

Jahresbericht

2017

ifd bremen
integrations
fachdienst
bremen gmbh



	Seite
Vorwort	3
I. Entwicklung von Organisation, Personal und Qualitätsmanagement	4
II. Entwicklung in den Arbeitsbereichen	6
1. Übergänge	6
1.1. Orientieren	7
1.2. Qualifizieren	8
1.3. Begleiten	9
2. Berufsbegleitung	10
2.1. Begleitende Hilfen für schwerbehinderte Beschäftigte	10
2.2. Begleitende Hilfen für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes (ohne SB-Status)	11
2.3. »five« - Beratungstelefon für Führungskräfte des öffentlichen Dienstes	12
3. Vermittlung in Arbeit	12
4. Sinnesbehinderte NutzerInnen	14
5. Integrationsberatung	15
III. Ausblick	16
IV. Der IFD Bremen in der Presse	17
V. Der IFD Bremen in Zahlen	18

Der jährliche Bericht der Integrationsfachdienst Bremen GmbH bilanziert in Informationen aus den Arbeitsbereichen sowie einer statistischen Auswertung das Leistungsergebnis des zurückliegenden Jahres und erläutert Rahmenbedingungen, Besonderheiten und Veränderungen der Beratungstätigkeit. Das Geschäftsjahr 2017, das nach den gesetzlichen Forderungen und im Sinne der Integrationsleistung für schwerbehinderte Menschen fachlich sowie wirtschaftlich wieder zu einem guten Ergebnis geführt hat, war mit Kontinuität und Wandel in gleicher Weise verbunden.

Der Erfolg der Bemühungen aller beteiligten Träger um beständige Rahmenverhältnisse für eine qualitativ anspruchsvolle und ergebnisorientierte Beratungsleistung für Menschen mit Behinderung zeigte sich im vergangenen Jahr in besonderer Weise in der Entscheidung des Amtes für Versorgung und Integration Bremen, die Kernleistungsbereiche des Integrationsfachdienstes für weitere vier Jahre bis 2022 zu beauftragen. Die Vertragsfortsetzung bestätigt uns in der zugesprochenen Leistungsfähigkeit und Beratungskompetenz, ist uns aber gleichzeitig Verpflichtung, das Qualitätsniveau zu halten und, wo möglich, durch Weiterentwicklung, Anpassung und Ergänzung zu verbessern. Weiterbeauftragungen ergaben sich ebenfalls für die Bereiche

»Budget für Arbeit«, »Unterstützte Beschäftigung« und »JobBudget«. Die Beauftragung der Berufsbegleitung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes wurde ebenfalls verlängert.

Bedauerlich war hingegen, dass die berufliche Orientierung für Schülerinnen und Schüler, die sich als durch das BMAS gefördertes Modellprojekt entwickelt und sehr bewährt hatte, zunächst nicht weitergeführt werden konnte. Ressortübergreifende Gespräche zu einer Überführung der Finanzierung in die Länderhoheit führten bislang zu keinem tragfähigen Ergebnis. Die Gespräche werden jedoch weiter fortgesetzt, so dass die Möglichkeit und Hoffnung besteht, dass dieses Beratungsangebot als erster Wegweiser Schülerinnen und Schüler im Übergang ins Berufsleben künftig wieder zur Verfügung gestellt werden kann.

Eine sehr erfreuliche Veränderung ergab sich für unsere Klientinnen und Klienten sowie unsere Belegschaft durch die Verlegung und Zusammenlegung unserer Beratungsräume und der Geschäftsstelle in der Innenstadt. Damit konnte eine bessere Erreichbarkeit und eine effizientere Gestaltung unserer Organisationsstrukturen umgesetzt werden.

Für kleine und mittelständische Unternehmen konnten wir unser Beratungsangebot zu Themen der Beschäftigungsmöglichkeiten schwerbehinderter Menschen mit einem neuen Standort im Unternehmensservice Bremen im Gebäude der Handelskammer ebenfalls verbessern. Dass die Integrationsberatung für Arbeitgeber nun in beiden Kammern Präsenz zeigt und regelmäßig kontaktiert wird, unterstreicht die Bedeutung von unkomplizierter Erreichbarkeit und Inanspruchnahme der Beratungsleistung. Bei den Kammern möchten wir uns an dieser Stelle für die angenehme und kooperative Zusammenarbeit bedanken.

Für die vertrauensvolle Zusammenarbeit danken wir ganz herzlich ebenso unseren Gesellschaftern, Vertreterinnen und Vertretern der senatorischen Behörden und insbesondere des Amtes für Versorgung und Integration Bremen sowie verbundener Partnerorganisationen. Besonders bedanken möchte sich die Geschäftsführung bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren intensive Arbeit in Beratung und Betreuung unseren Erfolg als sozialer Dienstleister bestimmt.



Bernhard Havermann
IFD Bremen GmbH
Geschäftsleitung

I. Entwicklung von Organisation, Personal und Qualitätsmanagement

Wie bereits einleitend ausgeführt, stand für die IFD Bremen GmbH im vergangenen Jahr im Bereich Qualitätsmanagement die Rezertifizierung an, um die Voraussetzungen zur Beauftragung durch die Agentur für Arbeit nach AZAV (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung) erfüllen zu können. Die Überprüfung des Qualitätsmanagementsystems, innerhalb dessen die Prozesse dokumentiert, überwacht und weiterentwickelt werden, ergab ein positives Ergebnis. Um für eine möglicherweise in der Zukunft vorgeschriebenen Zertifizierungspflicht nach ISO vorbereitet zu sein, sind bereits sämtliche Leistungsbereiche des IFD Bremen, nicht nur die nach AZAV zertifizierungspflichtigen, im QMS erfasst. Zur Kontrolle und kontinuierlichen Verbesserung von Prozessen wurden in 2017 fünf interne Audits und sieben Arbeitstreffen durchgeführt. Ein Schwerpunkt wird im kommenden Jahr die Berücksichtigung von Neuregelungen des Datenschutzes im Qualitätsmanagementsystem betreffen.

Eine wesentliche Änderung ergab sich für die tägliche Arbeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch den Austausch des bisherigen EDV-Programms zur Dokumentation der Beratungsprozesse KLIFD (Klientenverwaltung für IFDs). Das Integrationsamt Bremen hat in der Weiterentwicklung der Vorgängerversion nun ein Web-basiertes Programm zum Einsatz gebracht. Die notwendigen Schulungen und Übertragungen von Daten in das neue System erfolgten bereits im vierten Quartal 2016. Ab dem 1. Januar 2017 erfolgte die Anwendung des neuen Programms in der Produktivumgebung. Die Systemumstellung beanspruchte bei der Integration in den operativen Alltag wegen des besonderen Programmdesigns mehr Zeit und Aufwand als geplant, verlief aber insgesamt erfolgreich. Es werden auch weiterhin Funktionen optimiert und Softwarekomponenten angepasst. Hierzu erfolgt ein intensiver Austausch mit dem bereitstellenden Kostenträger.

Die wesentlichste Veränderung von Struktur und Organisation der IFD Bremen GmbH ergab sich im letzten Jahr durch den Standortwechsel zu Mitte des Jahres. Der Umzug war vor allem notwendig geworden, weil Veränderungen der Mietumgebung am bisherigen Standort im Walle-Center die Durchführung von Beratungs- und Geschäftsstellenbetrieb in Teilen unmöglich gemacht haben. Ohnedies war aber bereits aus organisatorischen Gründen langfristig beabsichtigt gewesen, die Aufteilung auf zwei Standorte durch eine Zusammenlegung aufzuheben, um Doppelstrukturen in Verwaltungsanteilen zu vermeiden und Wegezeiten einsparen zu können. Der zentralere Standort auf dem Stadtwerder in der Straße Herrlichkeit 4 ermöglicht zudem eine bessere Erreichbarkeit für unsere Klientinnen und Klienten. Die Bürofläche bietet einen deutlich moderneren Bau-Standard, eine bessere IT-Infrastruktur und geeignete Besprechungsräume zu



»An unserem neuen Standort gehen wir mit Courage, Weitblick und Spürsinn auf die Anforderungen von morgen zu.«

vergleichbaren und teils niedrigeren Kosten. Der Umzug wurde vor der Sommerpause durchgeführt. Da die Umzugstätigkeiten an einem Wochenende stattfanden und Umsetzung und Einrichtung der EDV-Infrastruktur sehr schnell erfolgten, war der IFD Bremen zwei Tage nach Umzug am neuen Standort bereits wieder arbeitsfähig.

Neben den schwieriger werden den Voraussetzungen für Akquise und Neueinstellung von geeignetem Personal für eine qualitativ anspruchsvolle Beratungsleistung, über die wir bereits in der Vergangenheit berichtet haben, ist auch die Steuerung der Personalkapazitäten bei schwankenden Auslastungs- und Beauftragungsverhältnissen eine beständige Herausforderung. Da wir durch unbefristete Arbeitsverträge die

Kompetenz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für eine gute Beratungsqualität und Kontinuität der Ansprechpersonen langfristig im Unternehmen erhalten wollen, sind notwendige kurzfristige Anpassungen an aktuelle Beauftragungslagen nur dank der Flexibilität der Belegschaft, vor allem bei der Bereitschaft der Übernahme von Übergangsaufgaben und umsichtiger Führung der zuständigen Leitungen möglich.



II. Entwicklung in den Arbeitsbereichen

1. Übergänge

Das Arbeitsleben kann mit vielen unvorhersehbaren Hürden und Herausforderungen gespickt sein. Gemeinsam mit den NutzerInnen unserer Angebote erleben wir dies häufig auf einem Stück ihres Weges. Ein hohes Maß an Verantwortlichkeit für die eigenen Möglichkeiten und Grenzen, Flexibilität und hohe Leistungsbereitschaft sind erforderlich, um in dieser Mischung aus »Slalomlauf um Hindernisse« und »zwei Schritte vorwärts, einen Schritt zurück« zu bestehen.

Im vergangenen Jahr hat der Bereich Übergänge Ähnliches erlebt. Anfang des Jahres 2017 war das Team konzeptionell und personell sehr gut aufgestellt, um Teilhabe am Arbeitsleben in Betrieben zu ermöglichen! Noch im März waren 11 KollegInnen bei der Hamburger Arbeitsassistentin zum fachlichen Austausch zu Gast, für den Sommer war der Umzug in die neuen Räumlichkeiten in der Innenstadt geplant und die Auftragslage schien gesichert.

Die Dinge entwickelten sich dann anders als geplant. Die zwischengenutzten Räumlichkeiten im alten Fernmeldeamt in der Neuenstraße wurden wegen Eigenbedarfs des Vermieters kurzfristig gekündigt. Innerhalb von acht Wochen musste eine Lösung gefunden werden, um die Zeit bis zum Gesamt-IFD-Umzug im Sommer zu überbrücken.

Für den Zeitraum April bis Juni zogen die MitarbeiterInnen in das Walle-Center und teilten sich Büros mit den dort eingesetzten KollegInnen.

Zusätzlich zu diesem Arbeitsleben aus Umzugskisten galt es sich mit weiteren nicht vorhersehbaren Veränderungen auseinanderzusetzen. Drei KollegInnen (inklusive der Jahrespraktikantin) haben aus jeweils sehr erfreulichen persönlichen Gründen das Team (zumindest auf Zeit) verlassen. Parallel dazu wurde deutlich, dass im Auftragsbereich der beruflichen Orientierung ab Sommer 2017 keine neuen SchülerInnen mit Förderbedarf mehr unterstützt werden konnten und auch andere Auftragsbereiche Auslastungsschwankungen unterlagen.

Um flexible Lösungen für diese sich ständig verändernden Parameter vorzuhalten, wurde die schon in den Vorjahren begonnene Bearbeitungszuteilung der Auftragsarten (Berufsorientierung, InbeQ / UB, JobBudget, Berufsbegleitung, Budget für Arbeit) auf alle KollegInnen weiterentwickelt. Das jeweils erforderliche Spezialwissen wurde mit großem Engagement und gegenseitiger Einarbeitung mit- und untereinander im Team weitergegeben, um auch zukünftig immer passgenauere Teilhabemöglichkeiten anbieten zu können.

Verstärkter fachlicher Austausch, gemeinsame Fort- und Weiterbildungen und Impulse nach und von außen sind im Kern auch die Erwartungen, die die IFD Bremen GmbH mit der »Landesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung Niedersachsen-Bremen« verbindet. Die Gründungsveranstaltung der LAG UB fand im Mai 2017 in den Räumen unserer Integrationsfirma »weserwork« statt. Immer häufiger erreichen den Bereich Übergänge Anfragen aus dem niedersächsischen Umland, sowohl von betroffenen Menschen mit Behinderungen, von Betrieben wie auch von Kostenträgern, die von den gut vernetzten Angebotsstrukturen in Bremen gehört haben. Zur gegenseitigen und gemeinsamen Weiterentwicklung der Angebotsstrukturen der Mitglieder ist der Bereich Übergänge im Sprecherkreis der LAG vertreten.

1.1. Orientieren

Die frühzeitige Unterstützung von SchülerInnen mit Behinderung bei der Orientierung im Übergang von der Schule in das Arbeitsleben ist das Ziel eines in Bremen bis Ende des Schuljahres 2017 / 2018 umgesetzten Projekts. Finanziert wird es aus Mitteln des Bundesausgleichsfonds (Mittel der Ausgleichsabgabe von Arbeitgebern) über das Programm »Initiative Inklusion« des BMAS (2012 – 2017). Ein durch vorangehende Potenzialanalysen und Berufswegekonferenzen abgesichertes begleitetes Zusammenführen von SchülerInnen und Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts soll junge Menschen mit Behinderungen bei der möglichst selbstbestimmten Teilhabe am Arbeitsleben unterstützen und Alternativen zur Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) aufzeigen.

Als Maßstab der Unterstützung gelten dabei immer die konkreten Anforderungen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Es werden keine künstlichen oder abstrakten Lernsituationen nachgestellt, sondern nur Anforderungen in den Blick

genommen, die den individuellen beruflichen Wünschen und Möglichkeiten der SchülerInnen entsprechen. Die gewonnenen Erkenntnisse haben damit eine hohe Aussagekraft in Bezug auf die individuelle Situation und Perspektive der SchülerInnen.

Insgesamt wurden vom IFD Bremen bislang im Rahmen der Initiative Inklusion 137 SchülerInnen unterstützt. Das Geschlechterverhältnis war nahezu ausgeglichen (65w, 72m). Dies mag ein Erfolg der personenzentrierten Ausrichtung des Angebotes sein. In der Stärkung der eigenen Haltung und Meinung wurde auch versucht, nicht automatisch geschlechtstraditionell vorgegebene Wege zu unterstützen.

118 Betreuungen sind bis Ende 2017 abgeschlossen worden (siehe Aufstellung unten).

Zum Vergleich: Zu Beginn des Aufbaus von Strukturen und Instrumenten zur Unterstützung von SchülerInnen mit dem Förderbedarf Wahrnehmung und Entwicklung vor bald zehn Jahren sind diese nachschulisch fast ausnahmslos in die WfbM oder in eine Tagesförderstätte gewechselt!

Für das Arbeitsleben nach der Schulzeit bietet das neue Bundessteilhabegesetz (BTHG) ab dem 1. Januar 2018 mehr Möglichkeiten der beruflichen Teilhabe für Menschen mit Behinderung, wie zum Beispiel das »Budget für Arbeit« und »Andere Anbieter« statt WfbM. Die Landschaft der beruflichen Rehabilitation wird damit noch vielfältiger, aber auch noch komplexer als sie es bereits ist. An dieser Schnittstelle ist aus unserer Sicht weiterhin frühzeitig Fachkompetenz für SchülerInnen, Eltern und Lehrkräfte vorzuhalten, die diese Möglichkeitsräume und entsprechend motivierte Betriebe zusammenbringen kann.

Auch wenn bis heute noch keine Lösung zur Fortführung des Angebotes auf Landesebene gefunden wurde, gibt die Vielzahl an positiven Rückmeldungen aus Schulen, Betrieben, Arbeitgeberorganisationen, Betroffenenverbänden und Fachöffentlichkeit den MitarbeiterInnen des IFD Bremen Rückhalt und Mut, an der Vision einer möglichst vielfältigen Teilhabe am Arbeitsleben festzuhalten!

Ergebnisse der abgeschlossenen Betreuungen

Unterstützte Beschäftigung (InbeQ / UB)	11
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB)	14
Berufsvorbereitungsjahr (BVJ)	5
Ausbildung im Betrieb	1
Außerbetriebliche Ausbildung	5
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	1
Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM)	34
Verbleib in Schule	27
Sonstige (Wegzug, Erkrankung, med. Reha)	20



1.2. Qualifizieren

Das Konzept »Unterstützte Beschäftigung« ist die betriebliche Qualifizierung, Einarbeitung und Begleitung in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes nach dem Grundsatz »Erst platzieren, dann qualifizieren« für Menschen mit Behinderung, die einen hohen Bedarf an individueller Unterstützung aufweisen. Die IFD Bremen GmbH hält auf Grundlage dieses Konzeptes zwei Angebote zur betrieblichen Qualifizierung vor:

- > die Reha-Maßnahme »Individuelle betriebliche Qualifizierung / Unterstützte Beschäftigung nach § 55 SGB IX (UB)« und
- > das Projekt JobBudget (für Beschäftigte des Martinshofes)

Beide Leistungsbereiche werden in Kooperation mit der kommunalen Werkstatt Bremen umgesetzt und im Auftrag der Agentur für Arbeit, dem Amt für Versorgung und Integration und zum Teil aus Mitteln der Eingliederungshilfe finanziert. Ein hohes Maß an Durchlässigkeit zwischen den Angeboten kann damit für die NutzerInnen sichergestellt werden.

Die Maßnahme »Individuelle betriebliche Qualifizierung« fand im Jahr 2009 Einzug in den Katalog der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Sie normiert ein betriebliches Qualifizierungsformat für Menschen im Grenzbereich zwischen Werkstatt und allgemeinem Arbeitsmarkt. Kerninhalte von Unterstützter Beschäftigung sind die persönliche Berufs- beziehungsweise Zukunftsplanung, die Erarbei-



»Wir beflügeln den Mut und Gestaltungswillen jedes Einzelnen.«

tung eines individuellen Fähigkeitsprofils, die Arbeitsplatzakquisition, die Arbeitsplatzanalyse und Anpassung des Arbeitsplatzes, die Qualifizierung im Betrieb (Jobcoaching) sowie die Sicherung des Arbeitsverhältnisses durch die kontinuierliche Unterstützung des Arbeitgebers und Arbeitnehmers bei auftretenden Fragen oder Problemen im weiteren Verlauf der Beschäftigung.

Das umgesetzte Konzept eröffnet beste Chancen, in betrieblichen Kontexten über eine längere Zeitspanne hinweg Fuß zu fassen und in eine reguläre Beschäftigung hineinzuwachsen. In den letzten vier Jahren haben insgesamt 57 Personen (20w, 37m) die Maßnahme abgeschlossen. 42 Prozent davon sind erfolgreich in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gewechselt (davon fast die Hälfte Frauen).

Im Projekt »JobBudget« wurden in 2017 im Auftrag des Integrationsamts insgesamt 8 TeilnehmerInnen (3w, 5m) unterstützt. Zwei Personen (2m) wurden im Berichtszeitraum neu aufgenommen und drei Betreuungen (2w, 1m) abgeschlossen. Die TeilnehmerInnen sind im Durchschnitt 37 Jahre alt und seit sieben Jahren im Martinshof beschäftigt.

Die Praxis im Projekt zeigt weiterhin die hohe Relevanz der Passgenauigkeit der betrieblichen Einsatzorte auf. Die intensive Begleitung der TeilnehmerInnen durch den IFD wird auch von Seiten der Betriebe geschätzt. Eine Auseinandersetzung mit den Anforderungen in den Berufsfeldern und die gemeinsame Reflexion ermöglichen den TeilnehmerInnen die Formulierung von Unterstützungsbedarfen und Lernzielen in zielgerichteten Qualifizierungen.

Die vom Auftraggeber vorgegebene Vermittlungsquote in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Höhe von 30 Prozent der Abschlüsse wurde in 2017 erreicht. Einer von drei TeilnehmerInnen ist in Arbeit übergegangen. Er wurde in Teilzeit als Helfer im Lager eingestellt. Der Betrieb ist spezialisiert auf den Onlinehandel mit allergenfreien Lebensmitteln. Eine Förderung erfolgte über das Budget für Arbeit.

Um die Auslastung des Angebotes zu halten und zu erhöhen, wurde vereinbart, das Angebot stärker auch außerhalb des Martinshofes zu bewerben, um Multiplikatoren, Eltern und Betroffene mit Werkstattempfehlung, die nicht (mehr) in der WfbM arbeiten, zu erreichen. Tatsächlich liegen zum Jahresende wieder ausreichend Anmeldungen für das nächste Jahr vor.

Die bisherigen Erfolge und die gut ausgebauten Kooperationsstrukturen zwischen Werkstatt Bremen und Integrationsfachdienst bieten für die Zukunft gute Voraussetzungen, um beide Angebote weiterzuentwickeln. Beispielsweise ließe sich der Umfang der Qualifizierungsanleitung bei gleicher Methode erhöhen, um damit für stärker leistungsgeminderte Interessenten eine Erprobung und Qualifizierung auf dem regulären Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Angestrebt wird auch die Entwicklung und Anwendung personenzentrierter betrieblicher Qualifizierungskonzepte für eine Zusammenarbeit im Eingangsverfahren und dem Berufsbildungsbereich.

1.3. Begleiten

Sowohl in der Berufsbegleitung im Rahmen der UB wie auch im Budget für Arbeit bietet der Integrationsfachdienst eine prozessorientierte Unterstützung für Menschen mit Behinderung und deren Arbeitgeber an. Kostenträger dieser Angebote ist ebenfalls das Integrationsamt.

Erreicht und sichergestellt werden soll ein optimales Passungsverhältnis zwischen den Fähigkeiten des behinderten Arbeitnehmers und den Anforderungen seines Arbeitsverhältnisses. Ausgangspunkt jeder Berufsbegleitung ist die Analyse des individuellen Unterstützungsbedarfs sowie der betrieblichen Situation unter Berücksichtigung von persönlichen, sozialen, behinderungsbedingten und beruflichen Aspekten. Die Fachkräfte sind dabei als unparteiischer Unterstützer des zu sichernden Arbeitsverhältnisses tätig und beraten den Menschen mit Behinderung und seinen Arbeitgeber gleichberechtigt.

In 2017 wurden insgesamt 21 Personen (15m, 6w) in den Bereichen Übergänge und Berufsbegleitung auf Grundlage des § 55 SGB IX unterstützt, einige schon über Jahre, einige erst seit Kurzem. Ziel der Begleitung

ist immer auch, den Unterstützungsumfang so degressiv wie möglich zu gestalten, dies gelingt in vielen Fällen. Manche NutzerInnen (oder deren Arbeitgeber) greifen bei Bedarf nach Jahren ohne Unterstützung in Krisen auf die Beratungsmöglichkeit zurück. Hier sind kurzfristige Beauftragungen durch das Integrationsamt möglich und bilden den flexiblen Nutzen dieses Angebotes ab.

Abschließend und mit Blick auf die im BTHG verankerten Teilhabeplanverfahren möchten wir anmerken, dass eine vielfältige Teilhabe von Menschen mit wesentlichen Behinderungen vom Vorhandensein inklusionsorientierter, personenzentrierter und sozialräumlicher Unterstützungsarrangements abhängen wird. Die »Schubladen im Apothekerschrank« der beruflichen Rehabilitation sind zwar in den letzten Jahrzehnten immer vielzähliger geworden, der Weg zu einer personenzentrierten Bedarfsfeststellung mit daraus resultierenden maßgeschneiderten Angeboten ist aber noch weit.

Das Team des Bereiches Übergänge wird diesen Weg weiterhin fachlich begleiten und auf regionaler Ebene zur Vernetzung bereits bestehender und neu zu schaffender Angebotsstrukturen beitragen.



2. Berufsbegleitung

2.1. Begleitende Hilfen für schwerbehinderte Beschäftigte

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) konstatiert in ihrem Jahresbericht 2016/17, dass die Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben seit 30 Jahren zentrale Aufgabe der Integrationsfachdienste in Deutschland sei und die Hauptauftraggeber nach wie vor die Integrationsämter sind (BIH Bericht S. 36). Das gilt auch für Bremen weiterhin.

Die Nachfrage an berufsfeldbezogener Beratung in Bremen fiel 2017 mit über 220 Neuanfragen etwas geringer aus, lag aber in einem vergleichbaren Mittel der Vorjahre. In der beruflichen Sicherung wurden 2017 insgesamt 341 Personen (davon 213 Frauen) unterstützt. 59 ratsuchende Menschen nutzten die qualifizierte Kurzberatung (über zwei Monate ohne Übergang in eine berufsbegleitende Maßnahme) und 118 Personen wurden in eine berufsbegleitende Maßnahme neu aufgenommen. 121 Berufsbegleitungsfälle konnten im Berichtsjahr abgeschlossen werden. Die Sicherungsquote der abgeschlossenen Fälle fiel 2017 mit 90,27 Prozent sehr hoch aus und lag über der für 2016 festgestellten bundesweiten Quote von 84,8 Prozent (BIH Bericht S. 40). Die durchschnittliche monatliche Auslastung in der beruflichen Sicherung lag 2017 mit 198,8 Berufsbegleitungsaufträgen zum Vorjahresvergleich auf ähnlichem Niveau.

Gegenüber dem Vorjahr kam 2017 die personelle Situation in der beruflichen Sicherung etwas in Bewegung. Ein Mitarbeiter war für ein Jahr beurlaubt, dafür konnte im Februar eine gebärdensprachkompetente Vertretungskraft ihre Arbeit aufnehmen. Im Dezember verließ ein langjähriger Mitarbeiter den IFD in den Ruhestand. Außerdem wurden erforderliche Stundenanpassungen bei in Teilzeit befindlichen Fachkräften vorgenommen.

Das qualitativ hochwertige Dienstleistungsangebot an berufsbegleitender psychosozialer Beratung und Unterstützung wurde durch regelmäßige Supervision und Fortbildungsangebote für die Fachkräfte sichergestellt. Den Erwartungen und Anforderungen an die Dienstleistung in einer komplexer werdenden Arbeitswelt angemessen begegnen zu können, ist im Unterstützungsprozess unsere professionelle Aufgabe. Deshalb sind die folgenden exemplarischen Originalkommentare aus den NutzerInnenbefragungen 2017 nach erfolgtem Maßnahmenabschluss ein motivierender Einblick in die Erfolge der Beratungsarbeit aus Sicht und Erleben von KlientInnen:

»Ich wurde sehr zuvorkommend behandelt und ich bin als Person mit meinem persönlichen Handicap wahrgenommen und sehr gut unterstützt worden.«

»In allen Fragen und Situationen hatte ich fachgerechte Unterstützung.«

»Der Fachkraft gelang es, die Erfordernisse des Berufs, die Interessen des Arbeitgebers, die Umstände in der Einrichtung und meine Kernkompetenzen trotz meiner Einschränkungen zur Zufriedenheit aller zu gestalten.«

»Kompetent, verlässlich, menschlich!«

»Weil mir in der Beratung aufgezeigt wurde, welche Möglichkeiten ich habe. Das war für mich sehr hilfreich.«

Die Aussagen weisen auf ein hohes Maß an Zufriedenheit bei den KlientInnen. Für die Fachkräfte waren die vielen positiven Rückmeldungen aus der NutzerInnenbefragung eine Bestätigung für die erfolgreiche psychosoziale Beratungsarbeit. Die in den Kommentaren erwähnte Haltung der Beraterinnen und Berater bildet sich ebenfalls in den Leitsätzen des IFD ab. Gerade in Zeiten einer sich immer schneller verändernden Arbeitswelt mit weiter steigenden Anforderungen und Flexibilisierungsbedarfen, Ressourcenverknappung und

2.2. Begleitende Hilfen für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes (ohne SB-Status)

nicht zuletzt durch die voranschreitende Digitalisierung bis in kleinste Arbeits- und Lebensbereiche hinein, droht der Blick auf und die erforderliche Fürsorge für Beschäftigte mit gesundheitlichen Einschränkungen und ihre besonderen Bedarfe für Betriebe und Dienststellen zu einer Last zu werden. Arbeitsplätze behinderungsgerecht anzupassen wird zu einer Herausforderung, und dies ist bei weitem nicht auf rein technische Anforderungen zu reduzieren. Wenn auch die betrieblichen Umstände und Anforderungen schwieriger werden, sind sich die Fachkräfte der Berufsbegleitung der Bedeutung eines wertschätzenden und fairen Umgangs mit den gesundheitlich eingeschränkten Beschäftigten sowie dem betrieblichen Umfeld bewusst und versuchen diese Haltung in ihrer Arbeit zu verwirklichen.

Als bewährte einzelfallbezogene psychosoziale Beratungs- und Unterstützungsleistung der IFD Bremen GmbH sind die begleitenden Hilfen für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes ohne Schwerbehindertenstatus für gesundheitlich eingeschränkte und von Behinderung bedrohte MitarbeiterInnen und ihre Dienststellen ein wichtiges und förderliches Dienstleistungsangebot.

Im Berichtsjahr 2017 nahmen insgesamt 28 Beschäftigte (davon 18 Frauen) berufsbegleitende Hilfen in Anspruch, 13 Berufsbegleitungen wurden neu begonnen und neun wurden im Berichtsjahr abgeschlossen. Die Klärung der gesundheitlichen Situation und der beruflichen Perspektiven in Verbindung mit Leistungs- und Belastungseinschränkungen waren typische Inhalte im Beratungszugang. Weitere relevante Themen waren erhöhte Fehlzeiten in Verbindung mit geplanten bzw. laufenden BEM-Verfahren und Konflikte am Arbeitsplatz.

Die durchschnittliche monatliche Fallauslastung 2017 lag bei 16,1 Fällen. Ein Nachfragerückgang aus der zweiten Jahreshälfte 2016 setzte sich bis Jahresmitte 2017 fort. Erst in der zweiten Jahreshälfte des Berichtszeitraums stiegen die Neuanfragen wieder deutlich an. Längere Wartezeiten bei der Aufnahme konnten vermieden werden.

Bei sieben der neun abgeschlossenen Fälle konnten Arbeitsplätze gesichert werden, z. B. nach erfolgreichem Arbeitsversuch und Umbesetzung. In einem Fall wechselte nach Feststellung einer Schwerbehinderteneigenschaft die weitere Beauftragung in die Zuständigkeit des Integrationsamtes. Bei den abgeschlossenen Fällen 2017 lag die durchschnittliche Dauer der berufsbegleitenden Maßnahmen bei 18,3 Monaten.

Die über viele Jahre immer wieder neu veranlasste Beauftragung der IFD Bremen GmbH durch die Senatorin für Finanzen endete zum 31. Dezember 2017. Das bewährte und erfolgreiche Dienstleistungsangebot konnte nach Verhandlungen im vierten Quartal 2017 für weitere drei Jahre vereinbart werden. Künftiger Auftraggeber ist die Performa Nord. Die operativen Prozesse werden im Laufe des Jahres 2018 angepasst.

»Wir machen uns dafür stark, dass jeder Mensch einen Arbeitsplatz hat, der seinen Möglichkeiten entspricht.«



2.3. »five« – Beratungstelefon für Führungskräfte des öffentlichen Dienstes

Das Beratungsangebot »five – Führungskräfte in Verantwortung« wurde im Februar 2011 aus der Taufe gehoben und stand dem öffentlichen Dienst Bremen in Zeiten der strukturellen Veränderung über einen Zeitraum von sechs Jahren zur Verfügung. Die Kurzzeitberatung »five« wurde als Ergänzung des betrieblichen Gesundheitsmanagements des öffentlichen Dienstes konzipiert und diente Führungskräften und Beschäftigten mit Personalverantwortung als niedrigschwelliges Beratungsangebot in Fragen der Mitarbeiterführung. Die rat-suchenden Personen erhielten Impulse für ein gesundheitsorientiertes Handeln, insbesondere auch dann, wenn es um den

Umgang mit psychisch auffälligen und belasteten Beschäftigten ging. Die Beauftragung des Kurzzeitberatungsprojekts »five« war befristet und endete im März 2017.

Insgesamt 173 Führungskräfte, davon 125 Frauen, haben »five« in Anspruch genommen. Gespräche wurden sowohl telefonisch als auch auf Wunsch persönlich geführt. Etwa 80 Prozent der Beratungen betrafen Problemstellungen zur Mitarbeiterführung von Beschäftigten. Häufige Themen waren psychische Auffälligkeiten, Belastungen, Stress, Burnout, Hierarchie- und Teamkonflikte sowie Leistungsprobleme. Bei circa 20 Prozent der Anfragen kamen

auch persönliche Belastungen der Führungskräfte zur Sprache. In der Beratung konnten Vorgehensweisen in der Personal-führung erörtert und betriebliche Maßnahmen empfohlen werden. Darüber hinaus wurde auf weiterführende Hilfen verwiesen, unter anderem auch für besonders belastete MitarbeiterInnen auf das berufsbegleitende Unterstützungsangebot des IFD.

Die IFD-Fachkräfte gewährleisteten eine gute Erreichbarkeit und boten vertrauliche, kompetente, individuelle und zielgerichtete Beratung.



3. Vermittlung in Arbeit

Der Bereich Vermittlung bietet Dienstleistungen zur beruflichen Ein- und Wiedereingliederung behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen in das Arbeitsleben. Die NutzerInnen werden entsprechend ihres individuellen Bedarfs beraten und begleitet; Ziel ist die Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Auftraggeber für Menschen mit Schwerbehinderung ist ausschließlich das Integrationsamt, für RehabilitandInnen wird der IFD durch die Träger der Rehabilitation beauftragt.

Die Vorfinanzierung der Unterstützung von schwerbehinderten Menschen durch das Integrationsamt ermöglicht es diesem Personenkreis, sich vom IFD bei der Arbeitssuche begleiten zu lassen. Die NutzerInnen sind zum Teil bereits über Jahre auf der Suche nach einem passenden behinderungsgerechten Arbeitsplatz. Insbesondere dann, wenn zur bereits vorhandenen Behinderung noch weitere Einschränkungen hinzukommen, verringert dies die Chancen auf eine Integration in den Arbeitsmarkt erheblich. Durch ihre langjährig aufgebaute fachliche Kompetenz und ihre hohe Arbeitsmarktpräsenz sind die IFD-Fachkräfte außerordentlich gut in der Lage, eine speziell auf die Belange von schwerbehinderten Menschen ausgerichtete Unterstützung anzubieten. Mit viel Erfahrung und einem langen Atem gelingt es den Fachkräften immer wieder, in der von Leistungsanforderungen und hohem Tempo geprägten Arbeitswelt eine passende Nische zu finden.

Im Berichtsjahr konnten 147 Personen, davon 68 Frauen, bei der Arbeitsplatzsuche unterstützt werden. Dabei kam der Vermittlungsauftrag für 104 Menschen mit Schwerbehinderung vom Integrationsamt Bremen, 43 RehabilitandInnen wurden im Auftrag der Rehabilitationsträger bei der Arbeitssuche begleitet. Es wurden 73 Personen neu in die Vermittlung aufgenommen und 101 Vermittlungsaufträge abgeschlossen.

Bei einer erfolgreichen Vermittlung in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis begleitet die IFD-Fachkraft bei

Bedarf noch bis zu sechs Monate weiter, um das akquirierte Arbeitsverhältnis bestmöglich zu sichern. 56 Personen (davon 28 Frauen) nahmen diese Begleitung zur Sicherung des Vermittlungserfolges in Anspruch.

Im Rahmen der Arbeitsvermittlung wurden im Jahr 2017 59 betriebliche »Maßnahmen beim Arbeitgeber« (auch Praktika oder Trainingsmaßnahmen genannt) akquiriert und begleitet. Ziel der Praktika ist es, die Eignung für ausgewählte Tätigkeiten oder die psychische und körperliche Belastungsfähigkeit zu überprüfen und ein Beschäftigungsverhältnis vorzubereiten.

Es wurden 47 Personen in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse vermittelt, für einen Nutzer konnte eine betriebliche

Ausbildung und für zwei weitere Arbeitssuchende konnte eine passende Zuverdienst-Möglichkeit gefunden werden.

Die Vermittlungsquote (Anzahl der erfolgreichen Vermittlungen in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse oder Ausbildung / Anzahl der Abschlüsse) konnte im Vergleich zur sehr guten Zahl des Vorjahrs noch einmal gesteigert werden und lag bei 47,5 Prozent (2016: 42,2 Prozent).

Das Vermittlungs-Team besteht aus vier Fachkräften in Teilzeit, die mit der Vermittlung von Menschen mit Behinderung betraut sind, davon zwei Kolleginnen mit fließenden Gebärdensprachkenntnissen und speziellen Kompetenzen für die Unterstützung von Menschen mit Sinnesbehinderungen.

Vermittlungsaufträge

Arbeitssuchende Schwerbehinderte mit AVGS (Auftrag durch das Integrationsamt)	104
Arbeitssuchende Rehabilitanden (Auftrag Rehaträger)	43
Unterstützung zur Sicherung des Arbeitsverhältnisses nach erfolgreicher Vermittlung	56
Anzahl durch das Integrationsamt unterstützter Personen	153

Anzahl der Abschlüsse	101
> davon hochgradig sinnesbehindert	38
Vermittlungen in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis	47
> davon hochgradig sinnesbehindert	25
Vermittlung in ein Ausbildungsverhältnis	1
Vermittlungsquote (Vermittlungen / Abschlüsse)	47,5 %



»Unsere Fachkräfte sind berufserfahren und kennen sich sehr gut mit der spezifischen Lebensrealität und den typischen Barrieren im Alltag von hör- und sehbehinderten Menschen aus.«

4. Sinnesbehinderte NutzerInnen

Im Berichtsjahr 2017 wurden 140 hör- und 21 sehgeschädigte NutzerInnen (davon 88 Frauen) in den Unterstützungsbereichen Berufsbegleitung, Vermittlung und Übergang Schule-Beruf begleitet.

Der mit der Berufsbegleitung hörgeschädigter Menschen betraute Mitarbeiter, selbst gehörlos, war in 2017 beurlaubt und wurde von einer neu eingestellten Kollegin gut vertreten. Gemeinsam mit der langjährigen zweiten Fachkraft in der Berufsbegleitung für sinnesbehinderte Menschen konnte der erhöhten Nachfrage nach berufsbegleitender Unterstützung für gehörlose ArbeitnehmerInnen nachgekommen werden.

Offene Sprechzeit im Gehörlosenzentrum

Seit 1994 wird in den Räumen des Gehörlosenzentrums Bremen jeweils mittwochs von 15 bis 17 Uhr eine offene Sprechzeit für hörgeschädigte Menschen angeboten. Die Beratung erfolgt ohne vorherige Anmeldung oder Terminvereinbarung und gewährt so einen niedrigschwelligen Zugang.

In 2017 wurde das Sprechzeit-Angebot besser genutzt als im Vorjahr: 126 Beratungsgespräche wurden geführt (2016: 101). 21 Prozent der Ratsuchenden waren arbeitssuchend, 79 Prozent waren ArbeitnehmerInnen, die Unterstützungsbedarf im Zusammenhang mit ihrem Arbeitsplatz hatten. 51 Prozent der Beratungsgespräche wurden mit Hörgeschädigten geführt, die zum Beratungszeitpunkt (noch) nicht durch den IFD betreut wurden.

Kooperationen und Fortbildung

Um sinnesbehinderte Ratsuchende aktuell und sachgerecht beraten zu können, bilden sich die Fachkräfte regelmäßig fort. Im Berichtszeitraum geschah dies durch Besuch der Sight City, der Fachmesse für Blinden- und Sehbehindertenhilfsmittel, und der Hilfsmittelausstellung des Blinden- und Sehbehindertenvereins Bremen.

Die Fachberaterinnen des IFD waren außerdem beim 3. Bremer Hörforum im November in der Handwerkskammer mit einem Stand vertreten, an dem schwerhörige Menschen sich zum Angebot des IFD beraten lassen konnten. An den Treffen des Arbeitskreises zur Vernetzung von im Gehörlosen-Bereich Tätigen nahmen in 2017 regelmäßig zwei IFD-Mitarbeiterinnen teil.

5. Integrationsberatung

Viele Unternehmen profitieren bereits von der Arbeitskraft schwerbehinderter Menschen, aber es gibt auch weiterhin Arbeitgeber, die trotz Beschäftigungspflicht bisher noch keine Menschen mit Behinderungen ausbilden oder beschäftigen. Beratungsdefizite und meist ausräumbare Vorbehalte sind häufig Gründe hierfür. Das will die Integrationsberatung durch Sensibilisierung der Betriebe für das Thema »Inklusion« ändern. Ziel ist es, das Thema positiv zu besetzen und die Potenziale von Menschen mit Behinderung stärker in den Blick zu rücken. Dabei muss die Beratung auf die Bedürfnisse der Arbeitgeber zugeschnitten sein. Die Integrationsberatung sucht kleine und mittlere Unternehmen auf, um

über die vorhandenen Möglichkeiten zu informieren, zu beraten und geeignete Unterstützungsangebote zu vermitteln. Vorhandene Strukturen, Förderleistungen und Unterstützungssysteme werden bekannt gemacht und können so von Arbeitgebern besser genutzt werden.

In 2017 wurden insgesamt 279 Beratungsgespräche mit Personalverantwortlichen und Führungskräften aus 136 Unternehmen geführt. Von diesen Beratungsgesprächen fanden 153 Gespräche im Rahmen von Betriebsbesuchen statt. Davon wurden 99 Betriebe zum ersten Mal besucht.

Die in 2017 beratenen Betriebe gehören folgenden Branchen an:

- 36 Prozent: Handwerk
- 22 Prozent: Handel
- 14 Prozent: Dienstleistungen
- 11 Prozent: Industrie / Produktion
- 17 Prozent: Sonstige

Der Informationsbedarf der Arbeitgeber lag neben allgemeiner Beratung (48 Prozent) überwiegend bei Fragen zu Antragstellung und Fördergeldern (27 Prozent) und dem Austausch über Einstellungsmöglichkeiten für MitarbeiterInnen mit Behinderung (9 Prozent).

Seit Mai 2017 wird die Beratung zu Inklusion in Unternehmen nun auch in den Räumlichkeiten der Handelskammer angeboten. Ein Beratungsplatz im Unternehmensservice wurde frei und wird der Integrationsberatung von der Handelskammer zur Verfügung gestellt. An zwei Wochentagen ist der Integrationsberater dort, an den anderen Tagen in der Handelskammer zu erreichen.



III. Ausblick

Die Entwicklung der vergangenen drei Jahre war für das Anliegen gesellschaftlicher Teilhabe für schwerbehinderte Menschen auf dem Arbeitsmarkt eher günstig. Nach langer Stagnation des hohen Standes der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen stiegen die Zahlen der Beschäftigungsverhältnisse der Zielgruppe auf 1,2 Millionen in 2017 und sank die Arbeitslosenquote in gleichem Zuge auf 12,4 Prozent. Vor allem begünstigten der Fachkräftemangel und eine gute Konjunkturlage die Voraussetzungen für die Begründung von Arbeitsverhältnissen. Nach wie vor verbleibt die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen gegenüber der allgemeinen Arbeitslosigkeit aber auf deutlich höherem Niveau und intensive Bemühungen aller Ebenen für eine weitere Verbesserung sind notwendig.

Es wird bislang weiterhin von einer positiven Konjunkturerwicklung ausgegangen. So kann die Bewertung der kurz- bis mittelfristigen Perspektive zu Rahmenbedingungen sowie voraussichtlicher Ergebnisse der arbeitsmarktorientierten Beratung für schwerbehinderte Menschen durch Integrationsfachdienste positiv und mit einer Tendenz zur weiteren Verbesserung des Klimas für die allgemeine Bereitschaft zur Einstellung schwerbehinderter Mitarbeiter ausfallen. Trotzdem oder gerade deshalb wird es in der Verantwortung der Politik liegen, dass die Belange schwerbehinderter Menschen auch zum Thema Zukunft der Arbeit gegenüber anderen gesellschaftlichen Anliegen nicht ins Hintertreffen geraten und ausreichende Unterstützungsmöglichkeiten sichergestellt werden.

Ein wichtiger Schritt zur Absicherung der Rechte schwerbehinderter Menschen ist die Einführung des Bundesteilhabegesetzes. Die gilt es, hinsichtlich anforderungsgerechten Lösungs- und Unterstützungsmöglichkeiten für individuelle Lebenslagen der betroffenen Menschen weiterzuentwickeln. Im Bezugsfeld der dort getroffenen Neuregelungen können sich auch neue Betätigungsfelder für Integrationsfachdienste ergeben. Die Prüfung von Möglichkeiten, die für den Träger des Integrationsfachdienstes Bremen in Frage kommen können, ist Teil der Planung der weiteren Organisationsentwicklung. Bei der Neuentwicklung von Beratungs- und Unterstützungsangeboten wird angestrebt, das Netzwerk kooperierender Partner zu verstärken oder auszubauen.

Der bereits angesprochene demographische Wandel wird voraussichtlich auch den Integrationsfachdienst Bremen als Arbeitgeber betreffen. Da die gute Qualifikation und Beratungskompetenz unseres Personals wesentlicher Garant für unseren Erfolg als sozialer Dienstleister ist, werden wir ständig darum bemüht sein, nicht nur die grundlegenden Rahmenbedingungen der Beratungstätigkeit anforderungsgerecht zu gestalten, sondern darüber hinaus attraktive, motivierende Arbeitsbedingungen anbieten zu können.



IV. Der IFD Bremen in der Presse

Alle Presseberichte finden Sie auf unserer Homepage unter: [www.ifd-bremen.de / service / pressemitteilungen](http://www.ifd-bremen.de/service/pressemitteilungen)

2017
Alle Fachbereiche vereint, Weser-Kurier, Stadtteil-Kurier, 20.07.2017

Neue Räume für IFD, Weser-Report, 17.07.2017

Jeder Mensch ist anders, Weser-Wirtschaft, Juni 2017

Für eine inklusive Arbeitswelt, Weser-Report, 31.05.2017

Impulse für Inklusion am Arbeitsplatz, Weser-Kurier, Stadtteil-Kurier, 11.05.2017

Man kann es trotzdem schaffen, Job4u, Frühjahr 2017

Den Menschen etwas Schönes anbieten, Weser-Kurier, Stadtteil-Kurier, 09.01.2017



»Barrierefreiheit und die Zusammenlegung der Fachbereiche kommen unseren Kunden zugute.«

V. Der IFD Bremen in Zahlen

Die diesjährige Statistik weicht in Darstellung und Inhalt von den Vorjahren ab. Durch die Umstellung auf das neue Dokumentationssystem für den Leistungsbereich »Integrationsfachdienst« sind erst in den Folgejahren wieder aussagekräftige Vorjahresvergleiche möglich.

Nicht erfasst sind die Auftragsbereiche Berufsbegleitung für den Öffentlichen Dienst Bremen und die Individuelle betriebliche Qualifizierung (InBeQ). Hier sind vom Auftraggeber andere Dokumentationssysteme vorgegeben, die nicht kompatibel sind. Aussagekräftige Daten finden sich im jeweiligen Bericht.

Aufträge	m	w	Gesamt
Neue Aufträge	131	149	280
Abgeschlossene Aufträge	143	144	287
Noch laufend bis Jahresende	112	146	258
Gesamtzahl Aufträge (ohne »Qualifizierte Beratung«)	255	290	545
Qualifizierte Beratungen	25	39	64
Gesamtzahl Aufträge	280	329	609

In den folgenden Zahlen sind die »Qualifizierten Beratungen« nicht berücksichtigt.

Auftraggeber	m	w	Gesamt
Integrationsamt	176	217	393
Agentur für Arbeit	33	31	64
Jobcenter	28	25	53
Rentenversicherungen als Rehaträger	17	17	34
Sonstige	1	0	1
Gesamt	255	290	545

Vermittlung in Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnisse	m	w	Gesamt
Ausbildung	1	0	1
Befristete Beschäftigung	23	23	46
Unbefristete Beschäftigung	2	0	2
Gesamt	26	23	49
Betriebliches Praktikum / Trainingsmaßnahme	47	33	80

Ergebnisse der beruflichen Sicherung (begleitende Hilfen § 185 Abs. 2)	m	w	Gesamt
a) Arbeitsplatzerhalt	46	67	113
b) Beendigung des Arbeitsverhältnisses	6	5	11
Davon Beendigung durch:			
Einvernehmliche Auflösung	2	2	4
Kündigung durch ArbeitnehmerIn	0	0	0
Betriebsbedingte Kündigung des Arbeitgebers	1	1	2
Verhaltensbedingte Kündigung der Arbeitgebers	0	0	0
Personenbedingte Kündigung der Arbeitgebers	0	1	1
Auslaufen eines befristeten Arbeitsverhältnisses	1	0	1
Erwerbsminderungsrente	2	1	3
Erreichen der Altersgrenze	0	0	0
Abgeschlossene Fälle gesamt (a+b)	52	72	124
Sicherungsquote in %	86,96	92,54	90,27

Stellung im Berufsleben (zu Beginn der Unterstützung)	m	w	Gesamt
ArbeitnehmerIn (> 15 Std.)	146	201	347
Beamten / Beamter	6	8	14
Auszubildende / r	3	1	4
Selbstständige	0	0	0
SchülerInnen	21	14	35
Werkstatt für behinderte Menschen	6	3	9
Arbeitslos / arbeitssuchend	70	63	133
Sonstige	3	0	3
Gesamt	255	290	545

Betreuungsrelevante Erkrankungen	m	w	Gesamt
Seelische Erkrankung	51	85	136
Hirnorganische / neurologische Erkrankung	32	33	65
Sehbehinderung	5	14	19
Hörbehinderung	61	63	124
Lernbehinderung / Geistige Behinderung	32	22	54
Organische Erkrankung	20	39	59
Körperbehinderung (Stütz- u. Bewegungsapparat)	54	34	88
Gesamt	255	290	545

Altersstruktur	m	w	Gesamt
Bis 25 Jahre	29	25	54
26 bis 40 Jahre	66	64	130
41 bis 50 Jahre	54	77	131
51 bis 60 Jahre	91	107	198
Über 60 Jahre	15	17	32
Gesamt	255	290	545

ifd bremen
integrations
fachdienst
bremen gmbh



Integrationsfachdienst Bremen GmbH

Herrlichkeit 4
28199 Bremen
T: 0421 | 41 65 00 - 00
F: 0421 | 41 65 00 - 22
info@ifd-bremen.de
www.ifd-bremen.de

Redaktion: Bernhard Havermann
Druck: Scholz Druck & Verlag GmbH & Co. KG
Fotografien: Kerstin Rolfes
Gestaltung: Uta Ratz