

# Jahresbericht 2010/2011

ifd bremen  
integrations  
fachdienst  
bremen gmbh



# INHALT

Vorwort	S 3
<b>I. Entwicklung der Arbeitsbereiche</b>	S 5
1. Übergänge – Lösungen aus einer Hand für Menschen am Rande des Arbeitsmarktes	S 5
1.1 Übergang Schule-Beruf (ÜSB)	S 6
1.2 Individuelle betriebliche Qualifizierung/Unterstützte Beschäftigung	S 7
1.3 JobBudget	S 8
2. Berufsbegleitung	S 9
2.1 Begleitende Hilfen für schwerbehinderte Beschäftigte	S 9
2.2 Begleitende Hilfen für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes	S 10
2.3 Five – Beratungstelefon für Führungskräfte	S 10
3. Hör- und sehgeschädigte NutzerInnen	S 11
4. Vermittlung	S 12
5. Integrationsberatung	S 13
<b>II. Entwicklung der Organisation</b>	S 14
1. Kooperationen/Networking/Mitgliedschaften	S 14
2. Öffentlichkeitsarbeit, CI/CD, Leitbild, Homepage	S 14
3. Datenschutz	S 14
4. Integrationsfirma	S 14
<b>III. Personalentwicklung</b>	S 15
<b>IV. Ausblick</b>	S 16
<b>V. Der IFD in Zahlen</b>	S 17
Impressum	S 19

Nach den tiefgreifenden Auswirkungen der Finanzkrise hat sich die Lage in vielen Bereichen der Wirtschaft beruhigt. Die Rahmenbedingungen haben sich verbessert und führten – auch für den Standort Bremen – zu positiven Entwicklungen und steigenden Beschäftigungszahlen am Arbeitsmarkt. Wer jedoch die Hoffnung hegte, dass der Konjunkturaufschwung und Fachkräftemangel auch die Beschäftigungssituation von schwerbehinderten Menschen stärken würde, wurde enttäuscht. Die Vermittlung und Berufsbegleitung schwerbehinderter Menschen wurde nicht einfacher, sondern musste mit unverminderter Anstrengung und unterstützenden Hilfen weitergeführt werden. Um die bisherigen effizienten und bewährten Arbeitsverfahren fortzusetzen, mussten sich Kostenträger wie Leistungserbringer weiter bemühen, die erreichte Qualität und Kontinuität abzusichern.

Diese notwendige Aufgabe wurde erschwert durch die neu eingeführten unbeschränkten Ausschreibungen für den Maßnahmebereich nach § 46 SGB III (Vermittlung schwerbehinderter Arbeitssuchender) durch die Bundesagentur für Arbeit. In zahlreichen Stellungnahmen kritisierten unterschiedliche politische Ebenen, Sachverständige und Verbände diese Praxis. Sie wiesen auf die unzureichende Qualitätssicherung der Ausschreibungspolitik hin und machten auf die negative Entwicklung aufmerksam. Unisono forderten sie den Erhalt der bewährten Integrationsfachdienst (IFD)-Struktur im Vermittlungsbereich, leider ohne Erfolg.

Den Überzeugungen der IFD Bremen GmbH widerspricht es, in einen Preiswettbewerb einzutreten, bei dem die betroffenen arbeitssuchenden Menschen qualitativ schlechter versorgt werden. Deshalb wurden beim Bieterverfahren Konzepte auf der Grundlage bisheriger bewährter Vermittlungsarbeit und sachgerechter Aufwandsberechnungen eingereicht. Für den Fall der Nichtbeauftragung sorgte die IFD Bremen GmbH vor und leitete notwendige Maßnahmen ein, um die Arbeits- und Personalstruktur zu verlagern und Auswirkungen zu kompensieren. Es zeigte sich, dass das neue Bieterverfahren unzumutbar ist und die qualitative Unterstützungsleistung für schwerbehinderte Arbeitssuchende nicht erhalten kann: Die von einem Mitbewerber in 2011 angeforderte Maßnahme wurde wieder eingestellt.

Der hohe Bedarf, schwerbehinderte Arbeitssuchende einzugliedern, blieb im Berichtszeitraum weiterhin bestehen. Auch zeigte sich eine beständig ansteigende Zahl an Berufsbegleitungen. Diese steht in den überwiegenden Fällen im Zusammenhang mit psychischen Belastungen und Einschränkungen am Arbeitsplatz. Sie folgt damit der allgemeinen Entwicklung, dass psychische Auffälligkeiten in unterschiedlichsten gesellschaftlichen Bereichen zunehmen. In gleicher Weise entwickelte sich der Hilfebedarf auch in der Begleitung für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes. Die Bearbeitungskapazitäten konnten im Einvernehmen mit den jeweiligen Kostenträgern angepasst werden. Ein neues Angebot für den öffentlichen Dienst besteht seit 2011 in der Form einer telefonischen Beratung für Führungskräfte. Es ist Teil des dortigen betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Die in den Jahren 2008 und 2009 außerhalb der Fachbereiche „Berufsbegleitung“ und „Vermittlung“ gestarteten Modellprojekte (JobBudget, Job4000) und neuen Maßnahmen- und Leistungsbereiche (Unterstützte Beschäftigung, Integrationsberatung) haben sich bewährt. Sie wurden in einigen Fällen bedarfsgerecht weiterentwickelt. Aus Sicht der IFD Bremen GmbH ist es daher sinnvoll und erforderlich, die Projekte über die Modellphasen hinaus als Regelarbeitsbereich zu etablieren. Organisatorisch erfolgte eine Zusammenfassung im Team „Übergänge“, das unmittelbar der IFD-Leitung angegliedert ist.

Die Aufgaben erweiterten sich über die langjährigen IFD-Leistungsbereiche „Vermittlung“ und „Berufsbegleitung“ hinaus. Damit veränderten sich, nicht zuletzt durch die räumliche Aufteilung auf mehrere Standorte, Strukturen, Organisationsverfahren, auch das Selbstverständnis der IFD Bremen GmbH. Damit diese Entwicklung von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geteilt und in der Außenwirkung deutlich wird, erarbeitete die IFD Bremen GmbH ein Leitbild, das künftig beständig weiterentwickelt wird und die innere Verfassung und Grundhaltung der Akteure dokumentiert.

Ein Resümee der vergangenen Jahre: Die IFD-Leistungen wurden insgesamt, wenn auch mit geänderten Schwerpunkten, auf annähernd gleichem Niveau von den Kostenträgern beauftragt. Damit ging eine effiziente Gesamtauslastung einher. Trotz teilweise erschwelter Rahmenbedingungen und notwendiger Umstellungen verliefen die Geschäftsjahre 2010 und 2011 für die IFD Bremen GmbH zufriedenstellend. Die Geschäftsführung dankt allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die mit ihrem großen Engagement maßgeblich zur positiven Entwicklung beigetragen haben. Die Zusammenarbeit mit den Gesellschaftervertretern und Vertretern der Kostenträger, hier insbesondere des Integrationsamtes, war konstruktiv und vertrauensvoll. Auch dafür herzlichen Dank.



Bernhard Havermann

**ifd bremen**  
Geschäftsführung

# I. Entwicklung der Arbeitsbereiche

## 1. Übergänge - Lösungen aus einer Hand für Menschen am Rande des Arbeitsmarktes

Der Bereich Übergänge steht für gelungenes Schnittstellenmanagement. Das Konzept einer durchgängigen Dienstleistungskette für Menschen mit Lernschwierigkeiten, geistiger Behinderung und/oder psychischen Erkrankungen ist in den vergangenen Jahren mit Erfolg auf- und ausgebaut worden. Der Weg von der Schule in das Arbeitsleben, in die Werkstatt für behinderte Menschen hinein, dran vorbei oder wieder hinaus wird von kompetenten Fachkräften eng begleitet und unterstützt. Mittlerweile umfassen die Platzkontingente für:

SchülerInnen aus Förderzentren für Wahrnehmung und Entwicklung  
8 Plätze („Übergang Schule-Beruf“)

Behinderte Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf im Rahmen der  
„Individuellen betrieblichen Qualifizierung (Unterstützte Beschäftigung)“  
10 Plätze

Beschäftigte des Martinshofes  
(anerkannte Werkstatt für behinderte Menschen)  
8 Plätze („JobBudget“)

Allen drei Angeboten gemein ist das Prinzip des „Erst platzieren, dann qualifizieren“ mit der Methode der „Unterstützten Beschäftigung“. Am Arbeits- bzw. Praktikumsplatz werden die NutzerInnen dabei durch sogenannte Jobcoaches unterstützt. Qualifizierungsinhalte können z. B. das Einüben bestimmter Handgriffe, Arbeitsschritte oder der Einsatz bestimmter Hilfsmittel sein, aber auch die gemeinsame Überlegung, wie man eine angemessene Kontaktaufnahme zu KollegInnen während der Arbeit oder in den Pausen gestaltet. Arbeitsplätze, die für diese sehr spezifische Zielgruppe der Angebote benötigt werden, gibt es auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eigentlich schon lange nicht mehr bzw. kaum noch. Es sind Arbeitsplätze für ungelernete, gering qualifizierte Personengruppen, sogenannte Nischenarbeitsplätze, die in den vergangenen Jahrzehnten überwiegend wegrationalisiert oder ausgelagert wurden.

Trotzdem gelingt es immer wieder, Lern- und Arbeitsplätze auch für diese Zielgruppe zu finden. Es ist ein Suchen abseits der offiziellen Stellenausschreibungen und ausgeschriebenen Stellen. Es gilt, mit pragmatischem Blick für betriebliche Belange und etwas Kreativität, Einsatzmöglichkeiten und Arbeitsorte für die behinderten Menschen zu schaffen. Arbeitgeber bekommen dadurch die Möglichkeit, eine Person mit Hilfe von fachkompetenter Unterstützung und Begleitung auf ihre konkreten betrieblichen Bedarfe hin passgenau zu qualifizieren und einzuarbeiten, ohne dass ihnen dafür Kosten entstehen.

## 1.1 Übergang Schule-Beruf (ÜSB)

*Die Dienstleistungen des IFD Bremen im Übergangmanagement von Förderzentren in die Arbeitswelt haben sich in 2010 weiter verstetigt und etabliert. Die praktischen Erfahrungen der letzten zwei Jahre haben nachgewiesen, dass es auch in Bremen betriebliche Orte für junge Menschen mit einer geistigen Behinderung oder Lernbehinderung außerhalb einer Werkstatt für behinderte Menschen gibt: Orte, an denen sie mit professioneller Begleitung etwas lernen können, Orte, an denen sie sich für die Anforderungen in diesem Teil der Arbeitswelt qualifizieren.*

Dies überrascht nicht wirklich, da weder die SchülerInnen noch die EntscheiderInnen und KollegInnen in den Betrieben in Bremen sich von denen in anderen Regionen Deutschlands wesentlich unterscheiden dürften. Regionen, in denen es jungen Menschen mit einer geistigen Behinderung seit vielen Jahren regelmäßig gelingt, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Dass dies gelingt, ist, hier wie dort, Folge von verbindlicher Vernetzung der beteiligten Akteure, professioneller Akquisition und Begleitung der Praxis. In allen drei Bereichen ist der IFD seit 2007 erfolgreich tätig. Auf Einladung des IFD wurden Netzwerkkonferenzen zum Übergang aus Förderzentren in den allgemeinen Arbeitsmarkt durchgeführt. Vertreten waren das Integrationsamt, die Agentur für Arbeit, die Bremer Arbeitsgemeinschaft für Integration und Soziales (BAgIS), die Senatorin für Bildung und Wissenschaft, Werkstatt Bremen und der IFD. Diese Konferenz ist künftig zweimal jährlich

geplant. Alle teilnehmenden Institutionen fördern und begrüßen die aktuellen Entwicklungen und sehen perspektivisch einen weiteren zunehmenden Bedarf an schnittstellenübergreifenden Dienstleistungen auf dem Weg aus der Schule in das Arbeitsleben. Auf Grund der gegenwärtigen Anzahl von SchülerInnen der Primarstufe mit Förderbedarf geht die Bildungsbehörde mittelfristig von steigenden SchülerInnenzahlen an Förderzentren für Wahrnehmungs- und Entwicklungsförderung aus. Auch an Förderzentren für Lernen/Sprache/Verhalten sieht die Behörde entsprechende Potentiale von SchülerInnen unterhalb der Ausbildungsreife. Die Agentur teilt diese Einschätzung, insbesondere vor dem Hintergrund der Heranführung an die „Unterstützte Beschäftigung“. Die Auswirkungen des neuen inklusiven Bremer Schulgesetzes auf die Kooperation mit den Förderzentren wird eine der Herausforderungen des nächsten Jahres darstellen.

## 1.2 Individuelle betriebliche Qualifizierung/Unterstützte Beschäftigung

Gemeint ist hier die Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ in Abgrenzung zum gleichnamigen Konzept. Diese neue Leistung der beruflichen Rehabilitation nach § 38a SGB IX bietet eine arbeitsbezogene Qualifizierung in Kombination mit einer gezielten Arbeitsvermittlung. Über einen Zeitraum von in der Regel bis zu zwei Jahren erfolgt ein individuelles Trainingsprogramm, in dem NutzerInnen direkt am betrieblichen Arbeitsplatz für konkrete Tätigkeiten qualifiziert werden. Die Jobcoaches des IFD und betriebliche Paten fördern und begleiten sie dabei. Durch diese individuelle betriebliche Qualifizierung können Menschen, die aufgrund ihrer Behinderung einen erhöhten Unterstützungsbedarf haben, eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt finden.

Der IFD Bremen führt diese Maßnahme seit 2009 in Bietergemeinschaft mit der Werkstatt Nord gGmbH durch. Das Personal wird je zur Hälfte von beiden Partnern gestellt. Der Bedarf des Kostenträgers Agentur für Arbeit an diesem Angebot übersteigt mittlerweile das Angebot. Deshalb wurde die Maßnahme in 2011 erneut öffentlich ausgeschrieben und der Zuschlag dem Angebot der Bietergemeinschaft erteilt.

## 1.3 JobBudget

Der IFD verfügt seit 2009 für die Unterstützung dieser Zielgruppe über verbesserte Rahmenbedingungen. Er ist unter mehreren Bewerbern für das Bundesmodellprojekt „JobBudget“ ausgewählt worden und hat bis Ende 2011 als einer von fünf Praxisprojektstandorten an der Umsetzung mitgearbeitet. Zielgruppe sind werkstattbedürftige behinderte Menschen aus dem Berufsbildungs- und Arbeitsbereich. Finanziert wurde das Projekt vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales. In der praktischen Umsetzung sind drei Fachkräfte (in Teilzeit) beschäftigt. Der geplante Aufbau fester betrieblicher Strukturen von Lern- und Qualifizierungsorten für Beschäftigte von Werkstätten wurde weiter umgesetzt. Das Ziel, ganzjährig Plätze vorzuhalten, auf denen sich NutzerInnen in verschiedenen Bereichen ausprobieren können, wurde erreicht.

Durchlässigkeit zwischen Werkstatt und allgemeinem Arbeitsmarkt zu erhöhen, ist Absicht der Anstrengungen des IFD. Viele Beispiele passgenauer personenzentrierter Lösungen sind dabei denkbar: Warum soll ein Werkstattbeschäftigter nicht von Montag bis Mittwoch in einem regulären Supermarkt arbeiten und von Donnerstag bis Freitag in der WfbM? Wie können Arbeitsbedingungen in Betrieben präventiv verbessert werden, damit alle Beschäftigten und ihre Produktivität nachhaltig davon profitieren (und damit auch die Eingliederung Leistungsgeminderter Personen leichter gelingt)? Die langjährige Erfahrung des IFD zeigt, dass es auf Seiten der Betriebe eine viel größere Bereitschaft gibt, als es die strikten gesetzlichen und rechtlichen Trennungen vorsehen. „JobBudget“ bot bis Ende 2011 einen Rahmen, den die Werkstatt Bremen und der IFD gemeinsam genutzt haben, um diese Trennungen stückweise zu überwinden und neue berufliche Perspektiven für Werkstattbeschäftigte zu schaffen.

Die Fortführung in Verantwortung des Landes bis 2014 wurde auf Initiative der Kooperationsgemeinschaft von Werkstatt Bremen und IFD Bremen sowie in Abstimmung mit dem Versorgungsamt/Integrationsamt beantragt. Die Finanzierung soll anteilig aus Mitteln der Ausgleichsabgabe und der Werkstatt erfolgen. Die Ressorts Soziales, Kinder Jugend und Frauen sowie Wirtschaft, Arbeit und Häfen wurden eingebunden. Die Entscheidung ist voraussichtlich für den Februar 2012 zu erwarten. Ein positives Votum gilt als wahrscheinlich. Das Land Bremen wird damit bundesweit führend die kontinuierliche Einrichtung und inklusive Leistung eines Überganges von der Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gestalten.

## 2. Berufsbegleitung

Dass Teilhabe am Arbeitsplatz gelingt, ist in zahlreichen Fällen dem Angebot der unterstützenden Begleitung zu verdanken, die sehr individuelle Vorgehensweisen mit hoher Einsatzintensität und konstruktiven Lösungen entwickeln kann und so die Interessenlagen sämtlicher Verfahrensbeteiligter berücksichtigt und zusammenführt. Die Ausgangssituation ist zumeist für Arbeitgeber und/oder ArbeitnehmerInnen von Unwissen oder Ratlosigkeit über den Umgang mit krisenhaften Beschäftigungsszenarien geprägt. Dies geschieht vermehrt in Zeiten wirtschaftlichen Abschwungs oder zunehmender Rationalisierung. Auf den steigenden Bedarf reagieren die Kostenträger in angemessener Weise durch höhere Zuweisungen. Auch die Nachfrage durch Betroffene ist gewachsen, da über die Arbeit der Berufsbegleitung des IFD in der Öffentlichkeit berichtet wurde. Durch die Arbeit weiterer Leistungsbereiche der Integrationsfachdienst Bremen GmbH, wie der Unterstützten Beschäftigung, Integrationsberatung und FIVE, ergeben sich ebenfalls Empfehlungen, begleitende Unterstützungsleistungen zu beanspruchen.

## 2.1 Begleitende Hilfen für schwerbehinderte Beschäftigte

Der Trend steigender Anfragen für die Begleitung schwerbehinderter Beschäftigter setzte sich auch in 2010 und 2011 fort. Bereits von 2009 auf 2010 war ein sprunghafter Anstieg von insgesamt 237 auf 332 betreute KlientInnen festzustellen. In 2011 stieg die KlientInnenzahl nochmals leicht auf 339 betreute Personen. Die durchschnittliche Anzahl betreuter NutzerInnen belief sich in 2010 auf 165 und in 2011 auf 180 Fälle. Die Entwicklung der Anzahl der Neuanmeldungen von 132 in 2009, 158 in 2010 und 171 in 2011 und unterjährige Entwicklung lassen einen weiterhin steigenden Trend der Unterstützungsbedarfe erwarten. Neben den bereits angeführten Gründen trug auch die notwendige Betreuung erfolgreich vermittelter TeilnehmerInnen der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ in zunehmendem Maße zu der Bindung zusätzlicher Kapazitäten bei.

Die Finanzierung der Berufsbegleitung erfolgte nach Vertrag zur Beauftragung von IFD-Dienstleistungen weiterhin durch das Integrationsamt. Der steigenden Nachfrage und Auslastung der Berufsbegleitung wurde zum Jahreswechsel 2010/2011 mit einer Erhöhung des Finanzierungskontingentes von 133 auf 150 und zum Jahreswechsel 2011/2012 von 150 auf 175 Fällen entsprochen. Die vertragliche Regelung der Kontingentanpassung führt dabei im Falle von Steigerungen zu notwendigen Vorleistungen für Personalplanung und -kosten. Der schnellen Reaktion des Kostenträgers war es zu verdanken, dass die kritischen Übergangsphasen der Anpassungen so kurz gehalten wurden, dass auf die Einführung von Wartelisten verzichtet und

jede Anfrage bzw. Anmeldung zeitnah bedient und bearbeitet werden konnte. Hierauf wurde auch in beiderseitigem Einvernehmen besonderer Wert gelegt, da die kritischen Fallsituationen für gewöhnlich ein zeitnahes deeskalierendes Eingreifen erfordern und Verzögerungen die Ausgangssituation für eine Sicherung erschweren oder ggf. nach Durchführung einseitiger arbeitsrechtlicher Maßnahmen unmöglich machen.

Neben dem steigenden Gesamtaufkommen stellen die zunehmenden psychischen Krisen von NutzerInnen und die daraus resultierenden Konfliktsituationen eine besondere Herausforderung für die IFD-MitarbeiterInnen dar. Regelmäßige Supervision und im Einzelfall notwendige Schulungen können hier die Belastungen ausgleichen oder zumindest reduzieren.

Für den Berichtszeitraum wurde die Arbeit der Berufsbegleitung außerordentlich beeinflusst durch Mutterschutzzeiten und Verabschiedung von IFD-Mitarbeiterinnen. Dabei führte die Überführung langfristiger Betreuungsverhältnisse bei kurzfristigen Änderungen in der personellen Besetzung zu besonderen Schwierigkeiten. Die MitarbeiterInnen wurden außerordentlich belastet, zwischenzeitlich konnte dies aber überwunden werden.

Die Sicherungsquote konnte ausgehend von einem sehr guten Ergebnis von 74,4 Prozent im Jahr 2010 (in 2009 waren 66,6 Prozent zu verzeichnen) auf 76,3 Prozent in 2011 gesteigert werden.

## 2.2 Begleitende Hilfen für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes

Die langjährige und bewährte Zusammenarbeit mit dem Referat 33 der Senatorin für Finanzen fand in den Jahren 2010 und 2011 seine Fortsetzung. Die weiterhin ansteigende Auslastung bestätigte den bereits seit 2009 erkennbaren Trend. Dem steigenden Bedarf wurde durch eine Anpassung des Begleitungs-kontingentes auf 14 Fälle in 2011 und eine Verlängerung der Kooperation bis Ende 2013 entsprochen.

In den Jahren 2010 und 2011 nahmen durchschnittlich 27 Beschäftigte des Landes und der Stadtgemeinde Bremen die berufsbegleitenden Hilfen in Anspruch. 15 Berufsbegleitungen wurden im Berichtsjahr 2010 bzw. 2011 abgeschlossen. Die angewandten Maßnahmen konzentrierten sich in überwiegendem Ausmaß auf Reflexionsgespräche im IFD, Klärung der beruflichen Perspektiven, Begleitung im betrieblichen Umfeld und Einschaltung des Personalrates. Im Berichtszeitraum wurden im Monatsdurchschnitt 14 Beschäftigte unterstützt.

## 2.3 Five – Beratungstelefon für Führungskräfte

Als Baustein des betrieblichen Gesundheitsmanagements des öffentlichen Dienstes in Bremen wurde im Auftrag des Referates 33 in 2011 das Beratungsangebot für Führungskräfte entwickelt und, zunächst in einer Modellphase, zur Verfügung gestellt. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Personalverantwortung, die mit schwierigen Situationen in ihrem Berufsalltag konfrontiert werden, können bei Fragen zur Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnenführung auf eine externe unterstützende Kurzberatung zurückgreifen. Über die Unterstützungsmöglichkeiten des neuen Angebots informierten die FachberaterInnen auf der Messe „Meilensteine“ (02/2011) mit einem eigens eingerichteten Stand und auf Anfragen der Dienststellen auch direkt vor Ort. Neben der fachlichen Hilfe wurde geschätzt, dass ein gezielter und unbürokratischer Zugang gewährleistet ist, über den kurzfristig Beratung und unterstützende Hinweise bei konkreten Personalfragen und Belastungssituationen in den Dienststellen zu erhalten sind. Von einigen InteressentInnen wurde über den Rahmen einer telefonischen Kurzberatung hinaus die Durchführung einer vollständigen Konfliktmoderation in den Teams oder Dienststellen gewünscht. Insgesamt nahmen 69 Personen im Jahr 2011 die Beratung in Anspruch.

Insgesamt kann durch die Ergebnisse in „Five“ festgestellt werden, dass der Beratungsumfang zum Umgang mit psychisch auffälligen und von Burn-out bedrohten MitarbeiterInnen zugenommen hat. In einigen Fällen zeigte sich, dass die Vorgesetzten mit ihren bisherigen Maßnahmen an ihre Grenzen gekommen waren und eine Hinzuziehung von ExpertInnen sinnvoll erschien. In einigen Fällen wurde eine konkrete Unterstützung im Rahmen einer psychosozialen Berufsbegleitung empfohlen.

### 3. Hör- und sehgeschädigte NutzerInnen

Nach der Qualifizierung von MitarbeiterInnen für die Unterstützung von blinden und sehgeschädigten Menschen in 2009 begann in 2010 der Start der Unterstützung in Form von Vermittlung und Berufsbegleitung von Sinnesgeschädigten in einem Team.

Das Aufkommen belief sich in 2010 auf 135 hör- und 28 sehgeschädigte sowie in 2011 auf 119 hör- und 27 sehgeschädigte NutzerInnen. In der Vermittlung wurden im Durchschnitt im Jahr 2010 50 und im Jahr 2011 54 NutzerInnen unterstützt. In der Berufsbegleitung waren durchschnittlich 40 bzw. 41 Fälle zu verzeichnen.

Auch im Berichtszeitraum wurde die einmal wöchentlich stattfindende offene Sprechzeit für hörgeschädigte Menschen im Gehörlosen-Freizeitheim in Schwachhausen weiter fortgeführt. Diese ermöglicht einen niedrighwelligen Zugang zur Beratung und wird daher stark frequentiert. In 2010 wurden 202 Beratungsgespräche geführt. 67 Prozent der Ratsuchenden waren gehörlos, 33 Prozent schwerhörig. Im Jahr 2011 fanden 203 Beratungsgespräche statt. Von den Betroffenen waren 72 Prozent gehörlos und 26 Prozent schwerhörig.

## 4. Vermittlung

Der von der Bundesagentur für Arbeit vorgenommene Wechsel von der freihändigen Vergabe zur offenen Ausschreibung der Maßnahmen zur Vermittlung schwerbehinderter Arbeitssuchender nach § 46 SGB III hat sich auf die Tätigkeit des Fachbereiches deutlich ausgewirkt. Die Beteiligung am ersten Ausschreibungsverfahren sowie am, durch das Scheitern der Erstvergaben notwendigen, Zweitverfahren erfolgte zu gleichen Qualitätskategorien ohne Zuschlagserteilung.

Der zu verzeichnende Rückgang belief sich zeitweilig auf bis zu 50 Prozent des zuvor beauftragen Volumens an Vermittlungsfällen. Die Vorfinanzierung der Vermittlungsleistungen wurde in 2010 und 2011 vom Integrationsamt weiterhin vorgenommen, jedoch im Volumen der veränderten Beauftragungssituation angepasst. Die Reduktion in der Vermittlung konnte durch Verlagerung oder Reduzierung von Kapazitäten kompensiert werden. Vermittlungsaufträge werden im Rahmen der Vorfinanzierung weiterhin auf Grundlage des VGS übernommen. Ebenfalls erfolgte auch für den Berichtszeitraum die Beauftragung von Unterstützungsleistungen für RehabilitandInnen, jedoch für 2011 mit abnehmendem Zuweisungsumfang.

Trotz der durch die Zuweisungsminierungen notwendigen Umstrukturierungen konnte das Niveau erfolgreicher Vermittlungsergebnisse bestätigt bzw. gesteigert werden. Die Quote erfolgreicher Vermittlungen im Verhältnis zur durchschnittlichen Platzzahl wurde von 44 Prozent im Jahr 2010 auf 55 Prozent verbessert, während die durchschnittliche Betreuungsdauer von 6,15 Monaten in 2010 auf 6 Monate in 2011 gesenkt werden konnte.

## 5. Integrationsberatung

Nach der Rezession der letzten Jahre hat sich die Lage der Wirtschaft in vielen Bereichen wieder entspannt. Der Aufschwung hilft auch dem Arbeitsmarkt, die allgemeine Arbeitslosigkeit sinkt. Allerdings gilt dies nicht für die Anzahl schwerbehinderter arbeitsloser Menschen. Dort ist die Entwicklung bislang negativ, entgegen dem allgemeinen Trend ist die Zahl gestiegen. Im Bereich des besonderen Kündigungsschutzes gab es von 2007 auf 2009 einen besonders starken Anstieg von Anträgen auf Zustimmung zur Kündigung (von 22.786 auf 32.266). Die Schaffung von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen steht aber nicht nur unter dem Einfluss der jeweiligen konjunkturellen Lage. Insbesondere in kleineren und mittleren beschäftigungspflichtigen Betrieben (20 bis 40 MitarbeiterInnen) weicht die Beschäftigungsquote mit 2,7 Prozent deutlich vom Durchschnitt von 4,3 Prozent ab.

Um das Beschäftigungspotential dieser und der bei der Erhebung der Ausgleichsabgabe nicht erfassten Arbeitgebern mit unter 20 MitarbeiterInnen stärker zu nutzen, gab und gibt es seit Mitte der neunziger Jahre Projekte, bei denen BeraterInnen sich ausschließlich mit diesem Thema an kleine und mittlere Unternehmen (KMU) wenden. Diese Fachleute sind direkt bei den Handwerkskammern angestellt, in denen viele der KMU organisiert sind, und werden aus der Ausgleichsabgabe finanziert. Entsprechende mittlerweile etablierte Kooperationen gibt es in Köln, Düsseldorf, Aachen (seit 2001) und Münster (seit 1996).

Eine personalverantwortliche Anbindung der IntegrationsberaterInnen an die Kammern war in Bremen nicht umsetzbar. Als Lösung bot sich eine Erweiterung der Kooperation an: seit Jahrzehnten sind die beiden Integrationsfachdienste (IFD) im Land Bremen erfolgreich in der Beratung von Betrieben, ArbeitnehmerInnen und Arbeitssuchenden rund um das Thema Arbeit und Behinderung tätig. Deren Kompetenz auch für das neue Angebot zu nutzen, war konsequent.

Die Integrationsberatung Bremen wurde in 2010 weiter ausgebaut. Die Schaffung einer zentralen wirtschaftsnahen Anlaufstelle zur Beratung von Betrieben über die Beschäftigungsförderung von schwerbehinderten Menschen hat sich bewährt. Eine Vielzahl neuer Kontakte und Kooperationen wurden geknüpft und bestehende verfestigt. Viele MultiplikatorInnen in den Kammern und Innungen sind über das Beratungsangebot informiert.

Die Resonanz und Inanspruchnahme der Dienstleistung hält sich dennoch in überschaubaren Grenzen. Betriebe nehmen diese selten präventiv in Anspruch, sondern nur wenn dringende Fragen zur Beschäftigung vorliegen. Diese Anfragen und die folgenden Betriebsbesuche können als Resultat der Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit gewertet werden.

In 2011 wurde die Marketingstrategie der Integrationsberatung in der Kontaktaufnahme zu kleinen und mittleren Betrieben inhaltlich auf die Themen Prävention, Betriebliches Eingliederungsmanagement und die demographische Entwicklung ausgerichtet. Diese Themen dienten als Türöffner in Betriebe, die sich in der Personalentwicklung in den nächsten Jahren (neu-) ausrichten müssen. Der Nutzen des Angebotes wurde offensiv in arbeitgebernahen Vereinen und Organisationen beworben werden.

Verstärkt wurde ebenfalls die Zusammenarbeit mit dem zentralen Ausbildungsbüro der Handelskammer und den Vorbereitungslehrgängen zur Meisterprüfung der Handwerkskammer. Hier wäre es sinnvoll, die Unterrichtung zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen als Teil der Vermittlung von Inklusionskompetenz im Rahmen der Prüfungsordnung zu verankern.

## II. Entwicklung der Organisation

### 1. Kooperationen/Networking/Mitgliedschaften

Die IFD Bremen GmbH bemüht sich über die Netzwerkkontakte der Fachkräftebenen hinaus um den Auf- und Ausbau von Beziehungen zu Bremer Unternehmen und Organisationen. Ziel ist es, Multiplikatoren, Mitstreiter, Fürsprecher und konstruktive Partner für den Ausbau oder Neuaufbau von Geschäftsfeldern zu finden. Zwei bewährte und erfolgreiche Kooperationsbereiche verbinden die IFD Bremen GmbH mit der Werkstatt Bremen-Martinshof. Eine Kooperation mit der Berufsbildungswerk Bremen GmbH ist in Prüfung/Vorbereitung. Für das Angebot der Integrationsberatung für Bremer Unternehmen erfolgt eine Zusammenarbeit mit Handwerkskammer, Handelskammer und den Bremer Unternehmensverbänden. Weitere Kontakte pflegt die IFD Bremen GmbH über ihre Mitgliedschaften im AGA Unternehmensverband, der Parität Bremen, dem Industrieclub Bremen sowie der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG-UB).

### 2. Öffentlichkeitsarbeit, CI/CD, Leitbild, Homepage

Ein besonderer Schwerpunkt wurde im Berichtszeitraum auf die Fortführung und Weiterentwicklung der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit gelegt. Grundsätzlich wurde hierbei der Anspruch verfolgt, die IFD Bremen GmbH als Unterstützerin hilfsbedürftiger Menschen mit hoher Arbeitsqualität bekannter zu machen, die erfolgreiche Arbeit darzustellen, den Gedanken der Inklusion aktiv zu kommunizieren und Unternehmen als potentielle Arbeitgeber schwerbehinderter Menschen aktiv anzusprechen. Um hierbei zielgerichtet vorzugehen, wurde in einer Bedarfsanalyse zur Presse- und Öffentlichkeitsarbeit festgestellt, welche Intentionen und Inhalte verfolgt werden, welche Zielgruppen im Fokus stehen

und welche Medien und Verfahren eine erfolgreiche Kommunikation versprechen.

Parallel erfolgten die Erarbeitung eines Leitbildes und die Überarbeitung der Außenendarstellung des IFD mit dem Ziel, das Selbstverständnis und die Vision des IFD zu definieren und in moderner Form in die Richtung der wesentlichen Zielgruppen zu kommunizieren.

Zu einer Verbesserung der Außenkommunikation und Möglichkeit, sich über die Leistungen des IFD zu informieren, trug auch der Homepage-Relaunch bei. Die Navigation wurde übersichtlicher gestaltet und die Inhalte im Hinblick auf den Bedarf von Nutzerinnen und Nutzern optimiert.

### 3. Datenschutz

Bislang wurde nach den Vorgaben gem. § 130 SGB IX, §§ 67a und 76 SGB X bzw. ergänzenden vertraglichen Regelungen die vertrauliche Behandlung von Informationen und Unterlagen berücksichtigt. Mit der Benennung und Schulung eines Datenschutzbeauftragten erfüllt die IFD Bremen GmbH auch weitere Vorgaben des Bundesdatenschutzgesetzes. Weitere Maßnahmen (Belehrung, Datenschutzerklärung) wurden bereits umgesetzt. Für Verfahren und Systeme gilt künftig die unabhängige Regelüberprüfung unter Gesichtspunkten des Datenschutzes.

### 4. Integrationsfirma

In 2010 begannen, nach Anregung des Integrationsamtes, Überlegungen zu Möglichkeiten der Gründung einer Integrationsfirma. Grundsätzlich ist jedes Integrationsprojekt, unabhängig von eigenen Gründungsaktivitäten, eine Verbesserung von Beschäftigungschancen für schwerbehinderte Menschen und da-

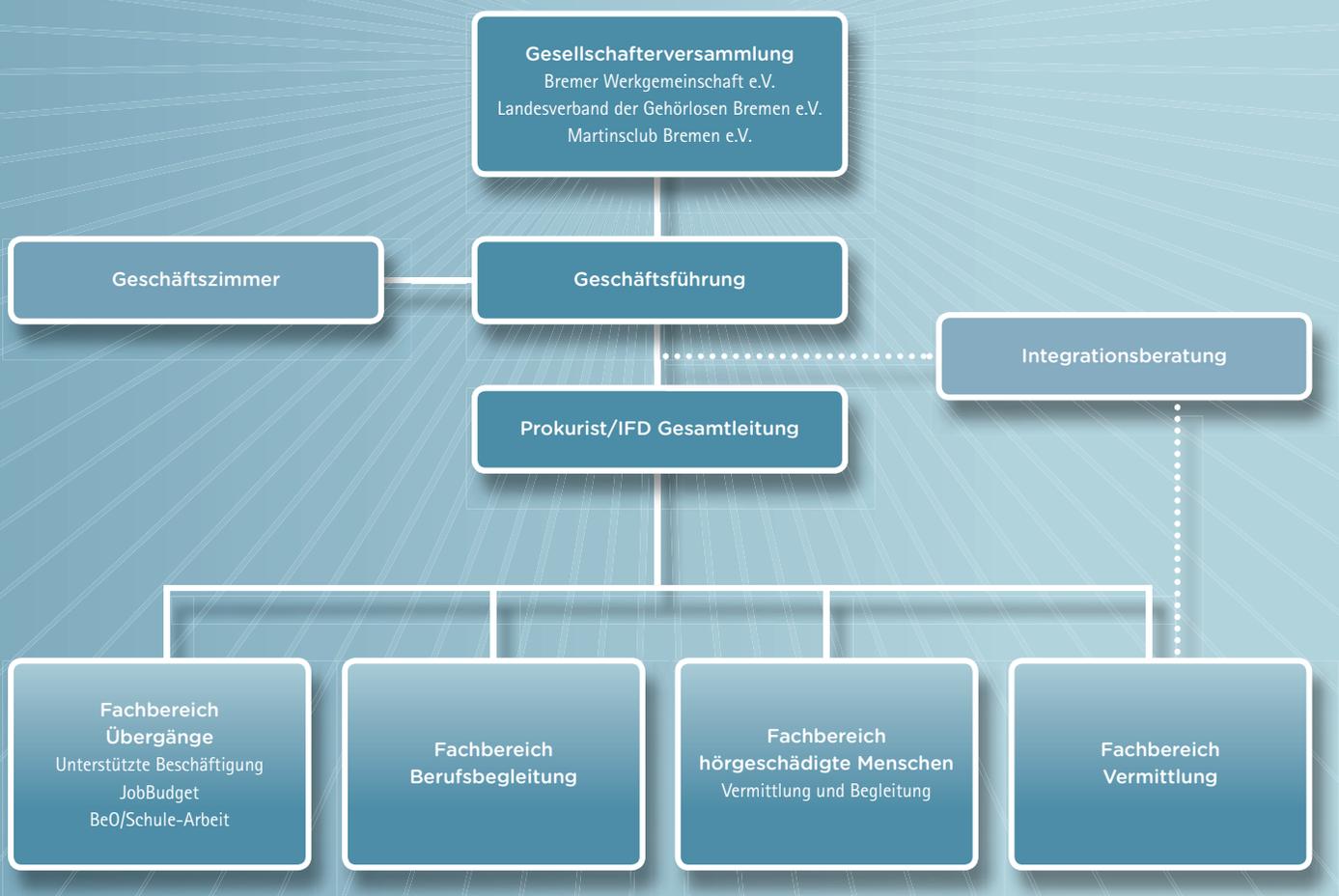
mit auch eine zusätzliche Option für eine erfolgreiche Vermittlung durch den IFD und stärkt die Schnittstellenkompetenz unseres Kerngeschäftes. Umso mehr würde ein eigenes Integrationsprojekt diese positive Tendenz unterstützen. Nach der Überprüfung verschiedener Branchenausrichtungen und Geschäftsmodelle wird die weitere Planung in Zusammenarbeit mit einem örtlichen Ausbildungsträger für den Bereich Bürowirtschaft vorangetrieben. Im Verlaufe des Jahres 2011 wurde das Vorhaben durch die Businessplanerstellung in Zusammenarbeit mit einer Unternehmensberatung, die Bewilligungen zur Planungsförderung und einen potentiellen Firmenstandort konkret. Nach den bisherigen Entwicklungsverläufen kann von einer Gründung in 2012 ausgegangen werden.

### III. Personalentwicklung

Die Entwicklung neuer Leistungsbereiche sowie auch die Veränderung bestehender Tätigkeitsfelder, die durch fachliche oder systemische Innovationen oder Vorgaben der Kostenträger notwendig werden, bedingen die Anpassung der Personalplanung. Teilweise und insbesondere im Zusammenhang der Ausweitung der Ausschreibung von Maßnahmen sind die Umsetzungen von Strukturveränderungen häufig mit sehr kurzen Vorläufen zu realisieren. Dies erfordert von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein hohes Maß an Anpassungsvermögen und -bereitschaft sowie eine breite fachliche Eignung. Die Rahmenbedingungen geben auf, die Möglichkeiten eines flexiblen, fachbereichsübergreifenden Einsatzes der Fachkräfte stärker als bislang zu berücksichtigen. Dennoch bleibt darauf zu achten, dass Kontinuität und Qualität der Arbeit sowie die Arbeitszufriedenheit unter den zahlreicher werdenden Anpassungsmaßnahmen nicht leiden.

Eine weitere Herausforderung betrifft die Personalgewinnung für neu zu besetzende Stellen. Zwar mangelt es nicht an zugehenden Bewerbungen. Es ist jedoch festzustellen, dass die Kompetenz der Bewerberinnen und Bewerber nach Arbeitserfahrung und nachgewiesenen Qualifikationen für die anspruchsvolle Tätigkeit im Integrationsfachdienst oft nicht ausreicht. Es besteht daher das Bemühen, die IFD Bremen GmbH als interessanten Arbeitgeber in der Öffentlichkeit zu präsentieren sowie potentielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über (Pflicht-) Praktika an unseren Arbeitsbereich heranzuführen.

#### Integrationsfachdienst Bremen GmbH - Organigramm



## IV. Ausblick

Integrationsfachdienste sind durch den politischen Willen geschaffen worden, die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt zu unterstützen. Sie wurden nach den Regelungen des SGB IX mit eindeutig definierten Aufgabenbereichen beauftragt. Daher sollte – insbesondere bei der Entwicklung inklusiver Lösungen – davon ausgegangen werden, dass sich Akteure der politischen Ebenen und Kostenträger des IFD-Leistungsangebotes in geeigneter und intensiver Weise bedienen. Für die bundespolitische Ebene und die zentral gesteuerte Maßnahmebeschaffung der Bundesagentur für Arbeit muss jedoch ein gegenteiliger Trend festgestellt werden.

Ein Zusammenhang zwischen der fehlenden Kontinuität der Unterstützungsleistungen durch wechselnde Anbieter und der unverändert hohen Arbeitslosigkeit ist offenkundig. Schwerpunkte der Gestaltung von Versorgungsleistungen scheinen nicht mehr Innovation, Effizienz und Ergebnisorientierung zu sein, sondern Fallverwaltung, Kassenlageförderung und Kostenminimierung. Dass mit der erheblichen Verminderung der Maßnahmequalität langfristig erheblich höhere Versorgungskosten verbunden sein werden, ist keine neue Erkenntnis. Aber auch hier orientiert sich die politische Führung, trotz der Intervention aller Sachverständigen, an kurzfristigen Effekten und nicht an nachhaltigen und langfristig sinnvollen Lösungen.

Dieser einseitigen Orientierung an marktwirtschaftlichen Regelungsprozessen stehen lokale Entscheidungsträger gegenüber, die die Integrationsfachdienste nach zulässigen Rahmenbedingungen weiterhin beauftragen. Sie wissen um die Leistungsfähigkeit und Qualität von Versorgungsträgern und können diese aus bereits erfolgten Beauftragungen auch konkret einschätzen. Das Leistungsergebnis spricht, wie sich bereits aus den Ausführungen der Vorbemerkungen schließen lässt, für die Berücksichtigung praktisch nachgewiesener Qualität im Beauftragungsverfahren.

Der IFD Bremen verfolgt in dieser politischen Gemengelage den Kurs, weiterhin durch Qualität der Versorgungsleistung und die positiven Arbeitsergebnisse zu überzeugen. Er wird hierin von regionalen Entscheidungsträgern unterstützt und auch durch die erfolgreiche Entwicklung bestätigt. Durch die Ausschreibungspraxis in Gang gesetztes Preisdumping sieht der IFD Bremen als Abwärtsspirale der Versorgungsqualität an. Diese Entwicklung ist nicht zielführend und für Fortschritte in die Richtung einer inklusiven Gesellschaft kontraproduktiv.

Um die Leistungsbereiche des IFD Bremen weiterzuentwickeln, ist neben der Qualitätsfrage die Konzentration auf eine starke Vernetzung und Ausnutzung der Schnittstellenkompetenzen entscheidend. Hier gilt es, die Akteure und deren Kompetenzen zu trägerübergreifenden Versorgungsprozessen zusammenzuführen. So kann für Hilfesuchende und beteiligte Träger eine höhere Effizienz erzielt werden.

Neue Impulse und Chancen für die Entwicklung von Unterstützungsleistungen können sich für den IFD Bremen mittel- bis langfristig ergeben, wenn das Land Bremen einen Aktionsplan anstrebt, der die UN-Konvention sowie die Initiative Inklusion der Bundesregierung umsetzt.

## V. Der IFD in Zahlen

Fallzahlen	2009	2010	2011
Neue Fälle	382	350	314
Abmeldungen	336	376	331
Noch lfd. Jahresende	293	267	250
<b>Gesamtzahl Betreuungsfälle</b>	<b>629</b>	<b>643</b>	<b>581</b>
Qualifizierte Beratungen	60	60	100
<b>Gesamtzahl unterstützte „Fälle“</b>	<b>689</b>	<b>703</b>	<b>681</b>

Betreuungsmonate (p.a./Monatsschnitt)	2009	2010	2011
Vermittlung	1686/141	1672/129	1103/92
Begleitung	1530/128	1803/150	1877/156
Qualifizierte Beratungen	280/23	156/13	259/22
<b>Gesamtzahl Betreuungsmonate</b>	<b>3496/292</b>	<b>3631/292</b>	<b>3239/270</b>

Auftraggeber	2009	2010	2011
Integrationsamt	245	313	323
Agentur für Arbeit	258	211	120
Jobcenter	92	80	87
Rentenversicherungen als Rehaträger	27	34	40
Sonstige	7	5	14
<b>Gesamt</b>	<b>629</b>	<b>643</b>	<b>584</b>

Vermittlung in Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnisse	2009	2010	2011
Ausbildung	1	1	0
Befristete Beschäftigung	70	46	41
Unbefristete Beschäftigung	17	10	10
<b>Gesamt</b>	<b>88</b>	<b>57</b>	<b>51</b>
<b>Quote zu Platzzahl-Schnitt</b>	<b>62%</b>	<b>44%</b>	<b>55%</b>
Betriebliches Praktikum/Trainingsmaßnahme	98	95	47
<b>Quote zu Platzzahl-Schnitt</b>	<b>70%</b>	<b>74%</b>	<b>51%</b>

## V. Der IFD in Zahlen

Ergebnisse berufliche Sicherung bei Betreuungsabschluss	2009	2010	2011
Abgeschlossene Fälle	51	86	93
Arbeitsplatzerhalt	34	64	71
<b>Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch:</b>			
Einvernehmliche Auflösung	8	6	7
Kündigung durch ArbeitnehmerIn	0	2	0
Betriebsbedingte Kündigung des Arbeitgebers	2	2	
Verhaltensbedingte Kündigung der Arbeitgebers	1	0	1
Personenbedingte Kündigung der Arbeitgebers	0	0	1
Auslaufen eines befristeten Arbeitsverhältnisses	3	2	2
Erwerbsminderungsrente	2	7	7
Erreichen der Altersgrenze	0	3	2
<b>Sicherungsquote</b>	<b>66,6 %</b>	<b>74,4 %</b>	<b>76,3 %</b>

Altersstruktur	2009	2010	2011
Bis 25 Jahre	42	68	43
26 bis 40 Jahre	197	181	148
41 bis 50 Jahre	189	198	205
51 bis 60 Jahre	191	175	173
Über 60 Jahre	10	21	15
<b>Gesamt</b>	<b>629</b>	<b>643</b>	<b>584</b>

Betreuungsrelevante Erkrankungen	2009	2010	2011
Seelische Erkrankung	115	109	114
Hirnorganische/neurologische Erkrankung	52	60	68
Sehbehinderung	23	28	27
Hörbehinderung	119	135	119
Lernbehinderung/Geistige Behinderung	54	58	35
Organische Erkrankung	111	103	96
Körperbehinderung (Stütz- u. Bewegungsapparat)	155	150	125
<b>Gesamt</b>	<b>629</b>	<b>643</b>	<b>584</b>

## IMPRESSUM **Herausgeber**

Integrationsfachdienst Bremen GmbH  
Waller Heerstraße 105  
28219 Bremen

Telefon 0421-27752-00  
[www.ifd-bremen.de](http://www.ifd-bremen.de)  
Email: [info@ifd-bremen.de](mailto:info@ifd-bremen.de)

### **Redaktion**

Bernhard Havermann

### **Grafik**

Hagen Schulze  
[www.meinfreundmachtdesign.de](http://www.meinfreundmachtdesign.de)

### **Druck**

digitaldruck bremen gmbh

ifd bremen  
integrations  
fachdienst  
bremen gmbh

