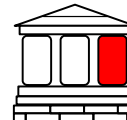


4. Prozessqualität

4.5 Kernprozess: Fallübergreifende betriebliche Beratung



Der Lebensbereich Arbeit ist in den vergangenen Jahren durch einen immer stärker und schneller werdenden Veränderungsprozess gekennzeichnet.

Neue Technologien und neue Arbeitsformen beschreiben eine Entwicklung, die von veränderten Anforderungen und zunehmenden psychischen und physischen Belastungen der Arbeitnehmer begleitet wird. Gefordert wird der zu jeder Zeit flexible und belastungsfähige Arbeitnehmer, der sich den wandelnden Arbeitsbedingungen anpassen kann, der in der Lage ist, seine Arbeitsaufgaben in der Gruppe täglich neu zu hinterfragen und sich entsprechend zu qualifizieren, um somit zur Steigerung der Produktivität beizutragen.

Diese Zunahme von physischen und psychischen Belastungen trifft auch den schwerbehinderten Arbeitnehmer, insbesondere dann, wenn seine Leistungsfähigkeit bzw. seine sozial-kommunikative Kompetenz eingeschränkt ist. In Verbindung mit dem Wegfall von "Nischenarbeitsplätzen" führt dies zu einer zunehmenden Verdrängung von behinderten Menschen aus den betrieblichen Abläufen.

Diese Entwicklung stellt neue Anforderungen an die berufsbegleitende Betreuung (schwer-)behinderter Menschen im Arbeitsleben: Um langfristig zur Integration der behinderten Mitarbeiter im Betrieb beitragen zu können, muss der Integrationsfachdienst die betrieblichen Reorganisationsprozesse im Sinne der Beschäftigung behinderter Menschen unterstützen. Wenn eine Diskrepanz zwischen ökonomischen und sozialen Zielen gesehen wird, hat der IFD gemeinsam mit dem Integrationsamt die Aufgabe, an einem Ausgleich zwischen den unterschiedlichen Zielen und Erwartungen mitzuwirken. Im Folgenden wird als weiterer Baustein der IFD-Arbeit die einzelfallübergreifende betriebliche Beratung beschrieben. Diese Beratung der Betriebe hat vorwiegend präventiven Charakter und zielt darauf ab, Störungs- und Belastungsfaktoren im psychosozialen Bereich, aber auch im Leistungsbereich aufzuzeigen und gegebenenfalls geeignete Maßnahmen gemeinsam mit den betrieblich Verantwortlichen zu entwickeln und einzusetzen. Neben der Vermittlung von Wissens- und Handlungskompetenz ist die Gestaltung förderlicher Arbeits- und Kommunikationsbedingungen und die Mitwirkung bei der Gestaltung der betrieblichen Organisation im Sinne der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen als Aufgabenfeld des Integrationsfachdienstes anzusehen.

Besondere Bedeutung bekommt dieser Aufgabenbereich durch die in den letzten Jahren ins SGB IX eingestellten Instrumente der Integrationsvereinbarung und des betrieblichen Eingliederungsmanagements (§§ 83 und 84 SGB IX).

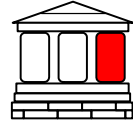
Eine kurze Charakteristik der drei Tätigkeitsfelder:

Informationsweitergabe	Schulung	Umsetzungshilfen
themenbezogen	Zielgruppenbezogen	betriebsbezogen
monologische Lehrtechnik	dialogische Lehr- und Trainings-schritte	Begleitung, Organisationsberatung und Coaching
Vortrag, Referat, Rede, Brief, Broschüre	Input und sinnvolle Formen des Lernens in Gruppen	Prozessbegleitung
⇒ dient der Wissensvermittlung	⇒ dient zum Aufbau eines individuellen Handlungskonzeptes	⇒ zur Stärkung der Handlungskompetenz der Organisation

Datei	Datum	Seite
45_Betriebsberatung.doc	31.07.2006	1 von 2

4. Prozessqualität

4.5 Kernprozess: Fallübergreifende betriebliche Beratung



Ziel der betrieblichen Beratung ist es, Betriebe zu unterstützen, zu motivieren und zu begleiten, damit sie bereit sind, (schwer)behinderte Menschen auch weiterhin zu beschäftigen. Außerdem dient betriebliche Beratung dazu, dass der IFD Kenntnisse der aktuellen Situation der Betriebe erhält. Zu den Inhalten und Maßnahmen zählen:

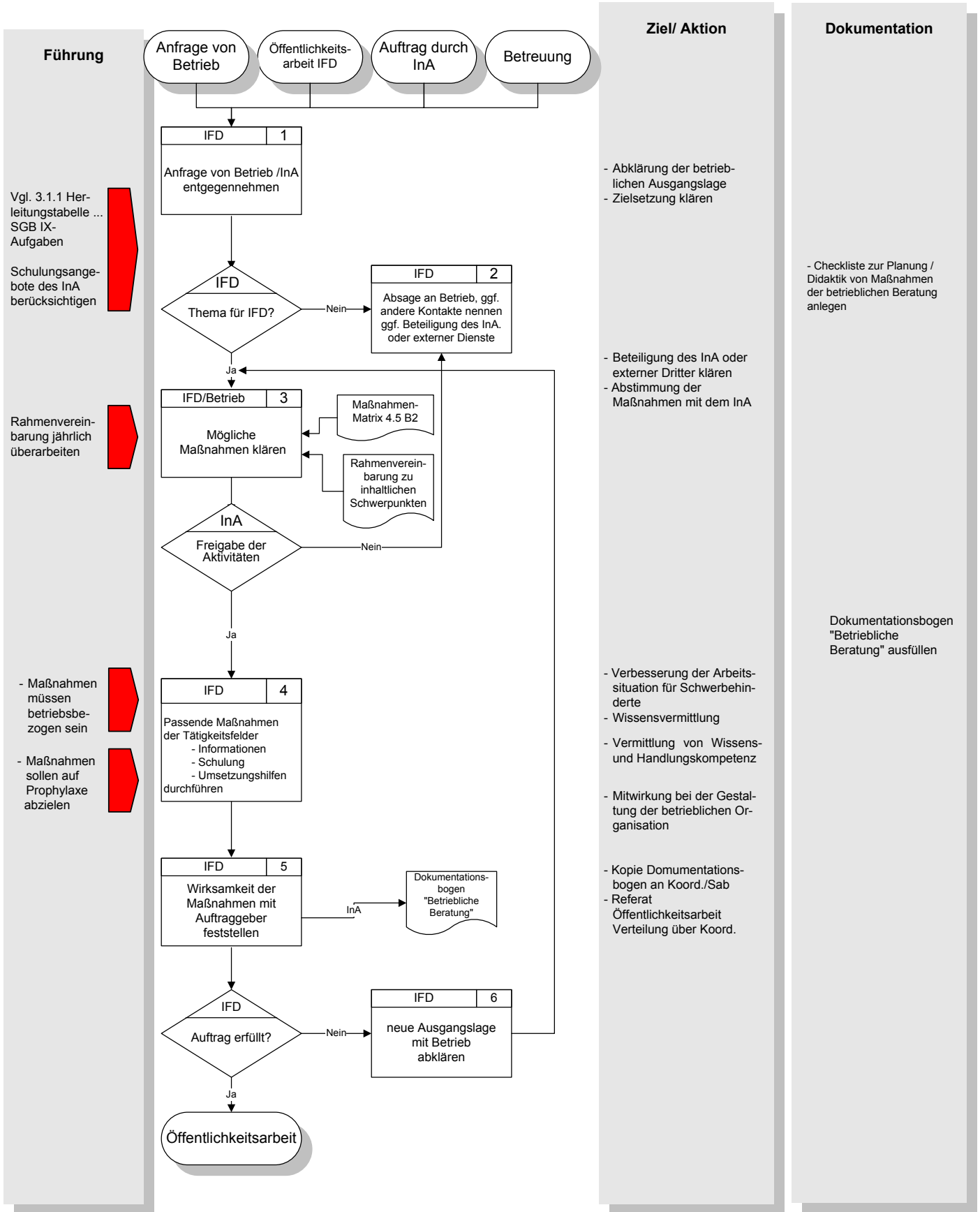
- Unterstützung der Betriebe in der Einzelfallarbeit,
- Fachliche Beratung bei der Konzeptionierung einer betrieblichen Integrationsvereinbarung,
- Fachliche Beratung bei der Verfahrensabstimmung zu einem betrieblichen Eingliederungsmanagement,
- Unterstützung/Motivation der Betriebe in Fragen der Erhaltung oder Einrichtung behindertengerechter Arbeitsplätze,
- Information und Öffentlichkeitsarbeit,
- Motivieren zur Zusammenarbeit,
- Entwicklung der Thematik: Personalplanung und Personalentwicklung für schwerbehinderte Mitarbeiter.

Datei	Datum	Seite
45_Betriebsberatung.doc	31.07.2006	2 von 2

4. Prozessqualität

4.5 Kernprozess: Fallübergreifende betriebliche Beratung

4.5 B1 Prozesskette Betriebliche Beratung



4. Prozessqualität

4.5 Kernprozess: Fallübergreifende betriebliche Beratung

4.5 B2 Matrix Betriebliche Beratung



IFD	3
-----	---

Ziffer:	Tätigkeitsfelder Maßnahmen	Informations- weitergabe	Schulung	Umsetzungshilfen (Prozessbegleitung)
1	Beteiligung an betrieblichen Info-Diensten	x		
2	Teilnahme an Betriebsver-sammlungen / Versammlungen der schwerbehinderten Menschen	x		x
3	Vorstellung des IFD bei betrieblichen Interessenvertretern	x		
4	Mitarbeit an Betriebs- und Integrationsvereinbarungen			x
5	Mitarbeit in Gesundheitszirkeln	x		x
6	Mitarbeit bei der Einführung neuer Arbeitsformen		x	x
7	Mitarbeit bei der Einrichtung neuer Arbeitsplätze	x		x
8	Innerbetriebliche Schulungsmaßnahmen		x	
9	Beratung von Vorgesetzten	x		x
10	Außerbetriebliche Schulungsmaßnahmen		x	x
11	Zusammenarbeit mit Betriebssozialarbeit	x	x	x
12	Zusammenarbeit mit Kammern / Verbänden der Arbeitgeber	x	x	
13	Zusammenarbeit mit Betriebsärzten	x		x
14	Zusammenarbeit mit Netzwerk Gesundheit im Betrieb	x	x	x

45B2_Betriebsberatung_Matrix.vsd	31.07.2006	1 von 1
----------------------------------	------------	---------