

BAR informiert über Integrationsfachdienste (IFD)

Die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation e.V. (BAR) bringt auf ihrer Internetseite zwei Informationen zu Integrationsfachdiensten: ein Interview mit Herrn Rohde vom LVR-Inklusionsamt sowie zwei Beispiele vom IFD-Nürnberg. Die Vielfalt – aber auch die großen Unterschiede – des IFD-Angebotes wird dabei aber nicht thematisiert.

<https://www.bar-frankfurt.de/service/reha-info/reha-info-2019/reha-info-042019/kurzinterview-mit-klaus-peter-rohde.html>

Kurzinterview mit Klaus-Peter Rohde, Abteilungsleiter LVR-Inklusionsamt

**"Schnittstellenübergreifend - mit Blick auf Beschäftigte
und Arbeitgeber"**



Wann ist es sinnvoll einen Integrationsfachdienst (IFD) einzuschalten?

Die Anlässe, zu denen eine Beratung und Begleitung durch den IFD in Anspruch genommen werden, sind sehr unterschiedlich – häufig spielen Schwierigkeiten in Arbeitsverhältnissen eine Rolle, zunehmend aber auch präventive Anfragen wie z.B. der Umgang mit heterogenen Belegschaften, Vorbeugung von Erkrankungen im Betrieb oder Wiedereingliederung nach langen Fehlzeiten. Auch Beschäftigte können das Beratungsangebot des IFD in Anspruch nehmen – in allen Fragen, die im Zusammenhang mit einer Erkrankung/Behinderung und einer beruflichen Tätigkeit stehen. Allen voran bei der beruflichen Reintegration kann der IFD aufgrund seiner Unternehmensnähe und seinem „Doppel“-Auftrag der Beratung und Begleitung von Beschäftigten und Arbeitgebern einschließlich des betrieblichen Umfeldes eine wichtige Rolle spielen und so zur nachhaltigen Sicherung des erzielten Reha-Erfolgs beitragen.



Wo sehen Sie die Vorteile der Begleitung durch den IFD?

Der IFD verfügt über eine hohe behinderungsspezifische Fachlichkeit, die in den Betrieben bekannt und als Beratungsangebot geschätzt wird. Die Beschäftigten erhalten über den IFD verlässliche und arbeitgeber- und arbeitsplatzunabhängige Informationen über ihre Rechte und Pflichten. Die Arbeit des IFD ist stets schnittstellenübergreifend –

immer mit Blick auf Beschäftigte und Arbeitgeber. Er kann präventiv beteiligt werden – z.B. durch die Begleitung zum BEM-Gespräch, gleichwohl kann er den individuellen Reha-Prozess als „roter Faden“ begleiten. Allerdings ist zu beachten, dass der IFD während einer laufenden Reha-Leistung nicht aktiv wird. Er kann den Prozess jedoch mit den beteiligten Personen und Institutionen vorbereiten und vor Abschluss einer Leistung die nächsten Schritte planen und den Übergang begleiten. So können unnötige Wartezeiten, Unsicherheiten und Brüche bei Beschäftigten und Arbeitgebern reduziert werden. Im Nachgang von Reha-Leistung ist es dem IFD möglich, nötige Unterstützungen in die Wege zu leiten. So kann der IFD berufsbegleitend mit der betroffenen Person, ihrem Arbeitgebern und ggf. betrieblichen Helfergruppen (z.B. Schwerbehindertenvertretung) Möglichkeiten besprechen und in die Wege leiten, um die Belastung am Arbeitsplatz zu reduzieren und/oder die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten bzw. zu steigern (z.B. Jobcoaching, Änderung der Arbeitsorganisation).



Wie läuft das Verfahren üblicherweise ab?

Der IFD wird durch die Kostenträger beauftragt – dies geschieht i.d.R. durch einen schriftlichen Auftrag mit Benennung des konkreten Inhalts sowie Art, Dauer und Umfang der IFD-Begleitung – oder nach einer erfolgten Beratung eines Arbeitgebers und/oder einer Person mit einer (Schwer-) Behinderung durch den IFD wird gemeinsam ein längerer Unterstützungsbedarf festgestellt und der IFD wendet sich an den (wahrscheinlichen) Kostenträger und versucht eine formale Beauftragung zu erhalten, z.B. durch Hilfestellung bei der Beantragung einer LTA-Leistung beim Reha-Träger.

<https://www.bar-frankfurt.de/service/reha-info/reha-info-2019/reha-info-042019/beraten-vermitteln-unterstuetzen-die-arbeit-eines-ifd-zwei-beispiele.html>

Beraten, vermitteln, unterstützen - die Arbeit eines IFD: Zwei Beispiele



Jochen Prusko Bildquelle: IFD Nürnberg

176 Integrationsfachdienste (IFD) bilden in Deutschland ein flächendeckendes Netz. In den einzelnen IFD stehen professionelle Berater mit Fachkompetenzen rund um den Arbeitsplatz zur Verfügung. Sie haben die Aufgabe, die Beschäftigung von Menschen mit besonderem psycho-sozialem Bedarf zu sichern und zu fördern.

Sicherung des Arbeitsverhältnisses

Herr B., 30 Jahre alt, war seit 2008 bei einer mittelfränkischen Kommune im Bereich der Abfallentsorgung beschäftigt. Im September 2008 erkrankte er für längere Zeit. Nach seiner Rückkehr wurde er in verschiedenen anderen Tätigkeitsbereichen eingesetzt. Aber die körperlichen Belastungen waren immer zu hoch. Wegen nötiger Operationen im Jahr 2015 konnte Herr B. dann eineinhalb Jahre lang nicht arbeiten. Kurz vor seiner Rückkehr an den Arbeitsplatz im Februar 2017 erhielt er wegen der hohen Fehlzeiten die ordentliche Kündigung zu Ende Juni 2017. Das Arbeitsgericht stimmte der Kündigung aber wegen der vorliegenden Schwerbehinderung nicht zu. Es folgte ein Gespräch zwischen Arbeitgeber, Herrn B. und dem Inklusionsamt. Es wurde vereinbart, das Arbeitsverhältnis bis zur Aufnahme einer neuen Beschäftigung fortzusetzen. Zudem wurde der IFD Mittelfranken vom Inklusionsamt beauftragt, Herrn B. bei der Suche nach einer neuen Stelle und der Bewältigung der aktuellen Situation zu unterstützen. Obwohl Herr B. über keine adäquate Ausbildung verfügt, sah er seine Zukunft aber weiterhin im öffentlichen Dienst.

Die IFD gGmbH Mittelfranken ist ein beauftragter IFD (§§ 192 ff SGB IX), der meist von den Integrationsämtern eingesetzt wird. Sein gesetzlicher Auftrag ist die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben. Zu seinen Aufgaben zählt neben der Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt u.a. auch die Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse.

Die Beraterin des IFD versuchte auch - neben der Vermittlung eines Arbeitsplatzes - , die Sozialkompetenz von B. zu verbessern, da sich in der Vergangenheit Probleme beim Umgang mit Kollegen, Kunden und Vorgesetzten gezeigt hatten. Zum anderen schaffte es die Beraterin, seine ablehnend-kritische Grundhaltung gegenüber bisherigen Arbeitgebern abzustellen. Die Maßnahmen zeigten Wirkung. In einem Beratungsgespräch im Oktober 2018 äußerte der Arbeitgeber, dass die Krankheitstage von B. deutlich zurückgegangen seien. Weiterhin erklärte er seine Zufriedenheit mit der aktuellen Leistung von B. Die Beraterin des IFD schlug daher vor, den Arbeitsplatz zu erhalten und durch die Anschaffung eines E-Bikes adäquat auszustatten. Die Kosten für das Bike wurden schließlich vom Inklusionsamt übernommen. Durch die IFD-Beratung und das neue Hilfsmittel konnte das Arbeitsverhältnis letztlich erhalten werden.

Eine Besonderheit des IFD Mittelfranken ist, dass die Kunden nur durch einen einzigen Integrationsberater während der Vermittlungsphase wie auch in der beruflichen Sicherung unterstützt werden. Das schafft Vertrauen! So kommt es vor, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber über einen Zeitraum von vielen Jahren immer den gleichen Ansprechpartner beim IFD Mittelfranken haben.

Unterstützte Beschäftigung

„Ihnen sieht man gar nicht an, dass sie schwerbehindert sind!“ hörte Frau M. immer wieder, wenn sie sich bei einem Arbeitgeber vorstellte: Kein Rollstuhl, keine anderen Hilfsmittel, nichts Sichtbares, was auf eine Schwerbehinderung hindeuten könnte. Frau M. ist Mitte 30. Sie leidet seit der Kindheit unter einer schweren seelischen Erkrankung. Ihr Antrieb ist

gemindert, sie fühlt sich häufig überfordert, die Depression bestimmt ihren Alltag. Am liebsten geht sie gleichförmigen Arbeiten nach, die heutzutage oft von Maschinen übernommen werden. Beruflich wurde Frau M. zuletzt immer wieder enttäuscht. Trotz einer abgeschlossenen Ausbildung gelang die berufliche Eingliederung nicht. Erst im Anschluss an die Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“, die vom IFD Mittelfranken durchgeführt wurde, bekam sie einen Arbeitsplatz in Teilzeit als Montiererin bei einem Produktionsdienstleister.

Bei einer Unterstützten Beschäftigung werden Stärken und Fähigkeiten der Teilnehmer herausgefunden, Qualifizierungspraktika durchgeführt und im Idealfall ein sozialversichertes Beschäftigungsverhältnis am allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereitet. Es gilt der Grundsatz: „Erst platzieren und dann qualifizieren“. Neben Schulabgängern mit besonders hohem Unterstützungsbedarf stellen psychisch erkrankte Menschen eine weitere Zielgruppe der Leistung dar.

Mit Hilfe eines Zuschusses des Inklusionsamts im Anschluss an den Eingliederungszuschuss der Agentur für Arbeit und einer regelmäßigen Begleitung von Frau M. durch eine Integrationsberaterin gelang es, ihr Arbeitsverhältnis zu sichern. Durch die finanzielle Förderung des Inklusionsamts wurde Frau M. entlastet, denn zu großer Druck wirkt sich negativ auf ihre Produktivität aus. Für Frau M. ist es wichtig, die IFD-Beraterin als zusätzliche Ansprechpartnerin zu haben. Sie hilft, Unklarheiten und Missverständnisse im Arbeitsleben zeitnah zu klären. Für den Arbeitgeber ist die IFD-Beraterin Kooperationspartnerin, die bei Fragen rund um das Thema Schwerbehinderung zur Verfügung steht. Frau M.'s unbefristeter Arbeitsvertrag mit einer Wochenarbeitszeit von 30 Stunden gibt ihr finanzielle Unabhängigkeit und viel Selbstvertrauen.

Die Arbeitgeber in der Region, die mit dem IFD Mittelfranken zu tun haben, loben diese kontinuierliche Zusammenarbeit. Sie kennen „ihren“ Berater ebenso gut wie dieser das Unternehmen, was bei Neuvermittlungen die Gefahr von Fehlbesetzungen reduziert.