

Interview mit Christiane Pollerberg, Integrationsassistentin – Februar 2011

Was sind die Aufgaben einer Integrationsassistentin im hpz?

Christiane Pollerberg im Interview



Seitdem der Landschaftsverband Rheinland – der LVR - als wichtiger Kostenträger die Werkstätten für behinderte Menschen - WfbM - aufgefordert hat, mehr Menschen mit Behinderung fit für betriebsintegrierte Arbeitsplätze und den Übergang in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse zu machen, hat das hpz im September 2009 die Stelle einer Integrationsbeauftragten geschaffen. Christiane Pollerberg, Diplom-Sozialarbeiterin, arbeitet bereits seit 2005 im hpz im Begleitenden Dienst im impuls, der Werkstatt für Menschen mit psychischen Erkrankungen. Seit Herbst 2009 kümmert sie sich zusätzlich auf ihrer neu geschaffenen Stelle als Integrationsassistentin um das Thema betriebsintegrierte Arbeitsplätze.

Was macht eine Integrationsassistentin?

Mein Arbeitsbereich ist sehr vielfältig. So kümmere ich mich um die Akquisition von Außenarbeitsplätzen, stelle Kontakte zu Betrieben her oder baue Kontakte zu bereits bestehenden Kooperationspartnern aus. Innerhalb des hpz arbeite ich eng vernetzt mit allen Ebenen von der Geschäftsleitung bis zum Mitarbeiter. Ganz wichtig für mich ist die Zusammenarbeit mit dem Begleitenden Dienst, um geeignete und motivierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu finden, die sich vorstellen können, auf einem betriebsintegrierten Arbeitsplatz zu arbeiten. Dazu machen wir eine Potenzialanalyse und erstellen ein Mitarbeiter-Profil. Dabei fragen wir nach Wünschen und Vorstellungen, klären die Fähigkeiten, Neigungen und Vorlieben ab, ermitteln den Förderbedarf. Auch mit den interessierten Unternehmen erstellen wir ein Profil, um gemeinsam herauszufinden, welche Voraussetzungen erfüllt sind, welche Anforderungen sie stellen, welche zusätzlichen Maßnahmen vonnöten sind, um einen funktionierenden Arbeitsplatz für Menschen mit Behinderung einzurichten. Ein ganz wichtiger dritter Bereich ist die Einrichtung und Betreuung von hpz-internen Übergangsgruppen, in denen die einzelnen Mitarbeiter gezielt auf ihre neue Aufgabe vorbereitet werden. Die Funktion als Erstansprechpartnerin für die Betriebe, Kooperationspartner und Werkstätten gehört genauso zu meinen Aufgaben wie die Koordination aller erforderlichen Schritte innerhalb des hpz.

Interview mit Christiane Pollerberg, Integrationsassistentin – Februar 2011

Was ist ein Außenarbeitsplatz?

Die offizielle Bezeichnung ist „betriebsintegrierter Arbeitsplatz“, das heißt ein oder mehrere Arbeitsplätze behinderter Menschen werden aus der WfbM in einen Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes ausgelagert. Die Tätigkeit auf solchen ausgelagerten Einzel- oder Gruppenarbeitsplätzen stellt eine interessante Möglichkeit für behinderte Menschen dar, außerhalb des Rahmens der WfbM in einem externen Unternehmen zu arbeiten. Das Beschäftigungsverhältnis mit unseren hpz-Werkstätten bleibt dabei erhalten. Das heißt, wir stehen hinter jedem als starker Partner, der die Mitarbeiter auf ihrem Weg nach außen betreut, versichert und bezahlt. Andererseits unterstützen wir auch die Unternehmen, indem wir sie über die Arbeit mit Menschen mit Behinderung umfassend informieren, ihnen bei ihrer Integrationsaufgabe mit unserem Wissen assistieren und bei Konflikten mit Rat und Tat zur Seite stehen. Keiner soll allein gelassen werden. Ein betriebsintegrierter Arbeitsplatz unterscheidet sich von einer Stelle auf dem allgemeinen oder ersten Arbeitsmarkt insofern, dass ein gewisser geschützter Rahmen erhalten bleibt, weil unser Fachpersonal des hpz die Mitarbeiter auf den Außenarbeitsplätzen weiterhin betreut. Sollte sich der betriebsintegrierte Arbeitsplatz nicht als die optimale Wahl erweisen, kann jede/r auch wieder zurück in die Werkstatt wechseln.

Wie funktioniert die Integration von interessierten hpz-Mitarbeitern auf betriebsintegrierten Arbeitsplätzen?

Grundsätzlich können sich interessierte hpz-Mitarbeiter erst einmal in einem zeitlich begrenzten Praktikum ein Bild von „ihrem“ betriebsintegrierten Arbeitsplatz schaffen. Gemeinsam entscheiden sie, ob es das Richtige für sie ist und sie dort bleiben wollen. Es gibt auch eine kleine Zahl von Mitarbeitern, die betriebsintegrierte Arbeitsplätze als einen Zwischenschritt zwischen der hpz-Werkstatt und ihrem Start auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nutzen. Allerdings ist aufgrund der Behinderungen die Zahl der Mitarbeiter, die in ein reguläres Arbeitsverhältnis kommen, eher gering.

Für wen kommen Außenarbeitsplätze in Frage?

Dies sind hauptsächlich Menschen, die teilweise noch jung, mutig und offen gegenüber neuen Aufgaben sind. Häufig sind dies auch Menschen, die eine Werkstatt für behinderte Menschen nicht als ihre erste Wahl ansehen. Sie müssen schon ein gutes Selbstvertrauen mitbringen und ihren Einsatz auf einem betriebsintegrierten Arbeitsplatz als einen positiven Weg für sich ansehen. Wichtig ist auch die Fähigkeit, eigenständig mobil und in der Lage zu sein, mit dem Öffentlichen Personennahverkehr die Arbeitsstelle pünktlich zu erreichen. Bei vielen Mitarbeitern mit Interesse an einer Tätigkeit auf einem betriebsintegrierten Arbeitsplatz, unabhängig davon, ob sie eine geistige oder psychische Einschränkung haben, ist oft das Sozialverhalten entscheidend für Erfolg oder Scheitern. Daher wird in den Übergangsguppen zur Vorbereitung eines Einsatzes auf einem betriebsintegrierten Arbeitsplatz sehr

Interview mit Christiane Pollerberg, Integrationsassistentin – Februar 2011

viel Wert auf die Schulung sozialer Kompetenzen, wie z. B. Kooperation und Kommunikation mit Arbeitskollegen und Vorgesetzten, Entwicklung von Konfliktlösestrategien sowie Umgang mit Kritik gelegt. Es findet aber auch Mobilitätstraining, Lese-Schreib-Training und vieles andere statt.

Für welche Aufgaben werden die Mitarbeiter in den Firmen angestellt?

Es handelt sich meist um Routine- und serielle Arbeiten. Im Krankenhaus Lobberich haben wir ein ganzes Team von Mitarbeitern, die sich Routine-Aufgaben in verschiedenen Schichten teilen wie den Schiebe-Dienst des Essenanlieferns auf den Stationen, Müll einsammeln und -wegbringen, Wasserkästen verteilen und einsammeln, Wäschesäcke zur Sammelstelle bringen sowie den begehrten Einsatz in der Abteilung für Sterilisation von OP-Instrumenten. Bei einem Kunden, der mit Elektrogeräten handelt und auch verschickt, führt ein hpz-Team Etikettier-, Banderolier- und Verpackungsarbeiten aus. Sehr beliebt sind Aufgaben im Handwerk, in Montage, Verpackung, Lager, Versand, hauswirtschaftliche Tätigkeiten in Pflegeeinrichtungen für Senioren oder Krankenhäusern, in Großküchen und Kantinen, aber auch Pflege von Grünanlagen. Hier ist allerdings noch vieles denkbar. Gerne führen wir mit interessierten Unternehmen dazu Gespräche.

Was haben Unternehmen davon, wenn sie sich auf ein „Integrations-Abenteuer“ einlassen?

Die Unternehmer, die bereits erfolgreich mit den hpz-Außenarbeitsteams arbeiten, melden uns oft zurück, dass die Mitarbeiter mit Behinderungen sehr gut integriert sind und einen positiven Einfluss auf das gesamte Betriebsklima haben.

Sollten künftig nicht noch viel mehr Menschen mit Behinderung auf betriebsintegrierte Arbeitsplätze kommen?

Die Öffnung nach außen wird sicherlich für unsere Werkstätten im Zeitalter der Inklusion immer wichtiger. Die Vorbereitung und Begleitung in den ersten Arbeitsmarkt kann über externe Praktika, Einzel- oder Gruppenarbeitsplätze, aber auch Erledigung von Außenaufträgen erfolgen. Egal, welches Modell wir anstreben: es muss immer zur Einzelpersonlichkeit passen. Diese Auswahlmöglichkeiten müssen feste Bestandteile des Rehabilitationsprozesses in den Werkstätten werden. Die vielfältigen Formen der Beschäftigung sollen künftig die Durchlässigkeit zwischen Werkstätten und dem allgemeinen Arbeitsmarkt erhöhen.

Wo sehen Sie die Grenzen der Inklusion?

Unternehmen warten nicht auf Arbeitskräfte aus Werkstätten für behinderte Menschen. Die Anforderungen an die Arbeitnehmer steigen. Leichte und Aushilfsjobs werden eher weniger,

Interview mit Christiane Pollerberg, Integrationsassistentin – Februar 2011

junge belastbare Menschen für anspruchsvolle Aufgaben sind gefragt. Da sind Menschen mit Behinderungen nicht leicht zu vermitteln. Trotzdem gibt es nach wie vor die Bereitschaft von Arbeitgebern, Nischenarbeitsplätze, die zu den Anforderungsprofilen behinderter Menschen passen, einzurichten. Allerdings müssen wir aufpassen, dass behinderte Menschen nicht ausgenutzt werden.

Da sind wohl auch die Politik und die Verantwortlichen für Behindertenfragen gefragt?

Von der Politik würde ich mir einen realistischeren Blick wünschen. Momentan gibt es durch die Inklusions-Debatte entfacht hohe Erwartungen. Nachdem man viele Jahre lang Menschen mit Behinderungen ausgegrenzt oder zumindest an die Peripherie der Gesellschaft gestellt hat, will man jetzt mit aller Macht behinderte Menschen inkludieren. Die Werkstätten stehen jetzt in der Kritik, die Inklusion zu verhindern oder fähige Menschen mit Behinderungen vom ersten Arbeitsmarkt fern zu halten. Man möchte unter dem allgemeinen Kostendruck mehr behinderte Menschen dem allgemeinen Arbeitsmarkt zuführen und andererseits die Werkstätten auf dem Status Quo erhalten.

Wie schätzen Sie die Chancen für mehr Inklusion ein?

Unsere langjährigen Erfahrungen mit Menschen mit geistigen Behinderungen oder psychischen Erkrankungen müssen allerdings eine überzogene Euphorie bremsen. Es gelingt nur einer sehr kleinen Zahl, sich mit ihrer Behinderung für die Anforderungen des ersten Arbeitsmarktes zu qualifizieren. Viele fühlen sich auch einfach dem Druck und dem Stress nicht gewachsen. Zum Teil kommen sie ja mit schlechten Erfahrungen, die oft Ursache ihrer Erkrankung sind, vom regulären Arbeitsmarkt und wollen nicht mehr dahin zurück. Für viele Menschen ist der Rahmen einer WfbM daher sehr passend und sinnvoll.

Wie können WfbMs ihre Daseinsberechtigung erhalten?

Wir setzen uns für mehr Offenheit und mehrere Wahlmöglichkeiten für die Betroffenen ein: ob Werkstatt für behinderte Menschen, betreuter, betriebsintegrierter Arbeitsplatz, Praktika oder eine Stelle auf dem ersten Arbeitsmarkt. Im Gegenzug wünschen wir uns Politiker und Politikerinnen mit realistischen Vorstellungen, die Werkstätten als eine Option im Mix der Inklusionsbestrebungen bestehen zu lassen und nicht weitere Kürzungen vorzunehmen.

Wie sind die weiteren Ziele?

Mit dem LVR, unserem wichtigsten Kostenträger in der Behindertenhilfe, wurden im letzten Jahr Rahmenzielvereinbarungen getroffen, in denen 3,5 % der Mitarbeiter (das sind bei 1.500 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen im Arbeitsbereich 52 Personen) auf betriebsintegrierten Arbeitsplätzen beschäftigt werden sollen. Dies ist uns gelungen. Für 2011 haben wir es

Interview mit Christiane Pollerberg, Integrationsassistentin – Februar 2011

uns zum Ziel gesetzt, verstärkt betriebsintegrierte Einzelarbeitsplätze mit hpz-Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besetzen.

Im vergangenen Jahr 2010 ist es uns sogar gelungen, 4 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in externe Arbeit beziehungsweise in ein Ausbildungsverhältnis zu bringen. Die Übergänge in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis ist eine absolute Herausforderung für alle Beteiligten, die wir natürlich weiterhin anstreben.

Haben Sie noch weitere Fragen?

Als Unternehmen?
Als interessierte/r Mitarbeiter/in des hpz?
Als Kooperationspartner?

Christiane Pollerberg, hpz-Integrationsassistentin, beantwortet gerne Ihre Fragen:

Telefon: 0 21 52 / 95 77-0

Email: c.pollerberg@hpzkrefeld.de

Unsere Adresse

Werkstatt impuls Kempen, Heinrich-Horten-Straße 6 b, 47906 Kempen

hpz internet-tv

Lernen Sie Christiane Pollerberg persönlich kennen. Ein dreiminütiges Video zu den wichtigsten Fragen rund um betriebsintegrierte Arbeitsplätze finden Sie auf unserer Website.

