bei der Akquise von Integrationsprojekten und der Beratung der Unternehmen abzustimmen.

Um die inhaltliche Ausrichtung der Stelle weiter zu schärfen und die Basis für die Zusammenarbeit zu festigen, haben Geschäftsführung der Elbe-Weser Werkstätten und Integrationsberatung die Kooperationspartner zu einem Workshop eingeladen.

Zusammenfassung des Workshops „Inklusion voranbringen“

Im Folgenden sind die Ergebnisse des Workshops „Inklusion voranbringen“ zusammengefasst. Im ersten Teil sind die wesentlichen Aussagen aus den Kurzreferaten der Auftraggeber und Kooperationspartner dargestellt.

Ziele und Stand des Aktionsprogramms „Inklusion voranbringen“, David Geduldig

- Bisher bereits Verdoppelung der I-Projekte: 5 -> 10
 - In 2015 drei weitere I-Projekte in Bremerhaven
 - Zwei bestehende Projekte vergrößern sich stark
 - 2016: wahrscheinlich weitere Projekte
 - es gibt viele Anfragen
- ⇒ Großer Erfolg des Aktionsprogramms
- Der Topf ist endlich, Förderung bindet langfristig
 - Standard-Förderung muss auch weiter finanzierbar sein

Positiv ist: Andocken bei der BIS, dadurch entstehen neue Impulse, Kontakte zu neuen Arbeitgebern

⇒ Bei der Beratung mit Augenmaß vorgehen; aber: wir wollen diese Projekte

Inklusion in Bremerhavener Unternehmen, Uwe Parpart, Lars Müller

Rahmen, in den der Auftrag der Integrationsberatung einzuordnen ist:

- Artikel 27 UN Behindertenrechtskonvention ‚Arbeit und Beschäftigung‘ und daraus abgeleitet
 - Forderungen aus dem kommunalen Teilhabeplan der Seestadt Bremerhaven, Abschnitt 2.2. Arbeit und Beschäftigung.
- ⇒ Durchlässigkeit der Systeme
- ⇒ Aufbau eines engeren Netzwerks mit der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter (Maßnahme 13)
- ⇒ sowie Förderung des Übergangs der Menschen aus der WfbM in den ersten Arbeitsmarkt (Maßnahme 14)

Inklusionsklima in den Unternehmen in Bremerhaven:

- Beratungsanfragen der Unternehmen beim Amt für Menschen mit Behinderung: u.a. Kündigungsanträge (50 in 2014), Einführung und Umsetzung Betriebliches Eingliederungsmanagement; Fortbildungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- Bei den Kündigungsanträgen sind die Fronten teilweise verhärtet
- In Fortbildungen des Amts ist die Zusammenarbeit zwischen SBV und Arbeitgeber für die Beteiligten häufig überraschend konstruktiv
- Es gibt auch Betriebe, in denen ein Minimum an Kooperation fehlt

Ansatzpunkte für Integrationsprojekte in den Wirtschaftsbereichen der BIS, Nils Schnorrenberger

Erwartungen/ Hinweise

- Informieren, welche Menschen mit welchen Fähigkeiten Arbeit suchen; es muss schnell um konkrete Personen gehen
- Nur Unternehmen bearbeiten, wo soziale Verantwortung gelebt wird und die in positiven Veränderungsprozessen sind
- IB ist in Terminen zur Bestandspflege am besten platziert
- Ansprache der Unternehmen: auch über Mitarbeiter der Personalabteilungen, weil die in konkreten schnellen Lösungen denken
- Verständnis Rolle IB: zentraler Ansprechpartner für die Betriebe, IB muss es für die Betriebe einfach machen: Fragen zu Personal und Förderung sollten über eine Person laufen
- Öffentlichkeitsarbeit: Das Thema muss professionell beworben werden mit Flyer, Veranstaltungen etc.

Interessante Bereiche für I-Projekte und die Beschäftigung einzelner Menschen mit Behinderung in Bremerhaven:

- Eigenbetriebe der Stadt
- Tourismus: Havenwelten: Auswandererhaus, Klimahaus
- Städtisches Krankenhaus
- BLG, Bremen Ports
- Phänomenta

Qualifikationsprofile, mögliche Einsatzfelder und Anzahl der arbeitssuchenden Menschen mit Behinderung in Bremerhaven, Werner Brickwedel, Mechtild Ungar

Arbeitslosenquote der (schwer)behinderte Menschen in Bremen-Bremerhaven

- SGB III 5,4 %
- SGB II 4,2 %

Anzahl der Arbeitslosen im Bereich der Agentur für Arbeit Bremerhaven:

- 115 arbeitslose Menschen Reha/SB, davon 81 SB oder gleichgestellt, davon ältere schwerbehinderte Personen: 1/3 über 60, 2/3 über 50, körperlich oft wenig leistungsfähig
- Insgesamt 1.776 schwerbehinderte Menschen in Bremen und Bremerhaven

Vorrangig gesuchte Tätigkeiten: Helfer und Werker, Ausbildung über Reha-Verfahren

- Gartenbau
- Hauswirtschaft
- Fahrzeugpflege
- Lager
- Gastgewerbe: Koch, Beikoch
- Holzmechaniker
- Fachpraktiker Metall
- Fachpraktiker Verkauf

Bereiche, in die der IFD in 2014 Menschen mit Behinderung vermittelt hat – qualifiziert und Helfertätigkeiten

- Lager, Logistik	- Verpackung
- Service, Hotel und Gastronomie	- Montage
- Fahrer	- Sicherheitsdienste
- Betreuung	- Hauswirtschaft
- Fischindustrie	- Zeitarbeit
- Gartenbau	- Landwirtschaft
- Büro / Verwaltung	- Holzbearbeitung
- Marketing und Vertrieb	

Unterstützung durch IFD im Jahr 2014: Art der unterstützungsrelevanten Beeinträchtigung - gesamt (Arbeitsvermittlung und Berufsbegleitung)

Behinderung	2009	2010	2011	2012	2013	2014
seelisch	64	49	43	59	78	92
hirnorg./neurologisch	36	34	44	34	32	42
Sehen	19	14	10	8	5	13
Hören	30	28	31	26	21	17
Lernen/geistige	96	95	115	131	116	128
Körper/organisch	77	75	82	79	65	59
Körper/Stützapparat	144	138	137	113	104	109

Weitere relevante Zielgruppe: Umschulung: BfW / Bildungsträger/ Betrieb (DUO)

Gruppe der Beschäftigten aus WfbM: Die Gruppe der gut ausgebildeten Menschen mit Schwerbehinderung, beispielsweise Informatikkaufmann ist wenig relevant

- ⇒ Ansatzpunkte: Arbeitsplätze für ältere Menschen mit Behinderung und Helferarbeitsplätze für ungelernete arbeitssuchende Menschen, teilweise auch im Grenzbereich zur WfbM

Fördermöglichkeiten und -voraussetzungen, Anke Treseler

Grundlagen der Förderung:

- Aktionsprogramm des Landes Bremen
- BIH-Regeln (Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen)

Förderung

- Investitionskosten als Zuschuss in Höhe von bis zu 70 % (Baukosten nur als Darlehen)
- Der Zuschuss wurde von 50.000 auf 20.000 € pro Arbeitsplatz reduziert!
- In den ersten 5 Jahren pauschaler Zuschuss in Höhe von 40 % des monatlichen Bruttoeinkommens des schwerbehinderten Menschen
- Berufsbegleitung: ca. 200 € pro SB
- Gründungsberatung: bis zu 5000 €, max. 80 %
- Anteil Mitarbeiter mit SB-Status 25-50 %
- Spezieller Personenkreis ist zu beachten: Menschen mit Behinderung mit besonderer Schwere

Anforderungen des I-Amtes

- Personalzusammensetzung muss ausgewogen sein und Leistungsfähigkeit des Betriebs sicherstellen: daher nicht nur Langzeitarbeitslose, SB, Reha
- Das Unternehmen sollte wirtschaftlich ausgerichtet sein, Betriebskosten sollen nur nachrangig durch Zuschüsse finanziert werden

Zwischenbilanz aus der Beratung von Gründern von Integrationsprojekten im Land Bremen, Tania Neubauer

- Das Thema ist bei Unternehmen noch unbekannt, bei KMU war das Thema trotz des beachtlichen Fördervolumens schwierig zu platzieren
- Bisher gab es nur Anträge von Sozialunternehmen mit Erfahrung und Expertise mit der Zielgruppe
- Die Passung von Konzept und Personenkreis ist eine Herausforderung, das erfordert Erfahrung
- Hoher Arbeitsaufwand für Personen, die in der Konzeptphase den Hut auf haben – trotz Unterstützung, das ist eine Hürde für Unternehmen
- Als Rolle der IB gegenüber den Unternehmen das ‚One face to the customer-Prinzip‘ nutzen

Erkenntnisse, Hinweise und Fragen nach den Kurz-Beiträgen

- Die Mittel für Integrationsprojekte sind begrenzt - auch weil die Finanzierung einzelner Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung aus der Ausgleichabgabe weiter sichergestellt sein muss.
- Die Förderung der Mitarbeiter mit Behinderung der bestehenden I-Projekte über die ersten 5 Jahre hinaus ist durch die gängigen Instrumente sichergestellt.
- Öffentlichkeitsarbeit ist wichtig, muss aber bezogen auf die Integrationsprojekte maßvoll erfolgen
- Die Frage der Personalzusammensetzung wird unterschiedlich gesehen. Agentur für Arbeit und Jobcenter befürworten, neben den besonders betroffenen Menschen mit Behinderung auch Langzeitarbeitslose und Menschen mit Reha-Status in die Integrationsfirmen aufzunehmen
- Es besteht die Frage, ob und wie die Integrationsberatung Einblick in die Bewerberprofile beim IFD hat.
- Zur Rolle der Integrationsberatung gibt es noch Klärungsbedarf.
- Die aktuell diskutierte Förderung vom Bund für Integrationsprojekte in Höhe von 150 Mio. Euro könnte zukünftig die Finanzierung weiterer I-Projekte ermöglichen

Kriterien für gute Integrationsprojekte

- Motivation muss vom Antragsteller kommen; Anfragen ja, weiter nur bei echtem Interesse
- Ansprache von Unternehmen, die der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung positiv gegenüber stehen
- Marktnischen suchen, die von anderen vernachlässigt werden und auch solche, die spezielle Kompetenzen der Menschen mit Behinderung nutzen z.B. Spezialfahrradladen oder Stadtführer für Menschen mit Behinderung
- Geschäftsfelder brauchen gute Marktanalyse, für die Cap-Märkte ist der Wettbewerb z.B. sehr stark
- Wirtschaftsunternehmen sollen im Fokus stehen; Kooperationen prüfen mit Sozialunternehmen z.B. a) als laufende Beratung oder b) Engagement von Sozialunternehmen und Wirtschaftsunternehmen als Gesellschafter
- Erfolgreiche Ansätze für Integrationsfirmen aus anderen Bundesländern ggf. übernehmen

Erwartungen an die Beratung für Integrationsprojekte

Konzeptideen skizzieren/Vorschläge machen für Ansätze für I-Projekte mit Aussagen zu:

- Produkten/Dienstleistungen/Markt
- Unternehmen und Partnern aus der Sozialwirtschaft, die für die Realisierung in Frage kommen.
- Inklusionsklima im Unternehmen: bestehende Kontakte zum I-Amt, zum IFD, bereits vorhandene Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung/ Reha
- Potenzieller Bewerberumfang für diesen Sektor/ diese Geschäftsidee a) aus dem IFD-Pool und b) aus der Werkstatt für Menschen mit Behinderung

Vorgehen:

1. Frau Dunker entwickelt Konzeptideen
2. Anfrage bei Workshop-Teilnehmern vom 23.06, ob Kontakte zu Unternehmen und Partnern aus der Sozialwirtschaft vorhanden sind
3. Rückkopplung u.a. mit BIS, Herrn Schnorrenberger; EWW, Herrn Reppich und Frau Treseler, I-Amt, ob Idee weiterverfolgt werden soll
4. Kontaktaufnahme zu Unternehmen und Termin vereinbaren, um den Unternehmen die Idee vorzustellen und Motivation zu klären
5. Bei Motivation u.a. Frau Treseler und Frau Neubauer einbinden; nächste Schritte vereinbaren

Erwartungen an die 50 %-Stelle Integrationsberatung

(allgemeine Beratung der Unternehmen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung)

- Bewerber-Profile aus dem IFD-Pool kennenlernen
- Potentielle Bewerber aus der Werkstatt für Menschen mit Behinderung berücksichtigen
- Verzahnung mindestens mit den Aufgaben der Arbeitsvermittlung des IFD
- Zuständigkeit der Arbeitsvermittlung berücksichtigen
- Kümmerer Richtung Unternehmen sein

3. Stand und Umsetzung Zielvereinbarung

Laut Zielvereinbarung soll die Integrationsberaterin mindestens 80 Betriebsbesuche mit der Beratung von Arbeitgebern im Jahr durchführen. Diese sollen der Gewinnung neuer Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen dienen.

Nach Abschluss der Strukturlegung Ende Juni wurden im Zeitraum von Juli bis Dezember zwanzig Unternehmensbesuche durchgeführt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass zunächst Erprobungstermine mit den der BIS nahestehenden Unternehmen durchgeführt wurden, die aber seitens der Unternehmen mehrfach verschoben wurden. Darüber hinaus musste sich der mit den Kooperationspartnern vereinbarte Prozess der Übermittlung von Bewerberprofilen an die Integrationsberaterin erst etablieren. Um zeitnah in eine höhere Anzahl von Unternehmensbesuchen einsteigen zu können, wurden daher Besuche auch ohne Einbringen von Bewerberprofilen auf der Personaleiterebene vereinbart und durchgeführt. Bei den Präsentationen auf der Fachkräfteveranstaltung im Juni wurden vierzig Teilnehmende und bei der Veranstaltung ‚Bremerhaven im Aufbruch‘ der BIS etwa hundert Zuhörerinnen und Zuhörer erreicht. In den Präsentationen wurden u.a. positive Beispiele aus Bremerhavener Unternehmen und von Integrationsprojekten sowie Förderprogramme dargestellt.

Nach Bekanntgabe der beruflichen Veränderung der Integrationsberaterin Mitte Oktober wurde mit den Führungskräften des IFD und der Elbe-Weser Werkstätten gGmbH abgestimmt, dass die bereits terminierten Unternehmensbesuche durchgeführt werden. Um für die Arbeitgeber Kontinuität bei den Ansprechpartnern zu sichern, wurden die noch verbleibenden Termine im November und Dezember 2015 gemeinsam mit Mitarbeiterinnen der Arbeitsvermittlung durchgeführt, was von den Unternehmen positiv aufgenommen wurde.

Um auch solche Betriebe anzusprechen, die bereits eine hohe Anzahl von Menschen mit Behinderung beschäftigen und um diese Unternehmen auch für den Ansatz von Integrationsprojekten zu öffnen, hat die Beraterin für Integrationsprojekte ein Veranstaltungsformat konzipiert und vorgeschlagen. Für diese Betriebe wäre eine allgemeine Informationen über Fördermöglichkeiten und mögliche Bewerberinnen und Bewerber im Rahmen von Unternehmensbesuchen nicht zielführend. In diesen Unternehmen stehen vor allem Möglichkeiten der gesundheitlichen Prävention und arbeitsorganisatorische Maßnahmen zum Erhalt der Arbeitsplätze im Vordergrund. Die Berufsbegleitung des IFD ist in vielen dieser Unternehmen bereits aktiv, und das zur Verfügung stehende Förderprogramm des ‚Minderleistungsausgleich‘ ist von der Einzelfallprüfung abhängig und nicht immer passend für die von den Unternehmen beschriebenen Fragestellungen. Der Einsatz von unterschiedlichen Veranstaltungsformaten auch zu erweiterten Themen rund um die Themen Inklusion und betriebliches Gesundheitsmanagement entspricht auch dem Vorgehen in anderen Bundesländern wie z.B. dem Angebot der Beratungs- und Inklusionsinitiative Hamburg (BIHA), dem Konzept der bundesweiten Initiative ‚Wirtschaft Inklusiv‘ und dem Vorgehen des Aktionsbündnis Schleswig-Holstein.

Im Projektbeirat vom 06.10. wurde die Beraterin für Integrationsprojekte mit der Umsetzung der Veranstaltung beauftragt. Die Umsetzung wurde aufgrund der im Oktober bekannt gemachten beruflichen Veränderung der Integrationsberaterin nicht weiter verfolgt.

3.1 Betriebskontakte

1. 22.06.2015, Präsentation zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung auf der Fachkräfteveranstaltung der BIS; ca. 40 Teilnehmende
2. Teilnehmerliste mit ca. 20 Unternehmen als erste Adressaten angeschrieben, Vereinbarung mit der BIS, zunächst bei fünf mit der BIS im guten Kontakt stehenden Unternehmen die gemeinsame Beratung zu erproben. Die Termine wurden seitens der Unternehmen teilweise mehrfach verschoben (von Juni auf November, Dezember), so dass eine rasche Erprobung auf der Geschäftsleitungsebene schwierig war
3. Anschreiben von ca. weiteren 40 Unternehmen aus dem Kontaktverzeichnis der BIS (Schwerpunkt Personalleiter/innen), um das Angebot der Integrationsberatung vorzustellen
4. 26.06.2015, Job aktiv Messe der Agentur für Arbeit Bremerhaven-Wesermünde, Information von Unternehmen über das Angebot der Integrationsberatung
5. 09.11.2015, Präsentation zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung auf der gemeinsamen Veranstaltung von IHK und BIS ‚Bremerhaven im Aufbruch‘: Gemeinsame Präsentation mit dem Integrationsberater Manfred Hillje; ca. 100 Teilnehmende

3.2 Konzeption Fachveranstaltung ‚Dem Wandel begegnen - Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit gesundheitlichen Einschränkungen

Veranstaltungsziele:

1. Sensibilisierung von Unternehmen unterschiedlicher Größe zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung.
2. Ansprache von Unternehmen, bei denen aufgrund hoher Leistungsanforderungen und vorhandenen sogenannten ‚leistungsgewandelten‘ Beschäftigten kaum Neueinstellungen von Menschen mit Behinderung zu verzeichnen sind.
3. Aufbereitung der Thematik, die Personalverantwortlichen und Führungskräften
 - a) durch anerkannte Referenten aktuelles und praxisnahes Wissen vermittelt
 - b) die Basis für einen kontinuierlichen Erfahrungsaustausch der Unternehmen in der Region legt (unter Moderation der Integrationsberatung)
4. Angemessene Einordnung der Thematik ‚Integration von Menschen mit Behinderung‘ in den Gesamtzusammenhang von demografischem Wandel, längeren Lebensarbeitszeiten sowie den damit einhergehenden Anforderungen an das Gesundheits- und Integrationsmanagement in den Unternehmen

Geplanter Ablauf:

Zeit	Thema	
09.00	Begrüßung	N.N.
09:15	Integration von Mitarbeitern mit gesundheitlichen Einschränkungen – Zwischenbericht aus dem Forschungsprojekt der AUDI AG und der Universität St. Gallen.	Prof. Dr. Stephan A. Böhm, Universität St. Gallen, Center für Disability and Integration
09:45	Integration, Entwicklung und Beschäftigung niedrig-qualifizierter und gesundheitlich eingeschränkter Mitarbeiter. Herausforderungen und Antworten der Logistikbranche.	Prof. Dr. Wolfgang Lukas, Hochschule Bremerhaven, Vorsitzender des Arbeitskreises Personalmanagement des Vereins der Wirtschaftsingenieure für Transportwesen (VdWT) e.V.
10:15	Best Practise 1: Erfahrungen aus der Beschäftigung von Mitarbeitern mit Schwerbehinderung bei der Firma xy	N.N.
10:40	Kaffeepause	
11:10	Best Practise 2: Integra automotive – Logistik der Zulieferung von Automobil-Bauteilen – ein Integrationsprojekt	N.N.
11:35	Zwischen Wirtschaftlichkeit und sozialer Verantwortung: Erfahrungen aus 20 Jahren Führung von Integrationsprojekten in Baden-Württemberg	carisma Gebäudemanagement und Service GmbH, Wolfgang Röder
12:00	Podiumsdiskussion	
12:45	Ende der Veranstaltung	
13:00-15:30 Uhr	Optional: Bustransfer zu den Elbe-Weser Werkstätten: Mittagessen und Besichtigung der Lattenrost-Produktion für Ikea	

Weiteres Vorgehen:

Im Anschluss geplant: 3 x pro Jahr Runder Tisch für Unternehmen z.B. zu den Themen ‚Erkennen und Umgang mit psychischen Erkrankungen im Betrieb‘, ‚Betriebliches Eingliederungsmanagement – nicht nur für Menschen mit Schwerbehinderung‘, ‚Rechtliche Aspekte bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung‘, ‚Fördermöglichkeiten für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung‘

Zielgruppen:

Zielgruppen aus Bremerhaven und Bremen, ggf. auch aus dem niedersächsischen Umland: Leitungskräfte und Mitarbeiter aus Personalabteilungen, Unternehmensleitungen, Schwerbehindertenvertretungen, als Multiplikatoren Mitarbeitende von Arbeitgeberverbänden, IHK und HK, Integrationsfachdienst und Werkstätten; Vertreter der regionalen Politik und Verwaltung

3.3 Information von Schülerinnen und Schülern über Ausbildungsmöglichkeiten bei den Elbe-Weser Werkstätten

- 08. Mai, Fischereihafenmesse
- 26. September, Berufsinformationsmesse

3.4 Entwicklung von Integrationsprojekten

Gemäß Zielvereinbarung war die Beraterin für Integrationsprojekte beauftragt, im ersten halben Jahr eine Analyse über die Chancen für die Initiierung von Integrationsprojekten in den Wirtschaftsbereichen der BIS durchzuführen. Hierzu wurden Geschäftsideen bundesweit bereits erfolgreicher Integrationsunternehmen recherchiert, Informationsgespräche zu Branchenentwicklungen in Bremerhaven und Unternehmensbesuche durchgeführt. Bereits der Workshop ‚Inklusion voranbringen‘ resultierte aus der Erkenntnis, dass das fundierte Wissen über Branchen – und Unternehmensentwicklungen in Bremerhaven frühzeitig mit dem Wissen über potentielle Bewerberinnen und Bewerber aus dem IFD-Pool und der Werkstatt gekoppelt werden muss. Während der Einarbeitungsphase wurde außerdem deutlich, dass es in Bremerhaven ausgehend von den Werkstätten für Menschen mit Behinderung, des IFD und anderer Träger der Sozialwirtschaft bereits vielfältige Projektansätze und Lernerfahrungen bei der Integration von Menschen z.B. mit Lernbehinderungen, psychischen Behinderungen oder Sinneseinschränkungen in den ersten Arbeitsmarkt gibt, auf die bei der Entwicklung von Integrationsprojekten inhaltlich aufgebaut werden kann. Daher wurde im September 2015 eine erste sogenannte ‚Kreativgruppe‘ zu Integrationsprojekten mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des IFD unter Moderation der Integrationsberaterin durchgeführt. Es war angedacht, diese Gruppe perspektivisch um weitere Kooperationspartner zu erweitern.

Die detaillierte Analyse findet sich im Anhang zum Projektbericht.

4. Fazit und Ausblick

Durch die beim Integrationsfachdienst angesiedelte und in den Räumen der BIS verortete Stelle der Beraterin für Integrationsprojekte konnte der Kontakt zwischen Wirtschaftsförderung und Integrationsfachdienst aufgebaut werden. Vorhandene Unternehmenskontakte des IFD wurden teilweise um neue Ansprechpartner auf der Geschäftsleitungsebene ergänzt. Einige Unternehmen, zu denen noch kein Kontakt bestand, konnten erreicht werden. Mögliche Ansätze für Integrationsprojekte in den Wirtschaftsbereichen der BIS wurden geprüft.

Durch den Abgleich der Adresslisten der BIS mit den Kontakten des IFD wurde deutlich, dass zu den Betrieben, die zum Kundenkreis der BIS und damit zur Zielgruppe der Beraterin für Integrationsprojekte gehören, in etwa 80 % der Fälle Vorkontakte durch den IFD bestehen. In vielen Fällen hatten mehrere Bereiche des IFD Kontakte bzw. abgeschlossene oder laufende Beratungsgespräche mit den Unternehmen. Teilweise waren Unternehmen dabei, die bereits vom IFD kontaktiert wurden, es aber bislang zu keiner Zusammenarbeit mit dem IFD kam. Hier konnte die BIS Türen öffnen. Dort, wo die Unternehmenskontakte zwischen Integrationsberaterin und anderen IFD-Bereichen vorab nicht abgeklärt werden konnten, wurden die Aktivitäten im Nachgang zusammengeführt.

Die Frage, welche Inhalte eine allgemeine Sensibilisierung der Unternehmen haben sollte, wenn diese bereits gut informiert sind und im laufenden Kontakt zum IFD stehen, könnte weiter konkretisiert werden. Aber auch für Besuche bei Unternehmen, die noch keine Vorkontakte zum IFD hatten und wenige Vorkenntnisse in der Thematik haben, könnte eine Klärung zu typischen Inhalten einer Sensibilisierung für weitere Aktivitäten in diesem Bereich gewinnbringend sein. Die Ansprache von Unternehmen auf der Basis eines konkreten Bewerberprofils kann ressourcenorientiert sein, weil die Arbeitsvermittlerin über fundierte Kenntnisse der Qualifikationen, Fähigkeiten und persönlichen Eigenschaften des Bewerbers oder der Bewerberin verfügt. Darüber hinaus kann sie im Vorfeld der Betriebsansprache Möglichkeiten prüfen, ob und wie Einschränkungen etwa durch technische oder arbeitsorganisatorische Maßnahmen kompensiert werden können. Wenn sich das Gespräch allgemein auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung bezieht, kann allgemein darauf hingewiesen werden, dass es vielfältige Begabungen, Fördermöglichkeiten und technische Beratung gibt.

Integrationsprojekte sind ein bundesweit sehr erfolgreiches Modell zur Integration von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt. Um Integrationsprojekte anstoßen zu können, müssen Geschäftsideen frühzeitig darauf geprüft werden, ob qualifiziertes und zu den Förderbedingungen passendes Personal zur Verfügung steht. Um Unternehmen für die Idee zu öffnen, eine Integrationsabteilung zu gründen, braucht es aus Sicht der Integrationsberaterin außerdem ein gutes Gespür dafür, welche Tätigkeit vom Volumen, von den zu erzielenden Preisen und von der Schwere der Aufgabe eher für einen Werkstattauftrag, für einen Außenarbeitsplatz, einen Arbeitsplatz im Unternehmen oder für ein Integrationsprojekt in Frage kommt. Vermutlich ist nicht immer das Integrationsprojekt der angemessene Weg. Auch wenn idealerweise mehr Wirtschaftsunternehmen als Antragsteller für Integrationsprojekte gewonnen werden sollten, ist dieses Wissen über Passung von Tätigkeitsschwerpunkt und Personal eher in den Werkstätten und im Integrationsfachdienst vorhanden. Die Integrationsberaterin vertritt daher die These, dass eine Beratung für Integrationsprojekte sehr eng und mit beiden kooperieren sollte - mit der Werkstatt für Menschen mit Behinderung und dem Integrationsfachdienst. Ein zumindest punktuelle Einbindung auch der Berater und Beraterinnen für Technologieförderung der BIS in den Prozess der Konzeptentwicklung würde den wirtschaftlichen, technologischen und evtl. auch unternehmenskulturellen Entwicklungsstand der Unternehmen frühzeitig mit berücksichtigen.

Mit den auf dieser Basis entwickelten Projektansätzen könnte eine Beraterin für Integrationsprojekte aktiv auf Unternehmen zu gehen. Ein erster Ansatz in dieser Richtung konnte mit der ‚Kreativgruppe‘ im IFD eingerichtet werden.

Bremerhaven, Dezember 2015

gez. Babette Dunker

5. Anhang zum Projektbericht der Integrationsberatung für Integrationsprojekte 2015

5.1 Übersicht Unternehmensbesuche

	Vorkontakte IFD	Themen			Ergebnis
		IP*	St*	Sens*	
1.				x	Laufende Prüfung von Beschäftigungsmöglichkeiten
2.	x			x	Feedback zur Präsentationsvorlage für Unternehmen und zum Vorgehen in Konzernstrukturen
3.	x	x			Termin im Ausschuss der Lebensmittel und fischverarbeitenden Industrie der IHK
4.	x	x	x	x	Stellen an AV weitergeleitet
5.	x		x		4 Stellen an AV weitergeleitet
6.		x	x	x	Bewerberprofile vorgeschlagen
7.	x	x	x	x	Beratungsbedarf für gesundheitserhaltende Produktion aufgenommen und an das Integrationsamt weitergeleitet
8.	x	x			Prüfung Integrationsprojekt
9.	x	x	x	x	Prüfung Ausbildung zum Beikoch, Aufnahme TN in IFD-Pool
10.	x	x		x	GF über laufende Aktivitäten informiert
11.		x	x	x	Bewerberprofile vorgeschlagen
12.	x	x	x	x	Fachfrage an Berufsbegleitung weitergeleitet
13.				x	Überblick über Beschäftigungsmöglichkeiten in der Logistikbranche
14.	x	x	x	x	Hintergrundwissen zum Integrationsprojekten im Bereich Archivierung, Kontakt zum Stadtarchiv
15.	x	x	x	x	Praktikumsplatz für Job Coaching in Prüfung
16.	x	x			Betriebsinterner Austausch zu Integrationsprojekten
17.	x		x		Rückmeldung offen
18.	x	x	x	x	Prüfung Integrationsprojekt; Stelle einer Näherin an AA und IFD weitergeleitet
19.	x	x	x	x	Antwort auf Fachfrage zur Ausgleichsabgabe recherchiert
20.			x	x	Praktikumsplatz für UB

* IP= Thema Integrationsprojekte, St = Thema Stellenvermittlung, Sens= Thema
Allgemeine Sensibilisierung

5.2 Entwicklung von Ansätzen für Integrationsprojekte

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Analyse über die Chancen für die Initiierung von Integrationsprojekten in den Wirtschaftsbereichen BIS und anderer Bereiche dargestellt.

Logistik

Zur Orientierung führte die Beraterin für Integrationsprojekte ein Gespräch mit Geschäftsführung und Projektleitung eines neutralen und konzernunabhängig agierenden Logistikplanungs- und managementunternehmens, das über gute Einblicke in die vielfältigen Logistikbereiche in Bremerhaven verfügt. Der Fokus des Gesprächs waren einfache wiederkehrende Tätigkeiten in der Logistik. Die Vertreter des Unternehmens sehen verschiedene Möglichkeiten im Bereich der Logistik, die sich jedoch auf sehr eingegrenzte Tätigkeitsbereiche mit guten Arbeitsbedingungen konzentrieren. Hierzu zählen u.a. der Zoll, die Bearbeitung der Verpackung von Konsumgütern und das Vorsortieren von Teilen. Auch die Qualitätsprüfung von Baumaterialien vor der Verpackung wie Fliesen, Metall- oder Holzteilen wurde als mögliches Einsatzgebiet genannt. In vielen Unternehmen im Hafen fallen außerdem Hausmeisterdienste/Winterdienste an, ganz allgemein gehe es darum, den Hof in Ordnung zu halten. Es sei noch genauer herauszuarbeiten, in welchen Arbeitsbereichen gute Arbeitsbedingungen sind z.B. hinsichtlich der Temperatur. Diese Einschätzung passt zu der Erfahrung der Arbeitsvermittlung. Zum Zoll bestehen bereits gute Kontakte und es wurden dorthin auch Arbeitskräfte erfolgreich vermittelt. In einem Fliesenwerk sind auf Außenarbeitsplätzen bereits Mitarbeiter der Lebenshilfe tätig, allerdings nicht bei der Überprüfung von Fliesen, zu einem großen Holzhandel im Fischereihafen bestehen ebenfalls gute Kontakte.

Während eines gemeinsamen Unternehmensbesuchs der Integrationsberaterin und des Geschäftsführers der BIS bei einem Dienstleistungsunternehmen aus der Logistikbranche wurden mit der Geschäftsleitung ebenfalls mögliche Arbeitsgebiete für Menschen mit Behinderung im Hafen und die Möglichkeit, einfache Tätigkeiten in einem Integrationsprojekt zu bündeln, erörtert.

Das Unternehmen ist ein hafennaher Logistikdienstleister mit Betriebsstätten in Bremen und in Bremerhaven. Mit rund 250 Mitarbeitern und modernen Betriebsanlagen werden Dienstleistungen aus den Bereichen Container-Service, Exportverpackung, Stauerei und Fahrzeugtechnik erbracht.

Während des Gesprächs wurde deutlich, dass das Unternehmen auf langfristige Bindung der Mitarbeiter wert legt und auch bei gesundheitlichen Beeinträchtigungen von vorhandenen Mitarbeitern alternative Einsatzgebiete bereits geprüft und ermöglicht hat. Auch der persönliche Kontakt zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden hat in dem mittelständischen Unternehmen hohe Bedeutung. Insofern erscheint das Unternehmen vor dem Hintergrund der beschriebenen Personalpolitik für die Integration von Mitarbeitenden mit einer Behinderung aus dem IFD-Pool für gut geeignet. Nach Einschätzung der Geschäftsführung sind die Gewerke nicht nur im eigenen Unternehmen aber eng ineinandergreifend und die Arbeiten erfordern eine hohe Flexibilität, Eigenständigkeit und Belastbarkeit. Zudem sind die Arbeitsbedingungen sowohl in der Logistik als auch bei der Reparatur der Fahrzeuge im Unternehmen durch den mindestens zeitweisen

Aufenthalt im Freien von wechselnden auch extremen Temperaturen und wechselnden körperlich fordernden Arbeitshaltungen gekennzeichnet. Hierzu gehört auch die Verpackung von Schwergut, bei der etwa durch Fachkräfte pro Auftrag Verladekisten gezimmert werden. Einfache wiederkehrende Tätigkeiten seien nicht aus dem Prozess herausnehmbar. Der Geschäftsleitung wurden Profile von ausgebildeten Werkzeugmaschinenpanern/ Drehtechnik, ausgebildeten Metallbauern/ Konstruktionstechnik, technischen Zeichnern, einem ausgebildeten Metallbauer/ Konstruktionstechnik, einem ausgebildeten Fachpraktiker im Lagerbereich sowie einem Werker im Gartenbau mit dem Berufswunsch Lagerhelfer vorgelegt. Die Geschäftsleitung thematisierte mögliche Risiken bei Bewerbern mit Gehörlosigkeit aus dem Bereich Metallbau. Das Unternehmen ist aktuell noch dabei, seinen Personalbedarf zu konkretisieren.

Die Geschäftsleitung des Gesamthafenbetriebsvereins wurde mit der Bitte um ein Gespräch angeschrieben. Durch den Wechsel der Geschäftsleitung musste dies zunächst zurück gestellt werden.

Eine Anfrage bei einem großen Unternehmen mit Tätigkeitsschwerpunkten im Bereich der Autoverladung in Bremerhaven ergab, dass Personalfragen grundsätzlich über die Personalabteilung in Bremen laufen. In dem Unternehmen sind neben der Autoaufbereitung, Fahrdiensten und der Zollabfertigung vermutlich weitere einfache und wiederkehrende Tätigkeiten zu erwarten. Insofern scheint es hier besonders lohnend, weitere Gespräche zu führen. Im Projektbeirat wurde daher ein gemeinsames Vorgehen bei der Kontaktaufnahme zur Unternehmens- und/oder Personalleitung des Unternehmens abgestimmt.

Ein Austausch mit der Arbeitsvermittlung im Nachgang zu den Unternehmenskontakten ergab, dass es langjährige Kontakte sowohl zum Gesamthafenbetriebsverein und auch bereits erfolgreiche Vermittlungen über Personalsachbearbeiter des Unternehmens im Bereich der Automobilverladung in Bremerhaven gibt. Hinsichtlich der Vermittelbarkeit der typischerweise im IFD-Pool befindlichen Bewerber und Bewerberinnen mit einer Schwerbehinderung im Bereich der Logistik ergab sich noch kein klares Bild.

Über die BIS wurde der Kontakt zu Prof. Dr. Wolfgang Lukas von der Hochschule Bremerhaven gesucht. Er ist Vorsitzender des Personalmanagement-Ausschusses des Vereins der Wirtschaftsingenieure im Transportwesen. Den Teilnehmerkreis bilden Personalleiter namhafter Logistikunternehmen (z.B. BLG, bremenports, Dachser, DB Schenker, DHL, Eurogate, Mosolf, Stute und weitere) sowie Berater, die sich auf Personalfragen in der Logistik spezialisiert haben. Da die nächste Ausschusssitzung im Januar 2016 stattfindet, wurde die Arbeitsvermittlung gebeten, Vertreterinnen und Vertreter für die Teilnahme an dem Termin zu benennen und den Erfahrungsaustausch entsprechend vorzubereiten. Die Abstimmung hierzu läuft.

Tourismus

Am 06.05.2015 hat die Integrationsberaterin am 14. Parlamentarischen Abend der Lebenshilfe, Ortsvereinigung Bremerhaven e.V. teilgenommen. Die Veranstaltung stand unter dem Titel: "Eine Stadt für Alle - barrierefreier Tourismus". Auf der Tagung stellte der Leiter der Geschäftsstelle der Nationalen Koordinierungsstelle Tourismus für alle e.V. die wirtschaftliche Komponente des barrierefreien Tourismus dar, der vor allem neue Gästegruppen mit sich bringe. Diese machen nach der Erfahrung des NatKo besonders häufig Urlaub in Deutschland und reisen bevorzugt im Frühjahr und Herbst, wodurch sich die Saison verlängere. Außerdem würden Gäste mit Beeinträchtigung besonders häufig zum gleichen Ziel fahren, wenn sie dort geeignete Bedingungen vorfinden. Menschen mit Behinderung würden dabei überdurchschnittlich oft in Begleitung u.a. auch der Familie reisen, da mehr als die Hälfte auf Hilfe angewiesen sei.

Auf der Fachtagung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsfirmen im Juni in Goslar hat die Beraterin für Integrationsprojekte an einer Arbeitsgruppe ‚Tourismus und Gastronomie‘ teilgenommen. Nach dem Modell der kollegialen Beratung konnten in der Arbeitsgruppe Fragen eingebracht und durch die langjährigen Geschäfts- und Projektleitungen von Integrationsfirmen erörtert werden. Hier wurde berichtet, dass die Lebenshilfe im Hamburg einen Businessplan für Dienstleistungen im Bereich Tourismus erstellt und aufgrund mangelnder Wirtschaftlichkeit verworfen hat. Das Konzept beinhaltete u.a. den Ticketservice für Museen und Touristenguides für Menschen mit Behinderung. Als Grund für die Entscheidung, das Vorhaben nicht fortzusetzen, wurde der zu kleine Kreis der Kundengruppe für Touristenguides, die starke Konkurrenz in diesem Bereich sowie die geringe Höhe der Einnahmen genannt, die in diesem Bereich zu erzielen sind. Ein Austausch mit der Sachbearbeiterin für Integrationsprojekte des Integrationsamts in Bremen ergab, dass auch in Bremen ein Vorhaben in diesem Segment wegen fehlender Wirtschaftlichkeit verworfen wurde. Als ein positives Beispiel im Bereich Tourismus wurde das seit vielen Jahren erfolgreiche Museum im Dunkeln angeführt. Als Teilbereich des Tourismus wurden in der Arbeitsgruppe auch Erfahrungen aus der Gastronomie eingebracht. Die langjährig am Markt bestehenden Cafés und Restaurants berichteten insbesondere von den Herausforderungen des Personaleinsatzes vor dem Hintergrund von Schichtdiensten, schwankenden Belastungszeiten und dem stark fordernden Veranstaltungsgeschäft. Da neben den Führungskräften i.d.R. keine Jobcoaches vorhanden sind, sei die Anforderung an Leitung besonders hoch und die angemessene Berücksichtigung der Bedürfnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderung ein Balanceakt. Positiv berichtet wurde auch über Hotels als Integrationsprojekte.

Im Nachgang zur Präsentation auf der Fachkräfteveranstaltung der BIS im Juni wandte sich die stellvertretende Direktorin eines renommierten Bremerhavener Hotels an die Integrationsberaterin, um einem Praktikanten mit einer Sehbehinderung eine Ausbildung zum Koch zu ermöglichen. In enger Abstimmung mit der Agentur für Arbeit und dem Hotel wurden die Möglichkeiten geprüft. Aufgrund der betriebsärztlichen Empfehlung entschied sich das Hotel dann gegen die Ausbildung. Die Arbeitsvermittlung steht in kontinuierlichem Austausch mit der Personalabteilung des Hotels. In einem gemeinsamen Gespräch mit der Personalerin und der stellv. Hoteldirektorin sowie der

Kollegin aus der Arbeitsvermittlung wurde vereinbart mit der Agentur für Arbeit zu besprechen, ob der junge Mann in den IFD-Pool aufgenommen werden kann, um weitere Beschäftigungsmöglichkeiten zu erproben. Die Fördermöglichkeiten für Integrationsprojekte wurden dem Hotel vorgestellt.

Soweit der Integrationsberaterin bekannt ist, gab es auch in Bremerhaven Ansätze von Integrationsprojekten im Bereich Hotel- und Gastgewerbe. Ggf. könnten mit dem Integrationsamt für diese Branche ‚lessons learnt‘ herausgearbeitet werden und bestehende oder neue Antragsteller für die Gestaltung neuer bzw. veränderter Vorhaben angesprochen werden.

In Bremerhaven hat die Integrationsberaterin gemeinsam mit dem Geschäftsführer der BIS mit der Geschäftsführung eines wissenschaftlichen Ausstellungshauses über mögliche Ansätze für ein Integrationsprojekt gesprochen. Das erlebnisorientierte Museum arbeitet bereits erfolgreich mit der IFD-Arbeitsvermittlung zusammen und hat Mitarbeiter mit Behinderung u.a. an der Kasse und im Küchenbereich eingesetzt. An der Verstetigung und auch Ausweitung dieser Zusammenarbeit zeigte sich die Geschäftsleitung sehr interessiert. Eine Bündelung von bereits vorhandenen Tätigkeiten in einer Integrationsabteilung erschien der Geschäftsleitung wirtschaftlich nicht sinnvoll zu sein. Interesse bestand an einem vorübergehenden Projekt, das Ideen aus dem Museum im Dunkeln aufgreift.

Im Projektbeirat wurde durch den Stadtrat für Menschen mit Behinderung angeregt, positive Ansätze für Barriere freien Tourismus im Schifffahrtsmuseum aufzugreifen und hierbei auch die Lebenshilfe einzubinden.

Soweit der Integrationsberaterin bekannt ist, gab es auch in einem anderen Museum in Bremerhaven unter Beteiligung der BIS und von EWW, Überlegungen, Menschen mit Behinderung z.B. im Rahmen eines Integrationsprojekts zu beschäftigen. Ob dieses Konzept fortgeführt wird, ist der Integrationsberaterin nicht bekannt.

Fischverarbeitende Industrie

Im Bereich der fischverarbeitenden Industrie wurden zwei Gespräche mit größeren Produktionsunternehmen geführt. Diese Gespräche konnten in einer Arbeitsgruppensitzung des IFD zu Integrationsprojekten vorbereitet werden. Hierbei zeigte sich, dass es vielfältige und langjährige Kontakte zu den Unternehmen gibt. Neben schweren Hebearbeiten und den konstant sehr niedrigen Temperaturen ist nach Erkenntnissen des IFD häufig die monotone wiederkehrende Arbeit mit einseitigen Belastungen an den Produktionsbändern Ursache für gesundheitliche Belastungen und in einigen Fällen auch für den Erwerb einer Schwerbehinderung bzw. den erschwerten Einsatz von Menschen mit einer Schwerbehinderung. In der Entwicklung einer Produktionslinie an der mit wechselnden Tätigkeiten unterschiedliche Produkte hergestellt werden, wurde daher ein Lösungsansatz gesehen.

Ein Unternehmensvertreter berichtete im Gespräch mit der Integrationsberaterin und dem Geschäftsführer der BIS, dass die Beschäftigungsquote in seinem Unternehmen deutlich überschritten wird. Viele Mitarbeitende würden die für ihren Arbeitsplatz notwendigen Genehmigungen für das Heben von Lasten aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr vorweisen können. Auch an anderen Stellen im Unternehmen müssten technische Lösungen für den Ausgleich gesundheitlicher Einschränkungen gefunden werden. Bei den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern handele es sich aber häufig nicht um Menschen mit einer Schwerbehinderung. Die Schwerbehindertenvertretung hatte bereits den Kontakt zu den Angestellten gesucht, um durch Anerkennung des Schwerbehindertenstatus Hilfen in Anspruch nehmen zu können. Dem Ansatz einer Produktionslinie mit wechselnden Tätigkeiten beispielsweise unter dem Dach einer Integrationsabteilung konnte sich das Unternehmen nicht anschließen. Das zweite Unternehmen berichtete von den gesundheitlichen Belastungen insbesondere für die Atemwege, die von der Räucherei ausgingen. Dort gab es die Einschätzung, dass in den großen Unternehmen der fischverarbeitenden Industrie in Bremerhaven das Thema der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen sehr gut verankert und auch inhaltlich ausgereizt sei. So werden einfache Tätigkeiten wie das Falten von Kartons und das Einwickeln von Lachsfilets an die Werkstätten vergeben, es gäbe Außenarbeitsplätze und einzelne Mitarbeiter mit Reha-Status oder Schwerbehinderung seien ebenfalls integriert worden. Vor diesem Hintergrund löste das von den bisherigen Kontakten zu den Werkstätten unabhängige Beratungsangebot der Integrationsberatung eher Irritationen aus. Dennoch wurde durch das Unternehmen mit Unterstützung der BIS der Kontakt zum Ausschuss der Lebensmittelindustrie und der fischverarbeitenden Industrie der Industrie- und Handelskammer hergestellt. Die Zielrichtung einer Präsentation in diesem Ausschuss hätte die Ansprache kleiner Unternehmen aus dem Fischereihafen sein können. Gemäß der Einschätzung des Unternehmensvertreeters könnten z.B. Nähereien für Arbeitskleidung und ähnliche Dienstleistungen, die nicht zum Kern der Industrie gehören, Ansätze für Integrationsprojekte bieten. Die für November vorgesehene Ausschusssitzung wurde verschoben.

Der Idee, ein Bistro in der Stadtmitte oder im Fischereihafen mit Produkten der Unternehmen als Integrationsprojekt und ‚Leuchtturm der Fischindustrie‘ zu gründen, konnten sich die Unternehmensvertreter in den Gesprächen nicht anschließen, u.a. weil sie damit Konkurrenz zu ihren Vertriebspartnern, den Supermärkten, schaffen würden.

Der Bedarf einer technischen Beratung für eine auch präventive gesundheitserhaltende technische Gestaltung von Arbeitsplätzen wurde an das Amt für Menschen mit Behinderung weitergeleitet.

Kreativwirtschaft

Die Kreativwirtschaft in Bremerhaven besteht neben einigen Agenturen mit mehreren Beschäftigten im Wesentlichen aus Alleinunternehmern wie Fotografen und Textern sowie Kleinbetrieben im kunsthandwerklichen Betrieben. In der Stadt sind aktuell zwei Zentren für die Kreativwirtschaft in Planung, um diese Branche durch Vernetzung und Vermarktung des Angebots zu stärken. Diese Zentren sollen durch eine privatwirtschaftliche Initiative am Fischkai in der Nähe des Biotechnologiezentrums Nord und unter Federführung der StÄWOG im Goethequartier in Bremerhaven-Lehe entstehen. Der Abteilungsleiter Wirtschaftsförderung der BIS hat das Gespräch mit dem privaten Investor gesucht und die Möglichkeiten von Integrationsprojekten vorgestellt. Der Investor steht der Idee sehr aufgeschlossen gegenüber, insbesondere ein Café in den Räumen wäre aus seiner Sicht interessant. Er hat vorgeschlagen, sich gegen Ende des Jahres konkreter auszutauschen, sobald die Baumaßnahmen weiter fortgeschritten sind. Da der Investor Vermieter der Räume aber kein Gastronom ist, wären hier sicherlich weitere Unternehmen einzubinden.

Ein kleiner Handwerksbetrieb aus Bremerhaven mit einem Ladengeschäft im Mediterraneo und einer Werkstatt in der Hafenstrasse fertigt vielfältige Produkte aus Schwergewebe wie z.B. Fahrten- und Traditionssegel, Pavilliondächer, Bootspolster, Taschen/Tragesysteme sowie Strandkorb- und Gartenmöbelabdeckungen. Das Unternehmen prüft aktuell eine Erweiterung der Produktpalette und sucht dafür neue Räumlichkeiten. Die beiden Inhaber haben großes Interesse an der Integration von Menschen mit Schwerbehinderung in ihr Unternehmen und haben bereits mit dem IFD kooperiert und bei den Elbe-Weser Werkstätten Möglichkeiten der Auftragsvergabe erörtert. Die Integrationsberaterin hat die beiden Inhaber über Details der Förderung im Rahmen von Integrationsprojekten informiert und mit der Agentur für Arbeit, dem IFD und dem Jobcoaching der Werkstatt die Verfügbarkeit von Nähern und Näherinnen für Schwergewebe geprüft. Dies ist aufgrund der schweren Handhabbarkeit des Materials nur begrenzt der Fall, allerdings prüft die Agentur für Arbeit weiter die Einsatzmöglichkeit von Absolventen und Absolventinnen der Ausbildung zum Polster- und Dekorationsnäher beim Berufsbildungswerk Bremen.

Maritime Industrie/ Metallbearbeitung

Der Bereich der Metallbe- und verarbeitung sowie der Industriemontage gibt es bundesweit zahlreiche und erfolgreiche Integrationsprojekte. Hierzu gehört das Unternehmen di.hako in Schleswig-Holstein. Die Beschäftigten mit und ohne Behinderung arbeiten dort in den Bereichen Zerspanung, Industriemontage und Logistik kollegial zusammen. Zu di.hako gehören die Bereiche di.hako.tec für die Metallverarbeitung, di.hako.dip für die Industriemontage und di.hako.log für die Logistik. Gesellschafter der drei Integrationsunternehmen sind die Gruppe Norddeutsche Gesellschaft für Diakonie und die Hako-Werke GmbH mit Sitz in Bad Oldesloe. Aus ihrer vorherigen Tätigkeit war der Integrationsberaterin bekannt, dass in dem Unternehmen in der Metallbearbeitung auch Menschen mit Gehörlosigkeit erfolgreich arbeiten. Seitens der Arbeitsvermittlung des IFD wurde von der Schwierigkeit berichtet, auch gut ausgebildete Fachkräfte z.B. mit Gehörlosigkeit in metallverarbeitende Unternehmen in Bremerhaven zu vermitteln.

Vor diesem Hintergrund hat die Integrationsberaterin nach Unternehmen in diesem Segment in Bremerhaven recherchiert, die sich dem Thema möglicherweise stärker öffnen könnten. Ein metallverarbeitendes Unternehmen hat auf seiner Internetseite eine Ethik-Leitlinie veröffentlicht, nach der u.a. Menschen mit Behinderung nicht benachteiligt werden sollen. Das Unternehmen verfügt außerdem über langjährige Kontakte zur BIS. Durch die Vermittlung der BIS konnte ein Gesprächstermin vereinbart werden. Da der Termin im November stand fand, waren neben dem Abteilungsleiter der Wirtschaftsförderung und der Beraterin für Integrationsprojekte auch eine Mitarbeiterin der IFD-Arbeitsvermittlung bei dem Termin mit dem Geschäftsführer anwesend. Im Gespräch wurde die hohe Bereitschaft, für bestehende erkrankte Mitarbeiter neue Einsatzgebiete zu finden, deutlich. Auch Erfahrungen im privaten Bereich mit Personen, die durch schwere Erkrankungen eine Schwerbehinderung erworben haben, wurden thematisiert. Es gab eine grundsätzliche Offenheit gegenüber dem Thema der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Hinsichtlich der Neueinstellung von Fachkräften mit einer Schwerbehinderung gab es im Fall eines Bewerbers mit Gehörlosigkeit Bedenken hinsichtlich der Sicherheit und der Möglichkeit, im laufenden, eng ineinander verschränkten Arbeitsprozess mit den Kollegen kommunizieren zu können. Hinsichtlich der Möglichkeit, Menschen mit körperlichen Behinderungen zu integrieren, wurde auf die Besonderheiten der Metallbearbeitung von großen Bauelementen verwiesen, die körperlich besonders fordernd sei und eine hohe Flexibilität im Arbeitseinsatz erfordere.

Ein Beratungsgespräch in einem Unternehmen der maritimen Industrie verlief ähnlich. Hier hatte der Integrationsfachdienst mit dem Personalleiter bereits mehrere Gespräche zu möglichen Einsatzgebieten von Menschen mit Behinderung im Unternehmen geführt. Seitens des Unternehmens wurden zwei Fälle angesprochen, in denen langjährige Mitarbeiter langzeiterkrankt sind und in denen die Suche nach alternativen Einsatzmöglichkeiten erfolglos verlaufen ist. Die Integrationsberaterin stellte den Kontakt zur Berufsbegleitung her, der aber bereits vorhanden war.

Im Bereich der Elektromontage wurde ein Gespräch mit der Personalleiterin eines Unternehmens geführt. Das Unternehmen montiert Kabelbäume für die Luft- und Raumfahrt. Die Personalleiterin erläuterte die verschiedenen Tätigkeiten hinsichtlich ihrer körperlichen und geistigen Anforderungen und zeigte große Bereitschaft, Bewerbungen aus dem Pool des IFD zu prüfen. Auch die Arbeitsvermittlung steht mit dem Unternehmen in gutem Kontakt und die von der Integrationsberaterin weiter geleiteten Stellen waren bereits bekannt und bearbeitet.

Pflegedienstleistungen

In der Arbeitsgruppe des IFD zu Ansätzen für Integrationsprojekte wurden Ideen für den Bereich der Pflegedienstleistung entwickelt. Hierdurch wurde die Integrationsberaterin auf ein Projekt aufmerksam, das eventuell Aufspatzpunkt für ein Integrationsprojekt sein kann. In Bremerhaven gibt es ein auf an Demenz erkrankte Menschen spezialisiertes Pflegeheim. Gemeinsam mit der Lebenshilfe hat das Pflegeheim vor einigen Jahren die hauswirtschaftliche Unterstützung von Demenzkranken durch Menschen mit Lernschwierigkeiten erprobt. In einem Gespräch mit der Integrationsberaterin haben die Einrichtungsleiterin und die Fachbereichsleiterin Sozialbetreuung ihre Erfahrungen erläutert. Die Integrationsberaterin hat die Fördermöglichkeiten dargestellt.

Die Einrichtungseinleitung möchte die verschiedenen inhaltlichen Ansätze prüfen und sich mit der Lebenshilfe austauschen. Eine Rückmeldung ist noch offen.

Elektronische Dokumentenerfassung

Da der Bereich der elektronischen Dokumentenerfassung (Archivierung) einfache wiederkehrende Arbeit in guten Arbeitsbedingungen ermöglicht, hat die Integrationsberaterin ein Orientierungsgespräch mit dem Koordinator IT-Strategie der öffentlichen Verwaltung geführt. Der Koordinator IT-Strategie wies auf die hohen Kosten bei der Anschaffung technischer Anlagen hin, die benötigt werden, um den hohen Qualitätsstandards für ‚gerichts feste Unterlagen‘ gerecht zu werden. Auch hinsichtlich der Menge der zu archivierenden Unterlagen in Bremerhaven und Umland sei die Auslastung eines dauerhaften Betriebs kaum sicherzustellen. Viele der alten Unterlagen würden auch einer Aufbewahrungspflicht unterliegen und bräuchten daher nicht elektronisch archiviert zu werden, neue Unterlagen würden durch das ‚papierlose Büro‘ und elektronische Dokumentenerfassung etwa durch die Poststelle oder das Projekt ‚ProSoz‘ in immer geringem Umfang anfallen. Durch das Gespräch entstand aber ein Kontakt zum Stadtarchiv, wodurch ein Praktikumsplatz für einen Teilnehmer der unterstützten Beschäftigung gefunden werden konnte.

In einem Informationsgespräch mit dem Personalvorstand und der Personalleiterin einer großen Bank und dem Abteilungsleiter Wirtschaftsförderung der BIS wurde ebenfalls über mögliche Tätigkeitsfelder im Bereich der Archivierung gesprochen. Das Unternehmen arbeitet im Bereich der Archivierung bereits erfolgreich mit einem spezialisierten Unternehmen in Hannover zusammen.

Druckindustrie

In einem gemeinsamen Unternehmensgespräch in einer Druckerei bekamen der Geschäftsführer der BIS und die Integrationsberaterin Einblicke in die herausfordernden Arbeitsbedingungen insbesondere an den Druckmaschinen. Die Aufträge der Kunden sind von hohem zeitlichen Druck und die Arbeit an den Maschinen auch mit körperlichen Belastungen verbunden, die u.a. durch das Heben von Kartons entstehen. Anhand konkreter Bewerberprofile entstand ein offener Austausch über das Spannungsfeld von wirtschaftlichen Druck und der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Das Unternehmen war sehr interessiert an Angaben zur Leistungsfähigkeit und hier insbesondere zur Kontinuität der Leistung auch bei seelischen oder körperlichen Beeinträchtigungen der eingebrachten Bewerber und Bewerberinnen. Für den Bereich der Sortierung und Verpackung von Werbematerialien wie Flyern soll ein Bewerbungsgespräch mit einem Teilnehmer des Jobbudget erfolgen, um gemeinsam Einsatzmöglichkeiten im Rahmen eines Praktikums zu prüfen.

Windenergieindustrie

In der Windenergieindustrie gab es nach Abstimmung mit der BIS keine Aktivitäten, da sich die Branche in diesem Jahr einer schwierigen Phase befand, in der sie teilweise eher mit Personalabbauthemen beschäftigt war.