

Jahresbericht 2022

– Ergebnisbeobachtung –

**des Integrationsfachdienstes
Bremerhaven/Wesermünde**

Integrationsberatung

Träger:

eww.
Elbe-Weser Welten

Mecklenburger Weg 42 · 27578 Bremerhaven
Internet: www.eww.de · Email: info@eww.de

Inhalt

1.	Hintergrund und allgemeine Entwicklung	3/4
1.1	Arbeitsmarkt für schwerbehinderte Menschen in der Stadt Bremerhaven.....	4
1.2	Situation der Pflichtarbeitsplätze in der Stadt Bremerhaven.....	4/5
2.	Beschreibung der Zielvereinbarung	5
2.1	Betriebskontakte.....	6/7
2.1.1	Betriebskontakte - Schwerpunkt „Handel und Dienstleistungen“	7
2.1.2	Betriebskontakte – Inhaltliche Auswertung nach Beratungsthemen.....	8/9
2.2	Allgemeine Sensibilisierung und Information	9/10
2.3	Integration schwerbehinderter Menschen in Betriebe	10/11
2.4	Nachhaltigkeit der Vermittlungen	11
3.	Öffentlichkeitsarbeit- und Pressearbeit.....	11
3.1	Öffentlichkeitsarbeit	11
3.2	Pressearbeit.....	12
4.	Netzwerkarbeit	12
5.	Fazit/Ausblick.....	13

1. Hintergrund und allgemeine Entwicklung

In der Stadt Bremerhaven wird seit Herbst 2009 über den Integrationsfachdienst Bremerhaven/Wesermünde (IFD) die Integrationsberatung als Serviceleistung für Arbeitgeber angeboten. Hintergrund für die Installation der Integrationsberatung im Land Bremen war die Initiative einer Arbeitsgruppe mit Vertretern der Handelskammer Bremen, der Industrie- und Handelskammer (IHK) Bremerhaven, der Unternehmensverbände im Land Bremen e.V., der Handwerkskammer Bremen, den Kreishandwerkerschaften Bremen und Bremerhaven, den Agenturen für Arbeit Bremen und Bremerhaven, der Senatorin für Finanzen, der Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales sowie dem Amt für Versorgung und Integration (AVIB). Ein Resultat der dort verabschiedeten „Bremer Vereinbarungen“ war die Schaffung von 1,5 Stellen für die Integrationsberatung in Betrieben - eine Vollzeitstelle für die Stadt Bremen und eine 0,5 Stelle für die Stadt Bremerhaven. Ziel der Integrationsberatung sollte sein, neue Eingliederungsmöglichkeiten für behinderte und schwerbehinderte Menschen zu schaffen.

Das Amt für Versorgung und Integration Bremen (AVIB) ist von der Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales gebeten worden, die Federführung zu übernehmen. In der Trägerschaft für den Integrationsfachdienst setzen die EWW die Integrationsberatung in Bremerhaven um. Die Finanzierung erfolgt aus Mitteln der Ausgleichsabgabe. Mit der Unterzeichnung eines „Letter of Intent“ haben die beteiligten Wirtschaftsorganisationen ihre aktive Unterstützung zugesagt. Die Arbeit der Bremerhavener Integrationsberatung wird von einem Projektbeirat begleitet. Im April 2014 erfolgte der Zuschlag an die EWW bis 2018 mit Option auf Verlängerung. Von dieser Option ist 2018 Gebrauch gemacht worden, sodass die EWW-Trägerschaft bis 31.12.2022 verlängert wurde.

Im Jahr 2015 wurden die Kapazitäten in Bremerhaven unter Einbeziehung und in Kooperation mit der Bremerhavener Gesellschaft für Investitionsförderung und Stadtentwicklung mbH (BIS) ausgeweitet. Die Integrationsberatung wurde im Rahmen einer Vollzeitstelle zur Hälfte mit der Beratung zur Gründung von Inklusionsbetrieben und zur anderen Hälfte als Integrationsberatung zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen umgesetzt. Von 2016 bis 2018 haben zwei Mitarbeiterinnen des Integrationsfachdienstes diese Aufgaben mit je der Hälfte der Wochenarbeitszeit übernommen. Im Jahr 2019 wurde die Integrationsberatung von einer Vollzeitkraft sichergestellt. Nachdem im Jahr 2020 die Integrationsberatung fast durchgängig nicht besetzt war, ist die Position in Bremerhaven seit 01.01.2021 wieder vergeben. Bedingt durch den Wegfall des Schwerpunktes auf Inklusionsbetriebe beinhaltet diese Stelle eine wöchentliche Arbeitszeit von 19,25 Stunden. Zum 01.01.2022 trat der § 185a SGB IX – Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) in Kraft. Mit der Einrichtung der EAA wird die Erwartung geknüpft, noch mehr als bisher auf Arbeitgeber:innen zuzugehen um mit diesen gemeinsam die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben zu fördern. Der IFD Bremerhaven wird hierfür ab 01.01.2023 mit einer ganzen Stelle ausgestattet.

1.1 Arbeitsmarkt für schwerbehinderte Menschen in der Stadt Bremerhaven

Bundesweit steigt die Zahl der schwerbehinderten Menschen seit Jahren kontinuierlich. Auch in Bremerhaven erhöht sich seit 2015 die Anzahl der schwerbehinderten Menschen jährlich um durchschnittlich 1,8 %. Die Bundesanstalt für Arbeit (BA) weist für den letzten aktuellen Berichtszeitraum (2020) 1.444 Berufstätige mit Schwerbehinderung (ohne Gleichgestellte) sowie 15 Auszubildende aus. Der überwiegende Anteil der Menschen mit Schwerbehinderung (73%) ist in folgenden Branchen sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Jahresdurchschnitt 2020 / Statistik der Bundesanstalt für Arbeit (BA) - Gebietsstand März 2022):

- Verkehr und Lagerei
- Öffentlicher Dienst (Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung etc.)
- Gesundheits- und Sozialwesen
- verarbeitendes Gewerbe

Die Anzahl der arbeitslosen Menschen mit Schwerbehinderung liegt aktuell bei 329 (Stand Februar 2022 – Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven) und hat sich um 25 Arbeitslose zum Vorjahresmonat reduziert.

1.2 Situation der Pflichtarbeitsplätze in der Stadt Bremerhaven

In Deutschland sind private und öffentliche Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen gesetzlich verpflichtet, mindestens fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Erfüllen sie diese Quote nicht, zahlen sie eine sogenannte Ausgleichsabgabe, die je nach Erfüllungsquote gestaffelt ist. Bundesweit kommen ca. 44.000 Betriebe dieser Verpflichtung nicht nach und zahlen eher die Ausgleichsabgabe von monatlich bis zu Euro 360 für jeden nicht besetzten Arbeitsplatz.

Gemäß der Statistik aus dem Anzeigeverfahren (§ 163 Abs. 2 SGB IX – Arbeitgeber mit 20 und mehr Arbeitsplätzen) mit regionaler Zuordnung nach dem Sitz des Hauptbetriebes wurden für 2020 insgesamt 37.009 Arbeitsplätze bei 299 Arbeitgebern für den Beschäftigungsstandort Bremerhaven gezählt. (BA-Statistik - Gebietsstand März 2022). Davon sind mit 27.029 Zähl-Arbeitsplätzen 73 % den privaten Arbeitgebern zuzuordnen, 27 % (9.980 Zähl-Arbeitsplätze) entfallen auf die öffentlichen Arbeitgeber. Die Anzahl der Pflichtarbeitsplätze hat sich zum Vorjahreszeitraum (2019) um 433 reduziert. Signifikant ist ebenfalls die Reduzierung von 2.692 Pflichtarbeitsplätzen im Bereich der privaten Arbeitgeber, deren Anzahl sich um 2 % (6) verringerte. Bei den öffentlichen Arbeitgebern hat sich die Anzahl der Arbeitgeber um 50 % (5) erhöht und die Anzahl der zählenden Pflichtarbeitsplätze erhöhte sich um fast 30 % auf 9.980 Arbeitsplätze.

Unter Berücksichtigung dieser Arbeitgeber-Anzeigemeldungen wurde für 2020 eine Pflichtbeschäftigungsquote von 5,4 % ermittelt.

Die o. g. BA-Statistik weist für die privaten Arbeitgeber eine Ist-Quote von 5,3 % und für öffentliche Arbeitgeber eine Ist-Quote von 5,8 % aus. Gleichwohl ist festzustellen, dass auch in Bremerhaven Betriebe eher die Ausgleichsabgabe entrichten als die gesetzlich vorgeschriebene Anzahl von Menschen mit Behinderung zu beschäftigen. Die Gründe, die Pflichtarbeitsplätze nicht zu besetzen, liegen oft in einer fehlenden Vorstellungskraft, was Menschen mit Behinderungen leisten können, oder im Unwissen über Unterstützungsmöglichkeiten. Hierfür steht die Integrationsberatung den Betrieben mit Information, Beratung und Unterstützung zur Verfügung.

2. Beschreibung der Zielvereinbarung

Gemäß der Zielvereinbarung für die Integrationsberatung in Bremerhaven zwischen der EWW gGmbH und dem Amt für Versorgung und Integration Bremen – Integrationsamt Bremen – wurden 4 Ziele definiert.

- 1) Ein Schwerpunkt ist die Gewinnung von neuen Arbeitsplätzen für arbeitslose Menschen mit Schwerbehinderung. Im Rahmen von jährlich 40 Betriebskontakten (20 Erstkontakte / 20 Folgekontakte) soll sowohl die Gewinnung neuer Arbeitsplätze als auch die Sicherung bestehender Arbeits- und Ausbildungsplätze angestrebt werden.
- 2) Ein weiterer Schwerpunkt der Tätigkeit des Integrationsberaters ist die Integration von 5 arbeitslosen schwerbehinderten Menschen in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Die Integration wird durch die Vermittlung in Praktikumsplätze sowie in Arbeits-, Ausbildungs- und Probearbeitsverhältnisse angestrebt.
- 3) Zur Sicherung der Vermittlungsqualität ist die Stabilität des neuen Arbeitsverhältnisses durch Folgekontakte zu gewährleisten. Für jede erfolgte Vermittlung in Ausbildung oder Beschäftigung erfolgt eine Nachbetreuung durch den Integrationsberater mittels eines Betriebsbesuches spätestens sechs Wochen nach Arbeitsaufnahme. Die Nachhaltigkeit wird nach 6 bzw. 12 Monaten mit weiteren Betriebskontakten geprüft.
- 4) Der Bekanntheitsgrad der Integrationsberatung ist in der Stadt Bremerhaven bei den Unternehmen, Netzwerkpartnern und relevanten Institutionen auszubauen. Die Pressearbeit ist auszuweiten.

2.1 Betriebskontakte

Gemäß der Zielvereinbarung 2021/2022 sind kalenderjährlich 40 Betriebskontakte davon 20 Erstkontakte durch die Integrationsberatung durchzuführen.

Die Kontaktaufnahme zu den Bremerhavener Betrieben erfolgte proaktiv durch Telefonakquise mit dem Ziel einer konkreten Terminvereinbarung. Die bisherigen Erfahrungen in diesem Telefonmarketing sind durchweg positiv. Überwiegend konnte bei den Telefonaten ein fester

Betriebsbesuchstermin oder die Bereitschaft für eine spätere Terminvereinbarung erreicht werden. Lediglich bei wenigen Telefonaten waren die Personalverantwortlichen nicht zu einer Terminvereinbarung bereit. „Kein Interesse“ für das Thema bzw. „keine Zeit“ wurden als Gründe genannt. Im Rahmen der Kontaktaufnahme sind fast alle Kontakte im Kontaktkanal „outbound“ zuzuordnen. Lediglich 2 Kontaktaufnahmen erfolgten durch den Arbeitgeber.

Neben der telefonischen Kontaktaufnahme wurden in 2022 auch verstärkt Kaltbesuche (Betriebsbesuch ohne vorherigen Kontakt) durchgeführt.

In den persönlichen Gesprächen mit den Geschäftsführungen und Personalentscheidern konnte weiterhin eine Aufgeschlossenheit für „Arbeit und Inklusion“ festgestellt werden. Ein weiterer positiver Effekt ist die fortlaufende Bereitschaft, einen geeigneten Arbeitsplatz bzw. entsprechende Praktika-Plätze oder Möglichkeiten zur Arbeitserprobung anzubieten. Aus diesen Betriebskontakten ergeben sich Synergie-Effekte für den gesamten IFD-Fachbereich insbesondere für die Bereiche der Arbeitsvermittlung, den „Übergang Werkstatt-allgemeiner Arbeitsmarkt“ (ÜWA) und die Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ sowie seit 08/2021 die Berufsorientierung für junge Menschen.

Im Jahr 2022 besuchte der Integrationsberater insgesamt 76 Betriebe in Bremerhaven. Von den 76 Betriebskontakten sind 57 Betriebe erstmalig aufgesucht worden. Bei 19 Betrieben erfolgten Folgebesuche.

Die Branchenzuordnung der 76 Betriebskontakte stellt sich wie folgt dar:

Handwerk	Handel/ Dienstleistung	Industrie	Garten- Landschaftsbau	u. Gesundheit/ Soziales	öff. Dienst	Sonst.	Gesamt
12	32	12	1	12	5	2	76

Aus den durchgeführten Betriebsbesuchen ergaben sich insgesamt 55 mögliche Arbeitsplätze sowie 61 angebotene Praktika-Plätze. Die vermittlungsrelevanten Informationen über die Betriebe und die Job- und Praktika-Angebote wurden vom Integrationsberater zeitnah an das gesamte IFD-Team weitergeleitet. Die mögliche passgenaue Vermittlung der Teilnehmenden/Klient:innen ist über die Fachbereiche damit sichergestellt. Für Berufsstarter konnten 26 Berufsausbildungsplätze ermittelt werden.

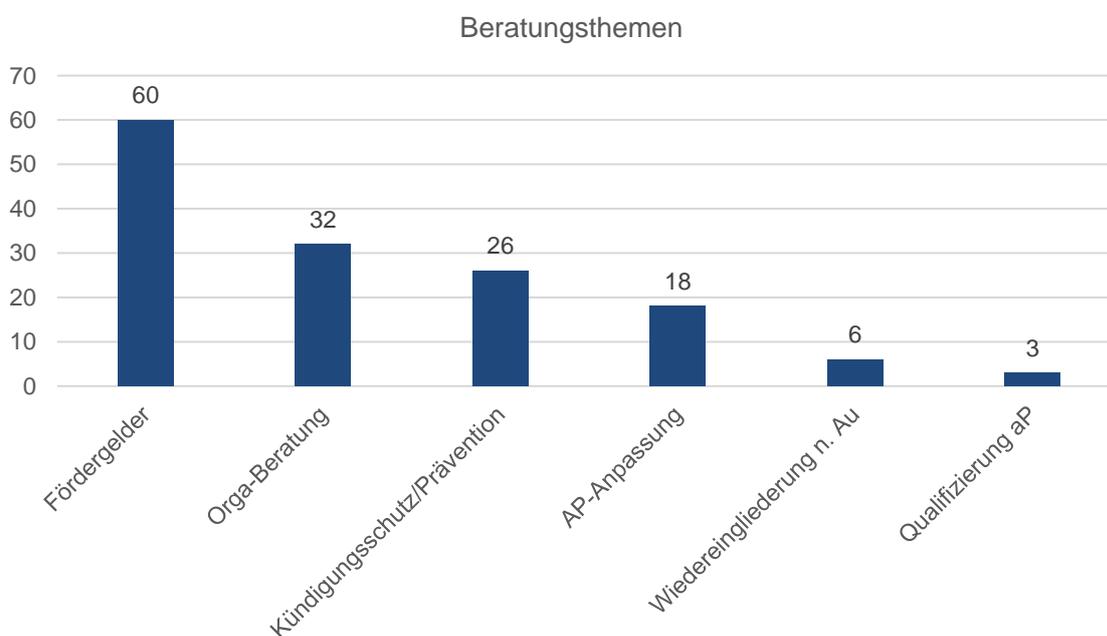
2.1.1 Betriebskontakte - Schwerpunkt „Handwerk“

Für das Kalenderjahr 2022 stand das „Handwerk“ im Fokus. Bei der Kreishandwerkerschaft Bremerhaven-Wesermünde (Gründungs-Mitglied des Projektbeirates) stellte sich der Integrationsberater im Frühjahr 2021 vor und informierte über die anstehenden Betriebsbesuche in

den Handwerksbetrieben der vorhandenen Innungen. Bedingt durch die Corona-Rahmenbedingungen waren diese Betriebsbesuche in 2021 weitestgehend nicht durchführbar, sodass das Handwerk für 2022 in den Fokus gestellt wurde. Erste Telefonkontakte und Kalt-Betriebsbesuche im Bereich der Innung der Elektrohandwerke spiegelten eine erschwerte und zeitaufwändige Kontaktaufnahme mit den Personalverantwortlichen wider. Aufgrund dessen erfolgte eine Fokussierung der Kontakte auf die Obermeister der Innungen (Elektro, Metall, Tischlerei). In diesen Innungen ist die überwiegende Anzahl aller Handwerksbetriebe vertreten. Die Kontaktaufnahmen zu diesen Innungsobermeistern gestalteten sich beschwerlich und führten nicht zu den gewünschten Kontakten bzw. Gesprächen mit dem Ziel, gemeinsam mit der Bremerhavener Integrationsberatung die Teilhabe von schwerbehinderten Menschen am Arbeitsleben zu fördern. Aufgrund dieser Erfahrungen wurde in Abstimmung mit der Geschäftsführung der Kreishandwerkerschaft Bremerhaven-Wesermünde vereinbart, die Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber (EAA) bei einer der in 2023 vorgesehenen Veranstaltungen (Innungsversammlung, Innungsobermeister-Versammlung, Innungsobermeister-Treffen) vorzustellen.

2.1.2 Betriebskontakte – Inhaltliche Auswertung nach Beratungsthemen

Die inhaltlichen Beratungsschwerpunkte der Betriebskontakte bezogen sich hauptsächlich auf die Bereiche „Fördermöglichkeiten“, „Beeinträchtigungen“, „Beratung zur Beschäftigung von Menschen mit einer Schwerbehinderung (Abbau von Vorurteilen)“, „allgemeine Sensibilisierung und Information“. Die folgende Grafik gibt einen Überblick über die Verteilung der konkreten Beratungsthemen:



Organisationsberatung

Bei 32 Betrieben wurden im Rahmen der Organisationsberatung grundlegende und vertiefende Informationen z. B. über das Betriebliche Eingliederungsmanagement, die Schwerbehindertenvertretung sowie die Inklusionsbeauftragten vermittelt. Die Aufklärungs-, Schulungs- und Bildungsmaßnahmen nach §185 Abs. 2 SGB IX des Integrationsamtes wurden vorgestellt und angeboten.

Präventionsmöglichkeiten und Kündigungsschutz

Zur Sicherung der bestehenden Beschäftigungsverhältnisse wurden in insgesamt 26 Betriebskontakten zu den Themen Prävention und Kündigungsschutz informiert und beraten. So wurden in 5 Fällen beim Eintreten von personen-/verhaltensbedingten Schwierigkeiten, die zur Gefährdung des Arbeitsverhältnisses geführt hätten, die Berufsbegleitung frühzeitig eingeschaltet. Neben den Vorurteilen gegenüber der Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung wurde häufig von den Personalverantwortlichen der besondere Kündigungsschutz als Einwand erwähnt.

Arbeitsplatzanpassung / technische Hilfen

In 18 Betrieben wurde zur Thematik „Arbeitsplatzanpassung“ informiert. Technische Arbeitshilfen sind Vorrichtungen und Geräte, die behinderungsbedingte Nachteile bei der Ausübung der Arbeit ausgleichen. Es wurde von dem Integrationsberater u. a. zu Stehhilfen, höhenverstellbaren Arbeitstischen, behinderungsbedingtem Umbau von Arbeitsgeräten sowie zu Bildschirmlesegeräten beraten.

Fördergelder

In 2022 waren die finanziellen Unterstützungs- bzw. Bezuschussungsmittel das relevanteste Beratungsthema (60) in den Gesprächen mit den Personalverantwortlichen. Mit Hinweis auf die Zuständigkeit und Einschaltung des Integrationsamtes wurden insbesondere die Investitionen in die Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze vorgestellt sowie der Ausgleich von außergewöhnlichen Belastungen bei der Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen, zum Beispiel bei behinderungsbedingt verminderter Arbeitsleistung oder bei zusätzlichem Aufwand für Betreuung und Anleitung der/des Betroffenen.

Der Integrationsberater bietet den Arbeitgebern an, die möglichen Förderungen im Einzelfall bei den zuständigen Stellen zu erfragen und bei der Beantragung zu unterstützen.

Nur wenige der kontaktierten Personaler sind informiert über etwaige finanzielle Fördermöglichkeiten, während der überwiegende Anteil bis zum erfolgten Betriebsbesuch nicht informiert war.

Wiedereingliederung nach Au/Qualifizierung am Arbeitsplatz

Die beiden Beratungsthemen „Wiedereingliederung nach Arbeitsunfähigkeit“ und „Qualifizierung am Arbeitsplatz“ wurden bei insgesamt 6 Betriebsbesuchen situativ angesprochen. Mit zunehmender Information der Betriebe über die Beratungsangebote der Integrationsberatung sind künftig mehr Betriebskontakte mit diesen Beratungsinhalten zu erwarten.

2.2 Allgemeine Sensibilisierung und Information

Fortlaufend steht bei jedem Betriebsbesuch die Gewinnung eines geeigneten Arbeitsplatzes im Fokus. Im persönlichen Kontakt mit den Personalverantwortlichen ist die Sensibilisierung für das Thema „Arbeit und Inklusion“ eine wichtige Basis für eine nachfolgende Information und Beratung. Unter Wahrung der Allparteilichkeit des Integrationsberaters muss für den Betrieb stets erkennbar sein, dass die Bereitschaft zur Einstellung eines Menschen mit Behinderung auch eine Bereicherung für das Unternehmen ist. Ebenso ist die Nachhaltigkeit im Sinne einer Sicherung des Arbeitsverhältnisses mit geeigneten Instrumenten über den Integrationsberater darzustellen.

Viele der besuchten Betriebe nehmen den Besuch des Integrationsberaters zum Anlass, sich kurz- bzw. mittelfristig mit der Gewinnung eines geeigneten Arbeitsplatzes zu beschäftigen. Hier konnten entsprechende Folgekontakte für die Zukunft in Aussicht gestellt werden, sodass auch perspektivisch über den „inbound“-Kontaktkanal künftig mehr Kontaktaufnahmen durch die Betriebe zu erwarten sind.

2.3 Integration schwerbehinderter Menschen in Betriebe

Ziel ist die Eingliederung von jährlich 5 arbeitslosen Menschen mit einer Schwerbehinderung in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Im Folgenden werden die Arbeitsverhältnisse berücksichtigt, die maßgeblich von dem Integrationsberater initiiert wurden.

Aus den 76 Betriebsbesuchen ergaben sich 55 angebotene Arbeitsplätze sowie 61 Praktikumsplätze. Die Stellenangebote wurden vom Integrationsberater an die Kolleg:innen der Fachbereiche „Arbeitsvermittlung“, „Unterstützte Beschäftigung“ sowie „ÜWA-Übergang Werkstatt - allgemeiner Arbeitsmarkt“ weitergeleitet, so dass sich hieraus gute Synergie-Effekte für den gesamten Integrationsfachdienst *ergaben*.

In 2022 wurden über den Integrationsberater 10 sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse initiiert, die mit Teilnehmer:innen des Fachbereichs Arbeitsvermittlung besetzt werden konnten. Fast dreiviertel der Klient:innen konnten in dem Bereich „Handel/Dienstleistungen“ einen Arbeitsplatz finden.

Vier Frauen und sechs Männer wurden vermittelt in die Branchen „Handel/Dienstleistungen“ (7), „Industrie“ (1), „Garten- und Landschaftsbau“ (1) und „Gesundheit/Soziales“ (1). Fünf

Teilnehmer:innen konnten ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis beginnen, weitere fünf Teilnehmer:innen befinden sich laufend in einem befristeten Arbeitsverhältnis.

Von den 10 Klienten sind sechs vollzeit- und vier teilzeitbeschäftigt.

Die schwerbehinderten Menschen wurden in folgende Arbeitsbereiche vermittelt:

1 x Bürotätigkeiten (Sachbearbeitung Hausverwaltung)

3 x Verkauf

1 x Helfer:in im Garten- und Landschaftsbau

1 x Reinigungsbereich

1 x Post-Zustellungsdienst

1 x Lagerhilfe

1 x Holzverarbeitung/Helfertätigkeit

1 x Haustechnik

Altersstruktur

Alle Teilnehmenden sind zwischen 1961 und 2000 geboren.

In den Altersgruppen der jungen Menschen (bis 25 Jahre) und der über 60jährigen erfolgten jeweils eine Vermittlung.

Die Hälfte aller Vermittlungen konnte der Altersgruppe (51-60 Jahre) zugeordnet werden.

bis 25	26 - 40	41 - 50	51 - 60	über 60
1	0	3	5	1

Im Rahmen der Synergie-Effekte konnten über die Betriebskontakte 2 Rehabilitanden aus der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Großhandel (Lebensmittel) vermittelt werden.

2.4 Nachhaltigkeit der Vermittlungen

Ein weiterer Punkt der Zielvereinbarung sieht vor, dass die Nachhaltigkeit und somit die Qualität der neuen Arbeitsverhältnisse sichergestellt werden.

Zur Sicherstellung der Vermittlungsqualität steht der Integrationsberater laufend im Kontakt zu den Kolleg:innen aus allen Fachbereichen des Integrationsfachdienstes. Bei laufenden Beschäftigungsverhältnissen erfolgt ein halbjährlicher Besuch der Betriebe, desweiteren ist die jederzeitige Kontaktaufnahme zur Klärung von erforderlichen Unterstützungsbedarfen möglich.

Von den 10 bestehenden Arbeitsverträgen können bisher 5 als nachhaltige Beschäftigungsverhältnisse eingeordnet werden. Eine Bewertung der weiteren 5 Beschäftigungsverhältnisse erfolgt in der 1. Jahreshälfte 2023 und wird in dem Jahresbericht 2023 erwähnt.

Im Rückblick auf den Jahresbericht 2022 sind von den 3 noch zu bewertenden Beschäftigungsverhältnisse weitere 2 als nachhaltig einzuordnen.

3. Öffentlichkeitsarbeit- und Pressearbeit

3.1 Öffentlichkeitsarbeit

Die Bremerhavener Integrationsberatung wird mittels Verlinkung auf den Internetseiten der Elbe-Weser Welten gGmbH, des Integrationsfachdienstes, der Kammern (Handwerkskammer Bremerhaven/IHK Bremen-Bremerhaven), des Arbeitgeberverbandes Bremerhaven, der Kreishandwerkerschaft Bremerhaven sowie der Bremerhavener Gesellschaft für Investition und Stadtentwicklung (BIS) als regionaler Beratungsservice für Arbeitgeber präsentiert..

Der Integrationsberater war im Kalenderjahr 2022 bei folgenden Veranstaltungen virtuell präsent:

- virtuelle Ausbildungsmesse Kompass Bremerhaven (01.03.2022)
- Zoom-Cafe mit Bundesverband mittelständische Wirtschaft, Region Nord (15.03.2022)
- 1. Forum Integrationsfachdienste (30.06.2022)
- BIM – Berufsinformationsmesse Bremerhaven (02.09/03.09.2022)

3.2 Pressearbeit

Ein redaktioneller Beitrag über die Bremerhavener Integrationsberatung in digitaler Form (Newsletter) wurde bei folgenden Netzwerk-Partnern platziert:

- Bremerhavener Gesellschaft für Investition und Stadtentwicklung – (BIS)
BIS-Newsletter Nr. 5-2022 (25.05.2022) Auflagen: 300
- DEHOGA Bremen – Hotel&Gastronomie-Rundbrief
127 Mitglieder in Bremerhaven am 27.10.2022

4. Netzwerkarbeit

Zur Erweiterung bzw. zur Kontaktpflege des bestehenden Netzwerkes wurden folgende Meetings zur persönlichen Vorstellung und zum Info-Austausch unter Beteiligung der Leitung des Integrationsfachdienstes Bremerhaven/Wesermünde durchgeführt:

08.02.2022	Workshop mit der IB des IFD Bremen
23.03.2022	BIS-Veranstaltung-Bremerhaven Talk, „jung“ trifft „alt“
12.05.2022	Inklusionskonferenz des Netzwerk Inklusives Bremerhaven (NIB)
16.06.2022	Mitgliederversammlung des Netzwerkes Schule, Wirtschaft, Wissenschaft
29.06.2022	Halbjahres-Austausch mit der Agentur für Arbeit Bremerhaven
02.09.2022	BIM-Bremerhaven Informationsmesse

Die bestehenden Kontakte werden laufend mit persönlichen Besuchen oder digitalen Kontakten gepflegt und für die Umsetzung der Integrationsberatung genutzt.

Im Rahmen der Netzwerkarbeit ist die Vernetzung mit den regionalen Kammern und Arbeitgebervereinigungen und weiterer relevanter Ansprechpartner:innen erfolgt. Die Kontakte werden gepflegt und für die Öffentlichkeitsarbeit aktiv genutzt.

Eine Erweiterung des Netzwerkes um weitere Personen wie z. B. Stakeholder, Multiplikatoren wird sukzessiv erfolgen.

Innerhalb des Integrationsfachdienstes erfolgen Meetings mit der Arbeitsvermittlung (1xwöchentlich) und der Berufsbegleitung (1xmtl.) zur Abstimmung und Berichterstattung.

Fortlaufend findet ein regelmäßiger Austausch (1xhalbjährlich) mit den Kolleg:innen der Integrationsberatung des Integrationsfachdienstes Bremen statt. Hierbei werden z. B. Informationen und Erfahrungen aus der Beratungspraxis mit den regionalen Besonderheiten besprochen.

5. Fazit/Ausblick

Auch in 2022 konnte der Integrationsberater bei seinen Betriebsbesuchen eine positive Einstellung und Unterstützungsbereitschaft bei den Personalverantwortlichen für die Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen feststellen.

Die Betriebskontakte führten zu Vermittlungserfolgen für arbeitslose Schwerbehinderte sowie zu guten Synergie-Effekten für den gesamten Integrationsfachdienst insbesondere zur Bereitstellung für Praktikumsplätze.

Der bestehende Fachkräftemangel verschärft sich weiter und entwickelt zu einem Arbeitskräftemangel in nahezu allen Branchen. Neben den gegenwärtigen hohen Energiekostenbelastungen wird branchenübergreifend in vielen Unternehmen der stetig wachsende Bedarf an gut ausgebildeten Fachkräften als große Herausforderung gesehen.

Weiterhin ergeben sich bei den Betriebsbesuchen häufig Stellenangebote für Fachkräfte, die über die Fachbereiche des Integrationsfachdienstes nicht besetzt werden können. Im Kontrast zu dieser Situation steht die hohe Zahl an Klientel/Teilnehmenden ohne Ausbildung/Qualifikation.

Die Kontakte mit den Arbeitgebern werden fortlaufend genutzt, um gemeinsam mit den Personalverantwortlichen die Suche und Schaffung geeigneter Arbeitsplätze im Sinne des Job-Carvings zu intensivieren.

Der Standort der Integrationsberatung im größten Bremerhavener Industriegebiet (Fischereihafen) ermöglicht kurze Wege und eine schnelle Erreichbarkeit. Vor dem Hintergrund der hohen Anzahl an Klient:innen ohne Ausbildung bzw. des Angebotes an Helfertätigkeiten ist dieser Standort gut geeignet, insbesondere die Anzahl von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen für schwerbehinderte Menschen zu erhöhen.

Der Bereich „Inklusionsbetriebe/Inklusionsabteilung“ bleibt fortlaufend im Blickfeld bei den Aktivitäten der Bremerhavener Integrationsberatung.

Mit Einführung der im Teilhabestärkungsgesetz verankerten Leistung „Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber nach § 185a SGB IX“ und der Verdoppelung des bisherigen Stellenvolumens werden die Voraussetzungen geschaffen, dass noch mehr als bisher Arbeitgeber:innen in Bremerhaven sensibilisiert, informiert und motiviert werden.

Bremerhaven, im Januar 2023