

30 Jahre

genau hinschauen....

Integrations fachdienst



30 Jahre

Integrations fachdienst

Impressum:

Jochen Pfisterer
Geschäftsführer Integrationsfachdienst
Holzmarkt 8
79098 Freiburg

Telefon: 0711/25083-2800

E-Mail: info.freiburg@ifd.3in.de

Der IFD ist zuständig für die Stadt Freiburg,
den Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald
und den Stadt- und Landkreis Emmendingen.

Redaktionsteam:

Annette Aly
Julia Kiefer
Mathias Schmidt-Oschwald
Natascha Müller

Fotos:

Team des Integrationsfachdienstes
Laurin Konrad
48 ° Süd (S. 26-27)
Sarah Dorsch (S. 30)
Christine Huhn (S. 20, 22, 23, 27)
Quelle Gebärdensprache (S. 23)

Grafik und Layout:

Elke Massell

Herstellung und Druck:

Caritaswerkstätten St. Georg
Zweigwerkstätte Haid

Anmerkung der Redaktion:

Alle Namen in den Falldarstellungen sind frei
erfunden.

Inhaltsverzeichnis

Grußworte	Seite	3
30 Jahre IFD – Ein persönlicher Rückblick	Seite	10-13
Standort-Bestimmung: Was macht der IFD?	Seite	14-17
<hr/>		
Das Team 2020	Seite	18-19
<hr/>		
Ehrliche Beratung erwünscht	Seite	20
„Vogelgezwitscher zu hören, ist schon toll.“	Seite	21
Gebärdensprache - harte Schule, tolle Wirkung	Seite	22-23
Gebärden-Quiz	Seite	23
Nico ohne Worte	Seite	24-25
Zutaten für eine erfolgreiche Inklusion – Ein Interview	Seite	26-27
Team und Dynamik	Seite	28-29
Sehen mit der Nase	Seite	30
Menschen mit psychischer Erkrankung im Arbeitsleben	Seite	31-33
Arbeit für alle - machbar, bezahlbar, wunderbar?	Seite	34-36
Behörden-Kreuzworträtsel	Seite	37
Dank	Seite	38
Auflösung der Rätsel	Seite	39

Grüßwort Jochen Pfisterer



Liebe Leserin, lieber Leser,

zum 30-jährigen Bestehen des Integrationsdienstes (IFD) in Freiburg freuen wir uns, Ihnen diese kleine Festschrift überreichen zu dürfen. Dabei soll die Geschichte des IFD in unserer Region kurz gestreift werden:

1987 entstand im Modellversuch in Emmendingen beim Baden-Württembergischen Landesverband für Prävention und Rehabilitation (bwlv) ein psychosoziales Beratungsangebot mit einem Stellenanteil von zehn Stunden in der Woche. In Trägergemeinschaft des Caritasverbandes Freiburg-Stadt e.V. und des Diakonievereins beim Diakonischen Werk Freiburg e.V. begann 1990 der offizielle Start in Freiburg, damals noch in der Kaiser-Joseph-Straße, oben bei Hertie. Bereits nach einem Jahr wurden die Beratungsräume im Holzmarkt 8 bezogen und beim Caritasverband für den Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald wurde eine weitere Stelle geschaffen. Ab 2005 wurde das Beratungsangebot des IFD im Holzmarkt 8 im „Haus der gemeinsamen Dienste“ des Diakonievereins zusammengeführt, ab da arbeiteten die vier Anstellungsträger als Trägergemeinschaft erfolgreich zusammen. Durch die Berentung des Kollegen beim bwlv und auf Bitten des Integrationsamtes wurde die Trägergemeinschaft ab 2018 um den bisherigen Partner bwlv verkleinert, so dass seither der IFD Freiburg durch die Trägergemeinschaft der Caritasverbände Freiburg-Stadt und Breisgau-Hochschwarzwald sowie des Diakonischen Werks Freiburg weitergeführt wird. Zum 01.01.2017 war ein Trägerwechsel vom Diakonieverein zum Diakonischen Werk Freiburg notwendig geworden, der aber ohne inhaltliche wie sachliche Auswirkungen auf den IFD blieb.

Die aktuellen Entwicklungen, bedingt durch die Einwirkungen der Inklusionsdiskussionen und der gesetzlichen Veränderungen durch das BTHG, aber natürlich auch bedingt durch die aktuell wirksamen Verordnungen durch die Corona-Pandemie zeigen, wie notwendig die Unterstützung von Menschen mit ihren unterschiedlichen Behinderungen am Arbeitsplatz ist und wie wichtig auch weiterhin die Notwendigkeit ist, die wertvolle Arbeit des IFD weiter zu entwickeln, um eine gelungene und verbesserte Integration in die Arbeitswelt zu ermöglichen.

Deshalb danken wir allen, die uns dabei unterstützen: Vor allem dem Kommunalverband für Jugend und Soziales, dem Integrationsamt und dessen Mitarbeitenden, auch in der Außenstelle in Freiburg; den Trägern der beruflichen Rehabilitation, der Agentur für Arbeit in Freiburg, den Jobcentern für alle drei Stadt- und Landkreise; den Reha-Abteilungen der Rentenversicherungen und den kommunalen Behörden der Eingliederungshilfe sowie

den niedergelassenen Ärzten, Krankenhäusern und sozialen Einrichtungen in der Region.

Ganz besonders bedanken wir uns bei den zahlreichen Unternehmen und Betrieben in der Region, die ihrer sozialen Verantwortung durch die Beschäftigung und Neueinstellung von Menschen mit Behinderung nachkommen und somit diesen Menschen Chancen und Hoffnung geben und ermöglichen.

Nicht zuletzt gilt unser herzlicher Dank an alle Mitarbeitenden und Verantwortlichen des IFD in unserer Region - ihr Engagement und ihren Einsatz schätzen wir sehr und freuen uns auf weitere gute Jahre der Zusammenarbeit.



Jochen Pfisterer, Geschäftsführer des Trägerverbunds IFD Freiburg



Jochen Pfisterer, Susanne Schmid, Mireille Ochalek-Starzetz und Beatrix Pfeifer

Grüßwort Karl-Friedrich Erust



Seit der Einrichtung einer psychosozialen Betreuungsstelle im Rahmen eines Modellversuchs im Jahre 1987 in Emmendingen und einer Psychosozialen Beratungsstelle 1990 in Freiburg durch die frühere Hauptfürsorgestelle des inzwischen aufgelösten Landeswohlfahrtsverbandes Baden auf Grundlage des alten Schwerbehindertengesetzes hat sich viel getan.

Die Aufgaben der Hauptfürsorgestelle nimmt heute das Integrationsamt des KVJS Baden-Württemberg wahr, das alte Schwerbehindertengesetz wurde durch das moderne Sozialgesetzbuch IX ersetzt und der Psychosoziale Dienst, der zwischendurch auch einmal Berufsbegleitender Dienst hieß, ist heute der Integrationsfachdienst (IFD). Statt Fürsorge sind heute Begriffe wie Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung Maxime unseres Handelns. Eine gleichberechtigte Teilhabe kann jedoch nur gelingen, wenn diese auch das berufliche Leben miteinschließt.

Trotz aller neuen Namen, Organisationen und den vielfach geänderten Aufgaben und rechtlichen Grundlagen ist jedoch eine ganz wichtige Konstante geblieben: Die Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Schwerbehinderung soll durch den IFD verbessert werden.

Daher hat die ursprüngliche Aufgabe des IFD, nämlich die Sicherung von Arbeitsplätzen von schwerbehinderten Menschen mit psychosozialen Problemstellungen auch nie an Aktualität verloren. Neue Aufgaben sind aber dazugekommen: insbesondere die Unterstützung beim Übergang Schule / Beruf und die Ausgliederung aus einer Werkstätte für Menschen mit Behinderung hat sich zu einem weiteren wichtigen Tätigkeitsbereich der IFD entwickelt.

Seit 30 Jahren begleitet und berät der IFD Freiburg nun Arbeitgeber und Arbeitnehmer, um die berufliche Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung zu unterstützen. Er ist in der Region zu einem unverzichtbaren Ansprechpartner geworden.

Dafür möchte ich den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des IFD Freiburg ganz herzlich danken und wünsche ihnen für die Zukunft weiterhin viel Erfolg bei ihrem Engagement für die berufliche Teilhabe von behinderten oder von Behinderung bedrohten Menschen in unserer immer komplexer werdenden Arbeitswelt.



Grüßwort Thorsten Culmsee



Ich gratuliere dem Integrationsfachdienst Freiburg herzlich zu 30 Jahren wertvoller Arbeit für Menschen mit Behinderung.

Der Integrationsfachdienst hilft schwerbehinderten Menschen in den Landkreisen Breisgau-Hochschwarzwald und Emmendingen und in der Stadt Freiburg durch seine aktive Unterstützung und psychosoziale Begleitung bei der Sicherung von Beschäftigungsverhältnissen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und beim Übergang Schule-Beruf und steht Arbeitgebern als kompetenter Ansprechpartner für alle Fragen rund um das Thema Behinderung und Beruf zur Verfügung.

Im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention ist es uns ein wichtiges Anliegen, die Rechte der Menschen mit Behinderung auf Teilhabe zu stärken und die Inklusion zu fördern. Auf dem Weg zur vollen und wirksamen Teilhabe an der Gesellschaft markiert der Arbeitsplatz einen wichtigen Meilenstein, der Selbstvertrauen gibt und hilft, einen Platz in der Gemeinschaft zu finden.

Mit dem Integrationsfachdienst Freiburg haben wir einen verlässlichen Partner in der Region, der dazu beiträgt, den Geist der UN-Behindertenrechtskonvention und der Inklusion konkret umzusetzen. Durch die intensive Einzelfall- und Netzwerkarbeit sichert der Integrationsfachdienst Arbeitsverhältnisse und trägt zum gegenseitigen Verständnis bei. Unseren herzlichen Dank entrichten wir Ihnen für Ihr Engagement als Brückenbauer in die Arbeitswelt, die nicht immer auf die Erfordernisse zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung eingestellt ist.

Die kommenden Jahre bringen für uns gemeinsame neue Herausforderungen bei der praktischen Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes. Wir freuen uns auf die weiterhin gute Zusammenarbeit des Integrationsfachdienstes mit dem Teilhabemanagement für behinderte Menschen im Landratsamt und der Behindertenbeauftragten des Landkreises Breisgau-Hochschwarzwald.

Ich wünsche dem Integrationsfachdienst auch für die Zukunft viel Erfolg bei seiner gesellschaftlich wichtigen Aufgabe.



Thorsten Culmsee

Leitung Dezernat Jugend und Soziales

Grüßwort Ulrich von Kirchbach



Liebe Leserinnen und Leser,

es freut mich sehr, dass wir in dieser Ausgabe dem Integrationsfachdienst (IFD) Freiburg zum 30-jährigen Bestehen gratulieren dürfen. Der IFD unterstützt und organisiert als eigenständige Organisationseinheit die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben. Er arbeitet im Auftrag des Kommunalverbandes für Jugend und Soziales in der Trägergemeinschaft des Caritasverbandes Freiburg-Stadt e. V., des Caritasverbandes für den Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald e. V. und des Diakonischen Werks Freiburg.

Arbeit ist in ihrer unterschiedlichen Ausprägungsform ein wesentlicher Teil unseres Lebens. Sie begleitet einen Menschen annähernd sein ganzes Leben lang und beansprucht einen großen Teil unserer Lebenszeit. Sie hat Einfluss auf die Entwicklung der Persönlichkeit und die soziale Rolle in der Gesellschaft. Die Ausgestaltung von Werten, soziale Anerkennung und das Selbstwertgefühl sind eng mit der Ausübung einer Tätigkeit verbunden. Albert Einstein sagte einst: „Persönlichkeiten werden nicht durch schöne Reden geformt, sondern durch Arbeit und eigene Leistung.“

„Der IFD berät und unterstützt Menschen mit Schwerbehinderung und deren Arbeitgeber.“ Hinter diesem kurzen Satz stehen vielfältige und komplexe Dienstleistungen des IFD, die den individuellen Bedarfen und Anliegen der Menschen mit Behinderungen Chancen und Lösungen im Rahmen der Teilhabe am Arbeitsleben bieten.

Als neutraler Beratungsdienst zum Thema Teilhabe am Arbeitsleben unterstützt der IFD Menschen mit Schwerbehinderung insbesondere beim Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, z. B. aus der Schule oder einer Werkstätte für Menschen mit Behinderung.

Dabei ist es in jedem Fall wichtig, die individuellen Stärken und Schwächen zu analysieren und so gemeinsam mit dem Menschen mit Schwerbehinderung eine optimale Umsetzung der Teilhabe am Arbeitsleben zu erreichen. Dies gelingt dem IFD durch den Einsatz seiner Beratungsexpert_innen, die mittels ihrer psychosozialen oder arbeitspädagogischen Qualifikationen den Menschen mit Schwerbehinderung und den Arbeitgeber_innen als kompetente und lösungsorientierte Ansprechpartner_innen und Berater_innen zur Verfügung stehen.

Ich danke den engagierten Mitarbeitenden des IFD für ihren wichtigen Beitrag bei der Förderung und Sicherstellung der Teilhabe der Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben. Durch ihren wertvollen Beitrag ist es möglich, die Inklusion in unserer Gesellschaft jeden Tag einen wesentlichen Schritt voranzubringen.



Grüßwort Hanno Hurth



Arbeit bedeutet nicht nur Arbeitslohn oder Entgelt, sondern viel mehr: Entwicklung und Teilhabemöglichkeiten in der Gesellschaft. Das gemeinsame Ziel in der Zusammenarbeit der Integrationsfachdienste (IFD) ist es, Menschen mit körperlichen, geistigen oder seelischen Beeinträchtigungen auf Dauer die gleichberechtigte Teilhabe am Berufs- und Arbeitsleben zu ermöglichen.

In vielen Bereichen ist fruchtbarer Boden für die Arbeit der IFD bereitet. Das Integrationsamt Baden-Württemberg pflegt die Integrationsfachdienste bewusst als ein Instrument, mit dem die Chancen von schwerbehinderten Menschen zur Teilhabe am Arbeitsleben nachhaltig verbessert werden können, zum Beispiel bei der beruflichen Orientierung von Schülerinnen und Schülern mit Behinderung. Die IFD unterstützen die Berufsberatung der Agenturen und die Bemühungen der Schulen mit Maßnahmen, die ganz individuell auf den jeweiligen Schüler, seine Situation und seine Vorstellungen zugeschnitten sind. Auch für die Landratsämter, die ja Träger der Eingliederungshilfe sind, sind die Integrationsfachdienste ein unverzichtbarer Partner bei ihrem Bemühen, passgenaue Lösungen für Menschen mit Behinderungen zu entwickeln.

Zu den Aufgaben der Integrationsfachdienste gehört die Arbeits- und Ausbildungsvermittlung für Arbeitssuchende und für Schülerinnen und Schüler mit Behinderung. Sie beraten und begleiten schwerbehinderte Menschen und Arbeitgeber, um diese im Beschäftigungsverhältnis zu halten und gefährdete Arbeitsplätze zu sichern. Auch in Phasen des Übergangs für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf, wie schwerbehinderte Schulabgänger und Mitarbeitende aus Werkstätten für Menschen mit Behinderung, ist der IFD tätig. Sie alle sollen die Chance bekommen, mit entsprechend intensiver und individueller Unterstützung durch den IFD ihren Platz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden.

Im Namen des Landkreises Emmendingen möchte ich dem Trägerbund des Integrationsfachdienstes für die geleistete Arbeit und die jahrelange gute Zusammenarbeit bei der Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes und des Teilhabemanagements in besonderer Weise danken. Allen Mitarbeitenden des Integrationsfachdienstes wünsche ich für ihre Arbeit auch weiterhin Erfolg und einen langen Atem.



Hanno Hurth
Landrat



30 Jahre

30 Jahre IFD – Ein persönlicher Rückblick

Ein persönlicher Rückblick

Angeschoben durch die Psychiatriereform entstanden auch in Freiburg mehr und mehr Anlaufstellen für Menschen mit einer psychischen Erkrankung. Tagesstätten, Wohngruppen und Beratungsstellen entlasteten die großen psychiatrischen Kliniken. Mit der Überarbeitung des Schwerbehindertengesetzes schufen die Verantwortlichen der Hauptfürsorgestellten der Landeswohlfahrtsverbände ein neues Angebot. Immer wieder tauchte die Frage auf: „Wie können wir unsere Sachbearbeiter*innen im Kündigungsschutz bei schwierigen Situationen mit psychisch erkrankten Menschen entlasten?“

Neben den Beratungsangeboten der Sozialpsychiatrischen Dienste wurden 1986 in Baden vier Modellstandorte Psychosoziale Beratung (psb) als ein Fachdienst für schwerbehinderte Arbeitnehmer*innen und langfristig psychisch kranke Menschen eingerichtet. Einer dieser Modellstandorte war in Emmendingen.

Als junger Mitarbeiter des Psychiatrischen Krankenhauses in Emmendingen war ich gespannt, wie das Angebot angenommen werden würde. Als dann flächendeckend in Baden die psb – Stellen ausgebaut wurden, fühlte ich mich sehr angesprochen und konnte in einer Dienstgemeinschaft mit Kolleg*innen im Spdi das Angebot psb in Freiburg gründen. Schon mit Beginn der Gründung war die politische Dimension dieses Beratungsangebotes deutlich. So verhandelte der Sozialausschuss der Stadt Freiburg verschiedene Trägerkonstellationen aus etablierten Anbietern: Reha-Verein, Freiburger Hilfsgemeinschaft, Haus Landwasser. Den Zuschlag erhielten der Caritasverband Freiburg Stadt e.V. und das Diakonische Werk Freiburg in einer Trägergemeinschaft.

In der Rolle als Sozialarbeiter wurde mir bald klar, dass es in dieser Tätigkeit ein dreifaches Mandat an die Beratungsstelle gibt: das Mandat der Klientel, das des Staates (Schwerbehindertenrechte und Auftraggeber Integrationsamt) und das der eigenen Profession. Ebenso waren die Interessen des Anstellungsträgers mit zu berücksichtigen. Ein Spagat zwischen verschiedenen Aufgaben. Einerseits Chance, Etwas zu bewegen, Menschen in schwierigen beruflichen Situationen zu unterstützen – andererseits, Strukturen auf der örtlichen politischen Ebene zu schaffen, die die Teilhabe am Arbeitsleben verbessern sollten. Habe ich gerade eben noch einen erregten Klienten beruhigt und schon war es Zeit, mir Gedanken und Ideen für die anstehende Netzwerkkonferenz zu notieren.

Das gemeinsame Auftreten mit den Kolleg*innen des Integrationsamtes bei schwierigen Kündigungsverhandlungen oder Präventionsgesprächen verlangte zunehmend neben den fachspezifischen Themen zu verschiedenen Krankheitsbildern und deren Auswirkungen im Arbeitsleben auch eine gewisse Kleiderordnung – eine weitere Herausforderung



als Sozialarbeiter. Diese zusätzliche Herausforderung mündete in eine spezielle Fortbildung zum Thema „Die Kleiderfrage“. War es ratsam, sich dem Umfeld anzugleichen? - Mal war es der Vorstand einer Bank, dann wieder der Handwerksbetrieb. Machen Kleider Leute? Sich in der eigenen Haut wohlfühlen ist das Wichtigste, damit man auch sicher auftreten kann.

Die letzten 30 Jahre hat sich auch die Rolle und Aufgabe im Angebot der Begleitung von Menschen mit Behinderung und deren Arbeitgeber gewandelt. So standen am Anfang Menschen mit einer psychischen Erkrankung im Vordergrund. Schon 1995 gab es einen lauten Aufschrei der Menschen mit einer geistigen Behinderung und deren Angehörigen. Der Landeswohlfahrtsverband fühlte sich berufen, da er auch Kostenträger der Werkstätten für Menschen mit Behinderung war. Der Fachdienst zur Eingliederung behinderter Menschen (FEB) wurde modellhaft eingeführt. Im Zusammenspiel mit den psb-Stellen wurde nach einem neuen Namen für die Beratungsstellen gesucht. Auch trat das „Berufliche“ mehr in den Fokus der Auftraggeber. Lösungen schaffen – Zukunft sichern, „Berufsbegleitender Dienst“ (BbD) als Lotse für schwierige Konstellationen in der Berufswelt der Menschen mit Behinderung. So wuchs auch der Integrationsfachdienst und vollzog eine fachliche Trennung von der Dienstgemeinschaft mit dem Sozialpsychiatrischen Dienst.

Die Räumlichkeiten am Holzmarkt 8, Standort seit 1993, waren zu klein, aber nicht nur dem Haus wurden zwei neue Stockwerke aufgesetzt - auch die Aufgaben im BbD wurden größer und anspruchsvoller. Ein zweiter Auftraggeber wurde im Schwerbehindertengesetz etabliert: die Arbeitsagentur. Integrationsfachdienste im Auftrag Dritter: vorbereiten, vermitteln und begleiten.

Mit dem Gesetz zum Abbau der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen im Jahr 2000 wurden die Integrationsfachdienste auf eine neue rechtliche Grundlage gestellt. Die ehemalige Bundesanstalt für Arbeit erhielt gemeinsam mit den Integrationsämtern den Auftrag, die vorhandenen Psychosozialen- und Berufsbegleitenden Dienste zu einem flächendeckenden Netz an Integrationsfachdiensten in Deutschland auszubauen. Beide Aufgaben – das heißt, die Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse im Rahmen der berufsbegleitenden Betreuung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen einerseits und ihre Vermittlung auf geeignete Arbeitsplätze andererseits – wurden zu einem Dienstleistungsangebot aus einer Hand gebündelt.

In kurzer Zeit verdoppelte sich unser Berater*innen-Team. Mit der neuen Aufgabe der Vermittlung von Menschen mit Behinderung wuchsen die Anforderungen. Der Anspruch der Mitarbeitenden war hoch – Coaching, Verbesserung der Selbstregulationsfähigkeiten der arbeitslosen Menschen mit Behinderung. Aufgabe war ein ziel- und ressourcenorientierter Beratungsprozess zur individuellen Unterstützung im beruflichen Kontext. Nicht nur im Wartebereich der Beratungsstelle lag Aussichtslosigkeit in der Luft.

Für den neuen Auftraggeber Arbeitsagentur waren zusätzliche ausführliche Dokumenta-



30 Jahre

tionssysteme notwendig. Der Karteikasten der ersten Stunde hatte ausgedient. Fähigkeits- und Anforderungsprofile erstellen, Bewerbungsunterlagen optimieren, Vorstellungsgespräch üben. Prämien führten zu einem Arbeitsstil mit Bonitätsmerkmalen: Die Rolle des begleitenden Fachberaters wandelte sich zu einem reinen Fachvermittler und schon die Masse der Hilfesuchenden führte zu einem Drehtür-Effekt.

Die Etablierung des Angebots der „Unterstützten Beschäftigung“, eine individuelle betriebliche Qualifizierung (InbQ), (Einarbeitung und Begleitung behinderter Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes), kam auf den Integrationsfachdienst zu. Alleine die Bewerbung bei der Freihändigen Vergabe inklusive der Erarbeitung von Verdingungsunterlagen beinhaltete 220 Seiten Begründung und Darstellung.

- Eine neue Aufgabe im Spektrum und eine neue Rolle der Sozialarbeit! Manchmal mussten wir sehr beharrlich sein- zum Beispiel, wenn ein Rehabilitationsträger zunächst die Zuständigkeit ablehnte- oder uns Zwischenlösungen überlegen- wenn zwar die Beauftragung in Aussicht stand, aber erst in einigen Wochen formal bestätigt wurde.

Weitere Veränderungen - die Schritte wurden länger. Vielleicht war es kein Zufall, dass ich unser Team im Integrationsfachdienst in dieser Zeit motivieren konnte, beim Freiburg Marathon als Staffel gegen die Teams der Agentur für Arbeit Freiburg anzutreten.

Ein erneuter Strukturwandel und so stand Ende 2010 die Konzentration auf Menschen mit einer wesentlichen Behinderung an. Auf Inklusion drängende Eltern, junge Menschen im Übergang aus der Schule und aus den Werkstätten. Netzwerkkonferenzen, neue Kooperationspartner: die Träger der Eingliederungshilfe, Sonderpädagogische Bildungs- und Beratungszentren, Schulämter, Teilhabeausschüsse und Umgestaltung des Sozialgesetzbuches. Es wurde wieder politischer. Zusätzlich wurde auch ein Wandel in der Betrachtung vollzogen. „Qualitätssicherung“. Im magischen Dreieck von Kosteneinsparung, Qualität und Bedürfnissen von Klient*innen.

Die Challenge der Sozialen Arbeit rückblickend - von anwaltschaftlicher, individueller Beratung über Gruppenarbeit hin zum Netzwerker und jetzt Dienstleister - Prozessberater. Nun reichte es nicht mehr, mit Holzfiguren ein vertracktes Verhältnis zwischen Mitarbeiter*innen mit Behinderung und dem Arbeitsumfeld aufzustellen. Wir waren gut ausgebildet im Kontext der Sozialgesetzbücher und verfügten über ein reichhaltiges Repertoire methodischer Vorgehensweisen in konfliktreichen Verhältnissen.

Durch die Forderung nach Teilhabe und die Reform zum neuen Bundesteilhabegesetz änderten sich erneut die Aufgaben im Integrationsfachdienst. Aufgaben in der Verwaltung nahmen mehr und mehr Raum ein.



Verteilungsgerechtigkeit, Verfahrensgerechtigkeit, Teilhabegerechtigkeit. Im Blick haben: Wie lassen sich die gesellschaftlichen Prozesse mit den individuellen Lebenslagen und Lebenswelten der Klient*innen verknüpfen? Es blieb nicht aus, sich zur Wechselwirkung von Gesellschaft und Individuum mit den Partner*innen in der Frage der Teilhabe auszutauschen. War es am Anfang der Entstehung der neuen Beratungsangebote vor 30 Jahren nicht die gleiche Frage?

In den 30 Jahren als Gründungsmitarbeiter stellte ich mir immer wieder die Frage: Ist das noch der Job, für den ich angetreten bin? Der stetige Wandel der Aufgabenstellungen in den Aufgabenstellungen, das Erleben von Veränderungsprozessen bei den Ratsuchenden, die Diskussionen mit den Anstellungsträgern, Auftraggebern und wechselnden Kooperationspartnern waren von Wertschätzung und Freude an der Arbeit geprägt. Die Kontinuität im Team des Fachdienstes zeigte sich auch in der Teamzugehörigkeit der einzelnen Kolleg*innen, von denen viele über 20 Jahre im Integrationsfachdienst arbeiten.

Es ist gut, mitgewirkt zu haben.

Mathias Schmidt-Oschwald
Teamleiter

30 Jahre

Standort-Bestimmung: Was macht der IFD?

In Baden-Württemberg arbeiten 22 Integrationsfachdienste an 36 Standorten im Auftrag des Kommunalverbands für Jugend und Soziales. Sie beraten und unterstützen Menschen mit Schwerbehinderung und deren Arbeitgeber*innen im Bereich der Teilhabe am Arbeitsleben.

Integrationsfachdienst Freiburg



Ingrid Münchbach und Natascha Müller (Sekretariat)

Der Integrationsfachdienst Freiburg hat seinen Sitz am Holzmarkt 8 in 79098 Freiburg.

Tel.: 0761/36894-500(alt) ab sofort neu: 0711/250832800; Email: info.freiburg@ifd.3in.de

Sein Einzugsgebiet umfasst die Landkreise Breisgau-Hochschwarzwald, Emmendingen und den Stadtkreis Freiburg. Für Menschen mit Hörschädigung ist der IFD Freiburg zusätzlich für die Landkreise Lörrach und Waldshut-Tiengen zuständig.

Der IFD Freiburg ist in Form einer Trägergemeinschaft – bestehend aus Caritasverband Freiburg-Stadt e. V., Caritasverband für den Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald e. V. und Diakonischem Werk Freiburg – strukturiert.

Zu den Aufgaben des IFD gehören die Unterstützung von Schulabgängern mit besonderem Förderbedarf beim Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, die nachhaltige Sicherung von Arbeitsverhältnissen von Menschen mit Schwerbehinderung sowie die Beratung von Arbeitgebern zur Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung. Auch Menschen, die in einer Werkstätte für Menschen mit Behinderung beschäftigt sind, können vom Integrationsfachdienst dabei unterstützt werden, eine Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufzunehmen.

Im Jahr 2019 wurden vom IFD Freiburg 931 Personen unterstützt.

Der Übergang ins Arbeitsleben



Annette Aly, Stefan Listl, Sabine Tubach, Petra Wehrle und Julia Kiefer

Der Übergang von der Schule oder aus einer Werkstätte für Menschen mit Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt stellt einen großen Schritt dar und ist mit zahlreichen Herausforderungen und Fragestellungen verbunden: Wo liegen meine Stärken und Interessen? Kann ich die Anforderungen im Betrieb erfüllen? Welche Unterstützung erhalte ich bzw. mein*e Arbeitgeber*in, wenn behinderungsbedingte Gründe mich in meiner Arbeitsleistung einschränken?

Im Übergang von der Schule in den Beruf werden die Schüler*innen vom Integrationsfachdienst bei der Akquise und Absolvierung von Praktika intensiv unterstützt. Die enge Abstimmung mit Lehrkräften und Anleitenden dient dazu, die Fähigkeiten der Schüler deutlich zu machen und so einen darauf abgestimmten Arbeitsplatz zu finden. Die Beratung bezüglich der Schwerbehinderung und der Frage, welche Nachteilsausgleiche geltend gemacht werden können, spielt dabei ebenfalls eine wichtige Rolle. Der IFD nimmt an Berufswegekonferenzen teil und bringt bei der Planung des weiteren beruflichen Werdegangs der Schüler*innen ein. 2019 wurden 87 Schüler*innen aus Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren (vor allem BVE), 19 inklusiv beschulte Schüler*innen in allgemein bildenden Schulen und 11 Schüler*innen in der Berufsvorbereitenden Maßnahme KobV begleitet.

Im Übergang von der Schule in den Beruf durchlaufen viele junge Menschen mit Behinderung zunächst eine berufsqualifizierende und -vorbereitende überbetriebliche Maßnahme, um einen passgenauen Arbeitsplatz zu finden. Dabei handelt es sich sowohl um junge Menschen, die aufgrund ihrer Behinderung nicht vollumfänglich ausbildungsfähig sind und eine theoriereduzierte Qualifizierung durchlaufen als auch um junge Menschen, deren Behinderung bei der Berufsausbildung und -ausübung besondere Rahmenbedingungen (wie z.B. angepasste Prüfungsbedingungen, Jobcoaching, technische Hilfen) erfordert.

30 Jahre

Der Integrationsfachdienst begleitet die Berufswege dieser Zielgruppe bei Bedarf in enger Anbindung mit den jeweiligen Bildungsträgern und der Agentur für Arbeit.

Insbesondere mit den Trägern von BVB-Maßnahmen (Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen) und dem Träger der Unterstützten Beschäftigung (UB) arbeitet der Integrationsfachdienst Freiburg eng zusammen.

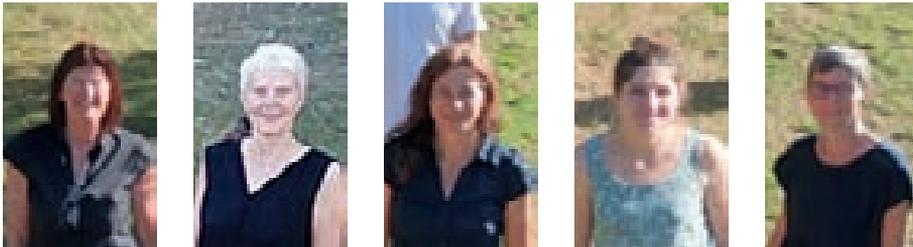
Dabei ist es die Aufgabe des Integrationsfachdienstes, die Schnittstelle beim Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis zu bilden. Dazu gehört die Beratung der Arbeitgeber*innen zu allen Fragen der Einstellung von Mitarbeiter*innen mit Behinderung, die Koordination von ggf. erforderlichen finanziellen Förderleistungen als auch die persönliche Begleitung der Berufseinsteiger*innen mit dem Ziel der Sicherung des Arbeitsverhältnisses.

Arbeitnehmer*innen mit einer anerkannten wesentlichen Behinderung können vom Integrationsfachdienst dauerhaft Hilfe in Form von Einzelberatung und Gruppenarbeit bei allen Fragen im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Beschäftigung bekommen.

Aus Werkstätten für Menschen mit Behinderung wurden 2019 vom IFD 12 Personen mit dem Ziel einer Anstellung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt begleitet.



Sicherung des Arbeitsverhältnisses



Petra Dolle, Heike Döpp, Yvonne Fazis, Birte König, Beate Himmelspach

Viele Frauen und Männer mit Schwerbehinderung stehen jeden Tag ihre Frau und ihren Mann am Arbeitsplatz. Dennoch gibt es im Laufe des Berufslebens Fragen, welche im Zusammenhang mit der Schwerbehinderung und dem Arbeitsverhältnis entstehen können. Welche Rechte und Pflichten bestehen für Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen? Oder: Wann greift welche Sozialleistung? Um nur zwei Fragestellungen beispielhaft zu nennen.

Oft entsteht die Schwerbehinderung auch erst während der Berufstätigkeit z.B. nach einer schweren Erkrankung oder einem Unfall. Dann stellt sich die Frage: Kann ich an meinen alten Arbeitsplatz zurück, und wenn ja, unter welchen Bedingungen? Wie beantrage ich einen Schwerbehindertenausweis oder eine Erwerbsminderungsrente? Gerade in solch einschneidenden und belastenden Lebenssituationen kann die Beratung Sicherheit geben und Klarheit für den nächsten Schritt bringen.

Eine weitere wichtige Aufgabe im Rahmen der Sicherung ist es, alle Beteiligten für die Auswirkungen einer Behinderung zu sensibilisieren und gemeinsam mit Kolleg*innen und Vorgesetzten für eine gute Arbeitssituation zu sorgen. Diese Auswirkungen sind selbstverständlich sehr unterschiedlich. Die Unterstützung für einen Menschen mit Körperbehinderung sieht anders aus als für eine an Depressionen erkrankte Person aus. Der Arbeitsplatz eines Menschen mit Hörbehinderung bringt andere Herausforderungen mit sich als die Zusammenarbeit mit Arbeitnehmer*innen mit Lernschwierigkeiten.

Die Beratung wird demzufolge immer individuell gestaltet und ist auch bezüglich der Dauer ganz unterschiedlich. Sie reicht von einem einmaligen Beratungstermin bis hin zu langjähriger psychosozialer Betreuung/Begleitung.

Sowohl Arbeitnehmer*innen als auch Arbeitgeber*innen können sich mit ihren Fragen an den IFD wenden. Gemeinsam wird nach Lösungen gesucht, um das Arbeitsverhältnis langfristig zu stabilisieren und zu sichern.

30 Jahre





Integrationsfachdienst

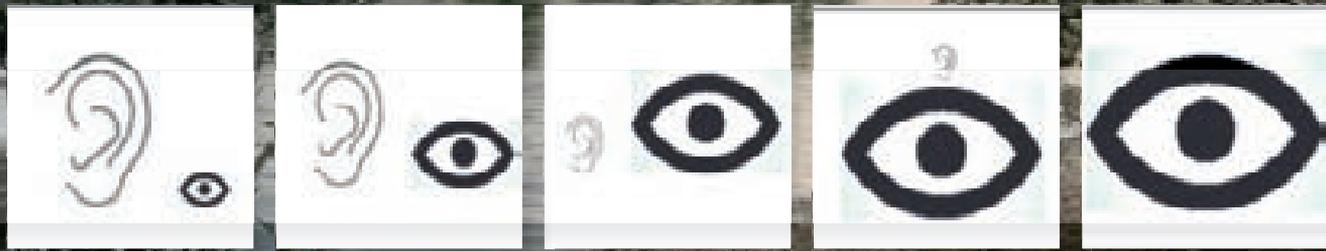
Ehrliche Beratung erwünscht

Frau Altoeger arbeitet seit 1996 als Hauswirtschaftshelferin im Haus March des Caritasverbandes Freiburg-Stadt e.V. Über die Bedeutung ihrer Arbeit schreibt sie:

Die Arbeit ist sehr wichtig und auch Arbeitskollegin wo man gut versteht und wo auch mal Hilfe bekommt wenn man es nicht alleine das machen kann, oder wenn was neues ist wo man Hilfe braucht zum lernen. Auch wenn es mal nicht so klappt wie es sollte. Die Arbeit ist besonders auch wichtig für das soziale Umfeld ihn allem zuechtig. Auch hat man das gute Gefühl gebraucht zu werden. Auch hat man das Gefühl das man so assistiert wird mit seinen Fehlern und Schwächen.

Seit vielen Jahren wird Frau Altoeger im Arbeitskontext von der IFD-Beraterin Frau Dolle begleitet.

Auch ist sie sehr erlich und sagt immer was Sache ist. Frau Dolle gibt auch viel Tipps was man noch alles Besser machen kann. Bei ihr kann man auch reden wenn es einem schlecht geht.



„Vogelgezwitscher zu hören, ist schon toll.“

Menschen mit Hörschädigung und gehörlose Menschen erleben an ihrem Arbeitsplatz Anstrengung und Herausforderungen.

Habe ich den Termin richtig notiert? Was wurde in der Teamsitzung besprochen? Was genau möchte die Kundin? Habe ich meinen Arbeitsauftrag richtig verstanden?

Dinge zu hören und richtig zu verstehen, erfordert eine hohe Konzentration und Anstrengung. Je schlechter man hört, desto mehr ist man auf das Sehen und Beobachten angewiesen.

Aber auch die Gesprächspartner sind gefragt, mit Geduld und Aufmerksamkeit.

An dieser Stelle wollen wir einige Aussagen von Klienten abbilden, die typisch für das Erleben sind.

„Ich habe seit 2016 mein CI (Cochlea Implantat/Hörprothese). Grundsätzlich ist das CI eine super Erfindung. Die technischen Möglichkeiten sind topp. Vogelgezwitscher zu hören ist schon toll. Auch Geräusche zu unterscheiden.“

Dadurch, dass ich lange Haare habe, sieht man das CI nicht. So kommt es dazu, dass ich oft die Menschen nicht richtig verstehe und es zu Missverständnissen kommen kann. Ich weise dann darauf hin, dass sie bitte etwas deutlicher sprechen mögen. Es ist dann aber oft so, dass sie nur lauter werden. Die deutliche Aussprache ist wichtig und nicht nur immer die Lautstärke!“

Technische Hilfsmittel sind eine echte Unterstützung. Und dennoch kommt es zu Unsicherheiten im Umgang miteinander. Missverständnisse sind vorprogrammiert.

„Ich merke oft, dass dann Unsicherheit bei den Personen herrscht und sie nicht richtig wissen, wie sie sich verhalten sollen. Dies führt manchmal auch zu peinlichen bzw. unangenehmen Situationen.“

Es hat immer den Anschein erweckt, dass es mich nicht interessiert oder ich arrogant bin, wenn ich nicht reagiert bzw. geantwortet habe, wenn mich die Kollegen von hinten angesprochen haben.“

Ein Tipp:

Fragen Sie einfach nach, was Ihrem Kollegen oder Ihrer Kollegin hilft, sie zu verstehen. Im Berufsalltag wird die Hörbehinderung oft vergessen, denn sie ist ja nicht sichtbar. Es braucht Mut und immer wieder Aufklärung, damit das Miteinander am Arbeitsplatz gelingt.



Gebärden

Gebärdeusprache - harte Schule, tolle Wirkung

Herr Diesslin hat seine Vorgesetzten und Kolleg*innen mit einer E-Mail über seine Behinderung informiert:

„In meinem 2. Lebensjahr wurde in einer Spezialklinik in Basel festgestellt, dass ich gehörlos bin. Meine Eltern waren sehr schockiert, weil ich nicht hören und auch nicht sprechen können sollte. Sie wollten nie aufgeben und übten mit mir viel Sprechen. Aber es war sehr schwer für mich, besonders Lippenlesen, z.B. B und P oder D und T, auch R.

Leider musste ich in verschiedenen Internaten (1965 - 1980) in Waldshut, Waldkirch, Stegen und Heidelberg wohnen, weil ich in der Gehörlosen-, Schwerhörigen- und Wirtschaftsschule für Hörgeschädigte noch mehr gefördert werden und lernen sollte. Aber auch jetzt habe ich immer noch Probleme mit den langen und kurzen Vokalen, auch Artikeln (der, die oder das). Das sind deutsche Sprachmerkmale, die man nur durch wiederholtes Hören sicher Erlernen kann, weil sie keinen festen Regeln folgen. Ich habe meinen Eltern viel zu verdanken, sie haben mich viel unterstützt.

Gebärdensprache - harte Schule, tolle Wirkung

Mir wurde langsam klar, Sprechen klappte zwar, besonders gut Lippenlesen, aber ich musste noch mehr geben. Ich weiß nicht, ob ich damals Anfang der 66er Jahre schon wusste, dass es die Gebärdensprache gibt. Gebärdensprache benötigt den direkten Augenkontakt.

Die Ausbildungszeit war für mich sehr hart, weil ich erstmals mit Hörenden von 1980 bis 1983 bei Heidelberg zusammen lernte, aber ich nicht aufgeben durfte. Immer wieder Elektronik-Bücher musste ich aus der Bibliothek ausleihen, um noch mehr zu lernen! Mein Elektronik-Lehrer war sehr begeistert und half mir sehr viel, ich bekam kostenlosen Privatunterricht.

Früher gab es noch keine ausgebildeten Dolmetscher/innen. Aber seit 2010 bekomme ich erstmals Dolmetscher/innen am Arbeitsplatz.

Seit 1983 bin ich hier in der Firma Sick, anfangs verhielt ich mich ruhig und eher stumm, weil alles neu war, es immer wieder Schwierigkeiten gab, z.B. Probleme beim Wort- und Text-verstehen. Ich bemerkte Isolation am Arbeitsplatz, Fortbildung-Angebote waren häufig nicht hörbehindertengerecht und schriftliche Informationen in schwieriger Sprache formuliert.

Heute möchte ich offen sagen, dass ich auch weiterhin noch Probleme auf der Arbeit und in der Zusammenarbeit habe, z.B. am Computer, es gibt immer wieder neue Programme, auch mehrere auf Englisch, Abkürzungen und neue Fremdwörter, mit denen ich ohne Erklärung konfrontiert werde. Leider kann ich nicht telefonieren und auch nicht oft mailen, wenn ich mehr erfragen will. Ich mag es nicht, wenn ich so lange warten muss, bis eine Antwort kommt. Es tut mir leid, wenn ich also immer zu Euch vorbeikomme und vieles direkt erfragen muss.

Problematisch ist auch oft schon Kontaktaufnahme, für mich ist es am besten persönlich zu sprechen, weil es dann keine Missverständnisse gibt. Sicherheitshalber empfehle ich immer noch mal nachzufragen, ob alles verstanden wurde. Es tut mir leid, wenn ich euch oft stören muss oder aufhalte.

mschauen

Ich denke, dass es wichtige Aufklärungsarbeit für Hörende ist die Gebärdensprache besser kennen zu lernen. Gebärdensprache ist so eine schöne Sprache, mit der man alles ausdrücken kann, eine Sprache mit eigenem Aufbau und eigener Grammatik und mit der gehörlose Menschen ohne Barrieren miteinander kommunizieren können.“

Gebärden-Quiz

Die Deutsche Gebärdensprache (DGS) ist eine natürlich entstandene, vollwertige Sprache mit umfassendem Vokabular und eigenständiger Grammatik. Es gibt regional unterschiedliche „Dialekte“. Jede Gebärde besteht aus einem Zusammenspiel von Handformen, Kopf- und Körperhaltung, Mundbild und Mimik. Die Gebärdensprache wurde in Deutschland 2002 als vollwertige Sprache anerkannt. Je mehr Menschen Gebärdensprache können, umso weniger Barrieren gibt es für gehörlose Menschen. Hier wollen wir Ihnen Lust auf die Gebärdensprache machen. Schauen Sie gut hin. Hier sehen Sie Bilder von einzelnen Gebärden. Was bedeuten diese Gebärden?



Ein Tipp: diese Gebärden sind für den Arbeitsplatz besonders hilfreich

War es schwer? Die Auflösung finden Sie auf Seite 39

Autorin: Beate Himmelspach

30 Jahre

Nico ohne Worte

Nico H. ist 24 Jahre alt und arbeitet als Gartenhelfer beim Badischen Garten- und Landschaftsbau in Freiburg.

Auf unsere Fragen und Aussagen hat er mit Gesten geantwortet.

Eine typische Geste für Ihren Beruf



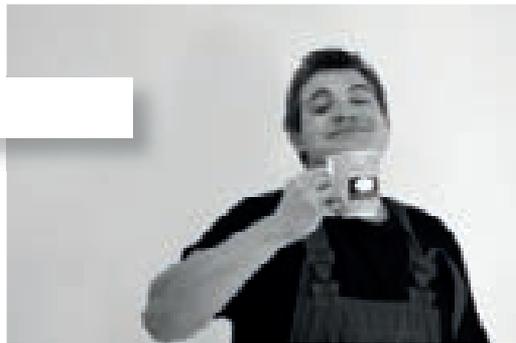
Heute gibt's nichts zu tun.



*Man kennt Sie als schaffigen Mitarbeiter.
Können Sie auch anders?*



Auftauchen.

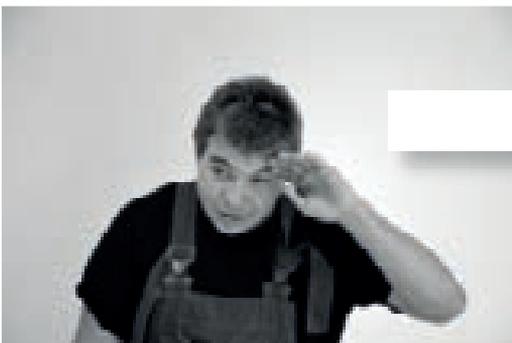




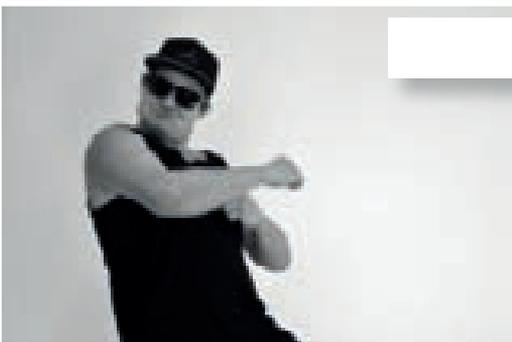
*Wie fanden Sie unsere Idee,
im Hotel zu arbeiten?*



Wie finden Sie Ihren Chef?



Nach 8 Std. Arbeit im Sommer.



Wochenende

Autor: Stefan Listl

30 Jahre

Zutaten für eine erfolgreiche Inklusion – Ein Interview

Fragen zur Inklusion an den Geschäftsführer Patrick Krezdorn vom Inklusionsbetrieb „48° Süd“ in Emmendingen und Herbolzheim

Wer ist als Mitarbeiter für Ihr Unternehmen geeignet?

Wir beschäftigen in unserem Unternehmen bis zu 40 % Menschen mit Schwerbehinderung, die in einer Werkstätte für Menschen mit Behinderung unterfordert und auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt überfordert wären. Bezüglich der Menschen mit Handicaps haben wir sehr flexible Einsatzgebiete im handwerklichen Bereich, in der Garten- und Landschaftspflege, im Bereich Logistik, A-Check (Elektrogeräteprüfung) und Gastronomie/Küche. Unsere Mitarbeitenden haben teils kognitive, seelische oder körperliche Einschränkungen. Für sie alle versuchen wir optimale Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz zu schaffen. Hierzu gehören Hilfsmittel für den Umgang mit Werkzeugen und Material, aber auch die persönliche Fachanleitung und Betreuung.

Wie unterstützt Sie da der Integrationsfachdienst?

Der Integrationsfachdienst unterstützt uns als Arbeitgeber und unsere Mitarbeitenden auf vielfältige Weise. 90 % unserer Bewerber werden in der Regel vom Integrationsfachdienst vorgeschlagen, auch aufgrund deren Schnittstelle bei den Berufswegekonzferenzen. Dieser unterstützt uns auch bei der Klärung von Fördermöglichkeiten für einen entsprechenden Ausgleich bei Leistungseinschränkungen bis hin zu arbeitsrechtlichen Fragen. Unsere Mitarbeitenden werden kontinuierlich von den Fachberatern des Integrationsfachdienstes begleitet. Hierzu gehören gemeinsame Verlaufsgespräche, sowie die Unterstützung in arbeitsplatzbezogenen, persönlichen und familiären Fragen außerhalb des Betriebes für die jeweiligen betriebszugehörigen Menschen.

Was ist die größte Herausforderung?

Wir müssen für alle Mitarbeitenden einen speziell für sie angepassten Arbeitsplatz schaffen, in dem sie gut zurechtkommen und sich wohlfühlen. Hierzu benötigt es immer wieder veränderte Rahmenbedingungen, Toleranz unter den Kolleg*innen und ein gutes Einfühlungsvermögen. Gleichwohl sind die Mitarbeitenden gefordert entsprechend mitzuarbeiten, um die notwendige Wirtschaftlichkeit bei der Durchführung von Aufträgen und Dienstleistungen zu gewährleisten.

Was bedeutet der Verwaltungsaufwand und die Beauftragung der Fördermittel für Sie?

Auch hierbei werden wir bei Fragen durch den Integrationsfachdienst beraten und unterstützt. Wir erleben den Integrationsfachdienst und das Integrationsamt als kontinuierliche und zuverlässige Kooperationspartner in der Aufrechterhaltung der Betriebsstruktur, aber auch in der Unterstützung im Einzelfall. Es bedeutet Aufwand, aber wir sind dankbar für die Unterstützungsmöglichkeiten.

Was macht Ihre Arbeit erfolgreich?

Wir legen großen Wert auf einen guten Teamgeist. Nur wenn sich alle Mitarbeitenden, Menschen mit und ohne Handicap gegenseitig tolerieren und wertschätzen, kann unsere Arbeit gut funktionieren. Das ist uns bisher ganz gut gelungen.



Wie kommt dagegen der Satz bei Ihnen an, dass nach der UN-Behindertenrechtskonvention die Teilhabe von Menschen mit einer Behinderung gefördert werden muss, finanzielle Fördermittel aber eingespart werden sollen?

Das ist für uns vollkommen unverständlich und wir hoffen sehr darauf, dass es diesbezüglich wieder Änderungen zum Positiven geben wird. Wir können Menschen mit Handicap nur gut integrieren, wenn es entsprechend personell und somit finanziell gefördert wird. Das ist nun mal so in unserer Leistungsgesellschaft.

Mit behinderungsbedingter Einschränkung ist es kaum möglich, den Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt gerecht zu werden. Und dennoch muss es unser Anspruch sein, Menschen aller Vielfalt auch in ihr, in unserer Arbeitsgesellschaft teilhaben zu lassen.

Was muss für die Qualität und Quantität integrativer Arbeit Ihrer Ansicht nach noch getan werden?

Wir bräuchten ein noch viel stärkeres Bewusstsein für ein selbstverständliches Miteinander in unserer Gesellschaft. Das Thema Inklusion sollte einen viel höheren Stellenwert in der gesellschaftlichen Diskussion bekommen. Nehmen wir zum Beispiel die Paralympics, die zeitlich versetzt zu den Spielen der Leistungssportler ohne Behinderung stattfinden. Hierbei geht es nicht um den sportlichen Leistungsvergleich, aber Diskussionsbedarf besteht meines Erachtens bei dem gänzlich separierten Veranstaltungsbeginn. Es findet kein Austausch zwischen den vielfältigen Sportlern, kein Kontakt und somit kein Entwickeln eines Teamgedankens statt. Die Paralympics haben nach wie vor noch nicht den gleichen Stellenwert wie die Olympischen Spiele, es fehlt die Verzahnung. Wobei die Leistungen der Sportler mit Handicap meines Erachtens deutlich höher zu bewerten sind - sie sind wirklich Weltklasse! Damit ein gewohnter Umgang und Wertschätzung auch im Alltag entstehen kann, braucht es zumindest Kontaktmöglichkeiten und gemeinsame Schnittstellen, um sich sowas wie Teamgeist entwickeln zu können.

Inklusion bedeutet Wahlfreiheit, aber das setzt gleichwertige Alternativen voraus. Welchen Rat können Sie anderen Arbeitgebern mit auf den Weg geben?

Grundsätzlich benötigt es ein klares Bekenntnis, sich für die Belange von Menschen wirklich einsetzen zu wollen und ihre geminderte Leistung sowie ihre individuelle Eigenheit zu akzeptieren. Nur mit einem hohen Maß an Wohlwollen und Akzeptanz können Menschen mit Handicap erfolgreich integriert werden.



Interviewperson: Patrick Krezdorn

Alter: 54

Berufsausbildung: Diplom Sozialarbeiter / Betriebswirt

Aktuelle Position:

Geschäftsführer bei 48° Süd, Inklusionsunternehmen

Im Unternehmen seit: 2013

Interview von: Yvonne Fazis

30 Jahre

Team und Dynamik



1992

Heike Döpp, Mathias Schmidt-Oswald, Gaby Hennicke



2008

Mathias Schmidt-Oswald, Anja Blaser, Ingrid Münchbach,
Beate Massell, Natascha Müller, Joao Link, Heike Döpp,
Ruth Hofman, Annette Aly, Stefan Volk, Petra Dolle

2010

neu: Daniela Herzog





2014

Freiburg Marathon:
Mathias-Schmidt-Oschwald, Annette Aly,
Sabine Tubach, Utz Seifert



2017

Freiburg Marathon:
Sabine Tubach, Birte König, Utz Seifert,
Mathias Schmidt-Oschwald



2018

neu: Tobias Wahl, Utz Seifert,
Birte König, Stefan Listl,
Sabine Tubach



2019

neu: Yvonne Fazis, Beate Himmelpach

30 Jahre

Sehen mit der Nase



Was sehen Sie auf diesem Bild?

Auf den ersten Blick wahrscheinlich einfach einen Hund mit seinem Frauchen.

Was Sie nicht direkt sehen bzw. nur erahnen können, ist die Verbindung, die die beiden miteinander haben.

Im April dieses Jahres hat der IFD eine ganz besondere Beziehung zwischen Frauchen und Hund kennen gelernt:

Frau Beltin ist Anfang 30, hat eine gute Arbeitsstelle im Bereich der Verwaltung und sagt, dass sie ohne ihren Hund Pablo nicht arbeitsfähig wäre.

Aufgrund ihres Autismus fällt es Frau Beltin schwer, Personen zu erkennen und mit ihnen Kontakt aufzunehmen. Durch Pablos Reaktion merkt sie, ob ihr eine Person schon bekannt ist. Während die Person mit Pablo interagiert, hat Frau Beltin Zeit, das Gesicht und die Stimme der Person gedanklich einzuordnen. Die Interaktion zwischen ihrem Hund und anderen Personen erleichtert Frau Beltin die eigene Kontaktaufnahme sehr.

Frau Beltin hat außerdem Schwierigkeiten, ihre Bedürfnisse wahrzunehmen. Pablo macht sie darauf aufmerksam, dass sie etwas essen sollte, er zeigt ihr an, wenn sie Stress hat und holt sie aus Situationen heraus, in denen sie aufgrund von Überforderung nicht mehr handlungsfähig ist. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn sich in einem engen Raum zu viele Menschen befinden.

Pablo ist nicht nur für Frau Beltin eine wichtige Stütze, sondern für ihr gesamtes Team, da er auch bei anderen Menschen angespannte Stimmungslagen und Situationen erkennt und unterstützend interagiert.

Die Ausbildung eines Assistenzhundes für Menschen mit Autismus dauert zwei bis drei Jahre lang. Die Kosten für die Ausbildung können zu Teilen vom Integrationsamt getragen werden.

Neben Assistenzhunden für Autismus gibt es viele weitere Assistenzhunde, z.B. bei Diabetes, Epilepsie, Posttraumatischer Belastungsstörung, Demenz. Aktuell forscht eine Projektgruppe, inwiefern Hunde zur Erkennung von Corona-Patienten eingesetzt werden können, noch bevor sich erste Symptome zeigen.

Weitere Informationen finden Sie unter: www.assistenzhunde-zentrum.de



Menschen mit psychischer Erkrankung im Arbeitsleben

Vor 30 Jahren, zu Beginn der Beratungsstellen, hieß es auf unserem Flyer:

Beratung für schwerbehinderte Arbeitnehmer*innen und langfristig psychisch Kranke

Das war wahrlich ein sperriger Begriff und keinesfalls eine sprachensible Beschreibung, aber: In jedem Fall war eine Zielgruppe benannt, für die wir auch heute noch zuständig sind und einige Besonderheiten aufweist.

Psychische Erkrankungen nehmen zu, die Zahlen der Krankenkassen weisen darauf seit Jahren hin und in der Öffentlichkeit ist das Thema weitaus präsenter als vor 30 Jahren. Ein Tabu ist es allerdings immer noch manches Mal, da in konkreten Situationen der Umgang mit den Phänomenen psychischer Erkrankung nicht leicht ist.

Die Gründe für die Zunahme der Zahlen sind vielfältig; in jedem Fall wird auch den veränderten Arbeitsbedingungen zugeschrieben, zu psychischen Belastungen bis hin zu Erkrankungen beizutragen.

Die Situation der Betriebe ist seit vielen Jahren durch Arbeitsverdichtung, Termindruck und oft chronisch personelle Engpässe gekennzeichnet; daneben bestehen in vielen Bereichen hohe Ansprüche an die Selbstorganisation oder es gibt im Gegenteil keinerlei Gestaltungsspielräume und Selbstbestimmtheit. Arbeitsabläufe und Gesamtstrukturen verändern sich durch Globalisierung und fortschreitende Digitalisierung in allen Bereichen. Die konkreten Folgen sind vielfältig: So kann z.B., weil die Chefin meist im Stress ist, nicht mal auf kurzem Weg etwas, was einem im Magen liegt, besprochen werden, um es aus der Welt zu schaffen - was die Gefahr birgt, dass aus einem kleinen Problem ein großes wird.

Das sind Rahmenbedingungen, die für alle Arbeitenden heute eine Herausforderung sind und die eine gewisse psychische Robustheit erfordern – und genau diese haben Menschen mit psychischen Erkrankungen oft nicht.

Die Nischenarbeitsplätze, die es zu Beginn unserer Beratungstätigkeit noch gab - wo man mit begrenztem fachlichem Anspruch einen geschützten Platz hatte, in dem man über Jahre arbeiten, Geld verdienen und dazugehören konnte – sind kontinuierlich weniger geworden. Dies gilt für alle Branchen, für städtische und ländliche Betriebe gleichermaßen, für Verwaltungen, Büros von kleineren und mittleren Handwerksbetrieben, sozialen Einrichtungen, Reinigungsfirmen, Gastgewerbe etc.

Die Bandbreite der Diagnosen ist groß und die biographischen, genetischen und sozialen Hintergründe, die die Entstehung psychischer Erkrankungen beeinflussen, sind ebenso vielfältig wie die einzelnen Persönlichkeiten.

Psychische Erkrankungen sind in der Regel nicht statisch, bei vielen Krankheitsbildern gibt es erhebliche Schwankungen. Wenn Menschen medikamentös und psychotherapeutisch gut behandelt werden und privat, finanziell, sozial und beruflich in stabilen Verhältnissen leben, stellt sich auch in Bezug auf die Krankheitssymptome oft eine Beruhigung ein. Aber: Viele Menschen sind nicht in regelmäßiger Behandlung und das Leben mit seinen Höhen und Tiefen, Veränderungen und herausfordernden Situationen verstärkt die Symptomatik. Depressives Lebensgefühl, panische Angst, Zwänge, emotionale

30 Jahre

Überreaktionen oder andere Dysbalancen verhindern ein einigermaßen stabiles Leben und Arbeiten.

Wenn es Probleme am Arbeitsplatz gibt, beraten wir als Integrationsfachdienst die Arbeitgeber*innen und die Arbeitnehmer*innen gleichermaßen, die Themenschwerpunkte sind unterschiedlich:

Die Arbeitgeber*innen haben vor allem die Leistungseinschränkungen erkrankter Arbeitnehmer*innen im Blick, die fehlende Stresstoleranz und die Belastungen, die häufiger durch sperriges Verhalten für die Kolleg*innen und Teams entstehen. Oft sind die Arbeitgeber*innen unsicher, wie sie eine Anforderung oder eine kritische Rückmeldung kommunizieren können, ohne Kränkungen, Aggression oder Krankschreibung zu erzeugen.

Die Arbeitnehmer*innen leiden unter angespannten Teamsituationen, unter Zeitdruck, schlechter Arbeitsorganisation oder fehlendem positiven Feedback. Das Gefühl „anders zu sein“, plagt viele Menschen mit psychischen Erkrankungen und macht ihnen Small Talk und die Pflege der kollegialen Beziehungen schwer, in der Folge fehlt ihnen dann oft das sichere Gefühl der Zugehörigkeit.

Manche haben auch wenig Gespür für die angemessene Art, etwas zu fragen und sich einzubringen, und ecken damit an bei vielen Kollegen, werden als anstrengend und „nervig“ erlebt. Wobei so eine Beschreibung auch zeigt: Die Grenzen sind fließend, wer will definieren, was „normal“ nervig und was „krank“ nerviges Verhalten ist...

Bei solchen Fragestellungen ist es hilfreich, wenn der IFD einbezogen wird. Wir sprechen mit den Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen einzeln und oft auch mit allen Beteiligten zusammen.

Manchmal finden erst dann Gespräche im Betrieb in ruhigem Rahmen statt, nicht wie vielleicht bisher zwischen Tür und Angel. Es wird versucht, eine Gesprächsatmosphäre herzustellen, wo sich die Beteiligten gegenseitig zuhören und der IFD trägt dazu bei, die Kommunikation zu verbessern, um dann hilfreiche Maßnahmen zu finden: Eine Veränderung in den Arbeitsaufgaben oder die Vereinbarung regelmäßiger Feedback-Gespräche, bei denen Positives ebenso benannt wird wie das, was sich verbessern sollte, bewirkt manches Mal schon eine Entlastung.

Vorschläge zu einer Arbeitszeitreduzierung, sofern dies zu einer Entlastung für alle Beteiligten beiträgt, und die Beantragung finanzieller Unterstützungen sind ebenso oft Thema wie der Versuch, auf allen Seiten ein wenig mehr Verständnis zu erzeugen: Für sprödes soziales Verhalten, für die Tatsache, dass auch der weltbeste Chef nicht immer gutgelaunt Ruhe und Nerv für vermittelnde Gespräche hat, oder dafür, dass man sich in einem Team nicht lieben muss, aber die Zusammenarbeit einigermaßen reibungslos funktionieren sollte.

Chef*innen brauchen und bekommen manchmal die Ermutigung, Klartext zu reden und ihre Führungsfunktion wahrzunehmen; Mitarbeiter*innen bekommen manchmal auch Korrekturen in ihrem Verständnis, wenn sie zu einseitig fordern, dass aufgrund der Erkrankung doch alle Rücksicht auf sie nehmen müssten.



Es gibt viele Situationen, in denen wir nur mit dem*r betroffenen Arbeitnehmer*in sprechen oder nur mit den Vorgesetzten. Themen sind z. B. Rehabilitation und Rente, Bewältigung beruflicher und familiärer Krisen und der Abbau von Ängsten im Umgang mit psychischer Erkrankung.

Die Tätigkeit und die Themen des IFD sind genau so vielfältig wie die beteiligten Menschen und die betrieblichen Strukturen, keine Lösungssuche gleicht komplett der anderen. Wir können nicht immer alle Beteiligten zufriedenstellen, aber in jedem Fall gewährleisten wir, dass alle vorhandenen Unterstützungsmöglichkeiten benannt werden; wir bringen neue Ideen und Perspektiven in die Gespräche ein und tragen durch unsere Mitwirkung häufig zu Deeskalationen bei.

Je herausfordernder die Situationen in den Betrieben werden und je schwerer es wird, die Leistungen des sozialen Sicherungssystems abzurufen, desto wichtiger ist die Tätigkeit des IFD – und es freut uns, dass wir mit unserer umfassenden Beratungskompetenz und den oft jahrzehntelangen Erfahrungen auch in schwierigen Zeiten die Prozesse wirksam mitgestalten können!

Autorin: Heike Döpp



30 Jahre Vorsicht

Arbeit für alle - machbar, bezahlbar, wunderbar?

Was heute unter dem programmatischen Titel „Arbeit Inklusiv“ im Bereich der Teilhabe von Menschen mit wesentlicher Behinderung am allgemeinen Arbeitsmarkt praktisch erprobt, etabliert, verworfen, rechtlich gestaltet, zuständigkeitshalber umkämpft und fachlich strittig diskutiert wird, begann 2005.

Das Thema ist in der Tat komplex, kann aber ganz schön frischen Wind in Geist und Gesinnung bringen. Es kann Nebenwirkungen erzeugen und einen nicht mehr loslassen.

Und es stellt Fragen. Auch schwierige Fragen, auf die es (noch) keine eindeutigen Antworten gibt.

Um die Vorstellung des fachlichen Konzepts, nebst Änderungen, Durchführungsbestimmungen, Verwaltungsvereinbarungen, Zahlenspiegel und Finanzierung soll es hier nicht gehen. Das ist alles auf der Homepage des KVJS nachzulesen.

Mein Anliegen ist es, Sie als Lesenden in diesen spannenden Schwerpunktbereich des Integrationsfachdienstes mitzunehmen.

Ich möchte Sie teilhaben lassen an meinen täglichen Erfahrungen. Kritische Zweifel anmelden und doch die Vision nicht verraten.

Doch zurück zum Anfang.

Was war die Grundidee, mit der uns unser Auftraggeber, das Integrationsamt des KVJS (Kommunalverband für Jugend und Soziales), auf den Weg schickte?

Mehr Menschen mit wesentlicher Behinderung sollten dabei unterstützt werden, eine für sie passende Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden.

Naheliegend war es, mit jungen Menschen zu beginnen, die noch in der schulischen und beruflichen Bildung waren, also ganz am Anfang schon die richtigen Weichen stellen.

Gesagt, getan. Es wurden Praktika gesucht, engagierte Arbeitgebende gefunden und schon wurden die ersten „echten“ Arbeitsverträge unterschrieben.

Von konventionellen Zuschreibungen wie dem Vorliegen einer „Erwerbsfähigkeit“ im Sinne des Rentenrechts lösten wir uns gerne, es ging ja um etwas Neues, Unübliches. GdB 100, sonderschulischer Förderbedarf festgestellt, nicht ausbildungsfähig, was sagt das schon über die Entwicklungsfähigkeit eines Menschen. Begriffe wie „kontextabhängige Erwerbsfähigkeit“ und „unübliches Arbeitsverhältnis“ wurden erfunden. Das traf es ja auch – irgendwie.

Die Erfolgsgeschichte des Programms in Zahlen ist schnell erzählt. Bald war die angestrebte Zahl von 1000 neuen Arbeitsplätzen gesprengt, dann waren es 4000 in ganz Baden-Württemberg und es ging weiter zahlenmäßig bergauf. Viele wollten es, viele schafften es, es hat viel Bemühen und viel Geld gekostet. Aber ein Anfang war gemacht.

Und ja, es gibt sie, die jungen Arbeitnehmenden mit Handicap, die uns von den Hochglanzbroschüren der Teilhabeakteure von ihrem Arbeitsplatz aus freudig zuwinken, die Hand des wohlwollenden Chefs auf der Schulter ruhend. Da haben dann zwei zusammengefunden. Inklusion perfekt?



Da braucht es dann kaum noch IFD. Gut so.

An den Orten, an denen ich als Integrationsfachberaterin unterwegs bin, ist es noch nicht soweit. Dafür bin ich ja da.

Hier ein paar Momentaufnahmen, die mich fachlich fordern, anrühren, erschüttern, skeptisch machen, die mir Hoffnung geben, derentwegen ich noch immer dabei bin.

Klaus B. ist noch in der Berufsfindungsphase. In die WfMB geht er nicht. Das wollen die Eltern nicht. Er soll viel lernen dürfen. Er soll inklusiv arbeiten. Er soll einmal von seinem eigenen Geld leben können, vielleicht möchte er mal eine Familie gründen. Die Familie macht sich Sorgen was wird, wenn sie nicht mehr sind. Seit Klaus auf der Welt ist, haben sie um alles kämpfen müssen. Das letzte Praktikum hat ihm Spaß gemacht. Da waren alle Kollegen nett. Er hat dabei geholfen, ein Zimmer zu streichen.

30 Jahre Vorsicht

Klara K. ist bei mir zur Beratung. Wie es denn bei der Arbeit läuft, frage ich, um ins Gespräch zu kommen. „Die Arbeit ist sehr schwer, aber ich brauche das Geld, ich will bald eine eigene Wohnung,“ antwortet sie. Sie arbeitet in Teilzeit 18 Stunden auf Mindestlohnbasis als Küchenhelferin. Ergänzend erhält sie ALG II. Von ihrer rechtlichen Betreuerin bekommt sie pro Woche 40 Euro in bar. Dass sie nur auf dem Existenzminimum abgesichert ist, wie hoch die Mieten in Freiburg sind und dass in einer WfMB Rentenbeiträge in Höhe des Durchschnittslohns abgeführt werden, weiß sie nicht.

Die Mutter einer jungen Arbeitnehmerin ruft mich an und ist empört. Seit einiger Zeit habe es sich gehäuft, dass ihre Tochter kurzfristig aushelfen musste im Hotel. Das habe zur Folge, dass die ganze Familienplanung durcheinanderkomme und ihre Tochter sei davon überfordert. Als sie sich letzte Woche zwei Tage krankgemeldet habe, weil sie so erschöpft war, habe der Chef sie danach nicht mal gefragt, ob es ihr wieder gut gehe. Ich weiß, dass das Hotel in wirtschaftlicher Not ist. Da wird jede Hand gebraucht. Ich kann beide verstehen.

Peter R. begleite ich schon in seinem dritten Arbeitsverhältnis. Jedes Mal beginnt es gut, es macht ihm Spaß, er ist fleißig, zuverlässig und geschickt, kommt gut an. Dann beginnt es. Erst schleichend. Er tauscht die Dienste, um den Kollegen einen Gefallen zu tun, er macht Überstunden, er sucht Freundschaften zu den Kollegen, er gerät zwischen die zwischenmenschlichen Fronten, er meldet sich krank, er versucht es nochmal, alle sind enttäuscht von ihm, er schämt sich, er gibt auf. Dabei sucht er im Grunde doch nur eine emotionale Heimat. Seine Herkunftsfamilie ist zerrüttet.

Sarah P. hat Trisomie 21. Das sieht man auch. Sie ist eine Mitarbeiterin, wie man sie sich wünscht. Loyal, freudig, kann super mit den Kunden, ist flink und geschickt. Sie ist fast nie krank, lernt mit Begeisterung dazu. Einmal hat ein Kunde den Chef angesprochen, warum solche Leute hier arbeiten im Servicebereich. Der Chef hat den Besucher des Hauses verwiesen. Wenn Sarah P. das gehört hätte, wie hätte sie darauf reagiert?

Für einen jungen Mann ist ein Arbeitsplatz gefunden, der besser passt als der alte Arbeitsplatz. Weil er aber schon einen unbefristeten Arbeitsvertrag hat, kann der neue Arbeitgeber keine Zuschüsse bekommen, damit er den jungen Mann dort individuell bezogen auf seine Behinderung einarbeiten kann. Nahtlose Arbeitsplatzwechsel sind für dauerhaft leistungseingeschränkte Menschen so nicht vorgesehen. Dabei ist es doch sinnvoll, wenn dazwischen keine Zeit der Arbeitslosigkeit entsteht. Die Zuständigkeitsfrage unter den Behörden ist noch nicht einvernehmlich geklärt. Ich tröste den Vater und kann nicht viel tun.

Diese Beispiele zeigen mir, die Geschichte ist noch nicht zu Ende.

Und ich frage mich immer wieder aufs Neue: Sind wir zu weit gegangen?

Haben wir zu kurz gedacht? Wohin soll das führen und wer geht mit?

Autorin: Annette Aly



Dank

Ein Jubiläum ist ein guter Anlass, um Dank auszusprechen.

Dank an den Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg, das Integrationsamt als unseren Auftraggeber, die Koordination für die Integrationsfachdienste in Karlsruhe beim Integrationsamt, die Mitarbeitenden des Integrationsamtes Freiburg - Regionalbüro, die Mitarbeitenden der Stadt- und Landkreise in den Abteilungen der Eingliederungshilfe sowie die Agentur für Arbeit Freiburg, das Jobcenter für die Landkreise Breisgau-Hochschwarzwald und Emmendingen und der Stadt Freiburg für die gute Kooperation.

Dank an die Arbeitgeber*innen in der Region für Ihr Engagement, sich für Inklusion einzusetzen.

Dank an die Kolleg*innen aus Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren, aus inklusiven Schulen, sozialen und medizinisch-therapeutischen Einrichtungen, aus Werkstätten für Menschen mit Behinderung und aus Inklusionsunternehmen.

Dank an die Klient*innen und ihre Angehörigen für ihr Vertrauen in die Qualität unserer Arbeit.

Danke an alle, die uns in unserem Anliegen unterstützen, die Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Einschränkungen zu ermöglichen.





Auflösung der Rätsel

Gebärden-Quiz:

- Bild 1: Hallo
- Bild 2: Entschuldigung
- Bild 3: Danke
- Bild 4: Gespräch
- Bild 5: Ja
- Bild 6: Nein
- Bild 7: Arbeit
- Bild 8: Frage
- Bild 9: gut

Behörden-Kreuzworträtsel:

- 1. Agentur fuer Arbeit
- 2. Bundesteilhabegesetz
- 3. Eingliederungshilfe
- 4. Versorgungsamt
- 5. Schule
- 6. KVJS
- 7. Inklusion
- 8. Integrationsamt
- 9. UN-BRK

Lösungswort: Alles klar?



Integrationsfachdienst
Holzmarkt 8
79098 Freiburg

Telefon: 0711/25083-2800

E-Mail: info.freiburg@ifd.3in.de

Internet: www.ifd-bw.de