

Kampagne Beispiele beruflicher Integration schwerbehinderter Menschen



Fallbeispiel IV

Der Arbeitnehmer



Lars Pries ist 23 Jahre alt. Mit 12 Jahren wurde ihm der rechte Arm aufgrund eines Tumors amputiert.

Lars Pries ist gelernter Landwirt. Die Ausbildung schloss er im Jahr 2000 ab. Schon während der Ausbildung zeigte sich, dass die weitere Arbeit als Landwirt aufgrund seiner Behinderung nicht in Frage kommen würde. Die anschließende Suche nach einem Arbeitsplatz, der zumindest einen Bezug zur Landwirtschaft haben würde, zog sich über ein Jahr. Anfang 2001 bot sich ihm schließlich die Gelegenheit, ein über das Arbeitsamt und den örtlichen Integrationsfachdienst vermitteltes Praktikum in der Elbmarsch Ölmühle GmbH in Echem zu absolvieren. Nach erfolgreichem Abschluss dieses vierwöchigen Praktikums wurde Lars Pries von der Elbmarsch Ölmühle GmbH in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.

Der Arbeitsplatz



Seit 2001 ist Herr Pries Produktionsleiter bei der Elbmarsch Ölmühle GmbH in Echem. Seine Aufgaben reichen von der Überwachung, Reinigung und Befüllung der Ölpresen bis hin zum Betanken von LKWs mit Rapsöl oder der Ausgabe von Rapskuchen an Landwirte. Zurückgreifen kann er dazu auf einen mit Fördergeldern des Arbeitsamtes umgebauten Gabelstapler, der nun von ihm mit der linken Hand zu bedienen ist, sowie eine eigens auf seine Bedarfe angepasste Abfüllanlage.

In alle ihm übertragenen Aufgaben hat sich Herr Pries schnell eingearbeitet. Er erfüllt sie zuverlässig und mit viel Engagement. Schlechte Erfahrungen aufgrund seiner Behinderung hat Herr Pries bei der Ölmühle in Echem bisher nicht gemacht. Vielmehr ist er so zufrieden, dass er gerne langfristig hier bleiben möchte.

Die beiden Geschäftsführer der Elbmarsch Ölmühle, Martin-Peter Lähn und Karsten Reinstorf, schätzen an Herrn Pries besonders, dass er sich nicht nur selbstständig mit neuen Aufgaben auseinandersetzt, sondern auch Anregungen zu Verbesserung von Arbeitsabläufen gibt.

Für Herrn Lähn und Herrn Reinstorf gibt es neben aller Zufriedenheit mit der Person und dem Engagement von Herrn Pries auch kritische Punkte: So sei beispielsweise bei einem mehr oder weniger spontan gewünschten Aufbau eines Regals immer eine zweite Arbeitskraft zur Unterstützung von Herrn Pries erforderlich. Eine Notwendigkeit, so Herr Lähn, der man gerne nachkomme, die aber in einem jungen Unternehmen mit nur zwei Mitarbeitern dann auch alle Arbeitskraft binde und notwendige Flexibilität nicht zulasse.

Der Arbeitgeber



Die Elbmarsch Ölmühle GmbH in Echem hat derzeit 2 Mitarbeiter, beide schwerbehindert. Das Unternehmen besteht seit 2 Jahren, betreibt mehrere Ölpresen für Raps, Lein und Sonnenblumen sowie eine öffentliche Pflanzenöltankstelle für die Direktbetankung umgerüsteter Dieselfahrzeuge. Zusätzlich werden Lebensmittel wie Rapsöl, Leinöl und Leinkuchen produziert (eigener Hofverkauf).

Im Gespräch: Der Geschäftsführer Martin-Peter Lähn

Woher kommt Ihre Bereitschaft, Menschen mit Behinderung einzustellen?

Für ein so junges und innovatives Unternehmen wie eine Ölmühle sind qualifizierte und engagierte Arbeitskräfte zwingend erforderlich. Diesen Eindruck hat Herr Pries in seinem Praktikum schnell vermittelt. Auch ließen sich die Tätigkeiten am Arbeitsplatz mit der Behinderung von Herrn Pries gut vereinbaren. Damit war seine Behinderung letztlich nur noch zweitrangig.



Welche Erfahrungen haben Sie bisher mit der Integration von behinderten Arbeitnehmern gemacht?

Wir machen gute Erfahrungen damit. Sonst hätten wir nicht unsere Quote von 100 % so gehalten. Allerdings gibt es auch Arbeitsabläufe, bei denen Herr Pries an seine Grenzen stößt und unser zweiter Mitarbeiter zur Unterstützung erforderlich ist - eine für ein so kleines Unternehmen nicht unproblematische Tatsache.

Welchen Tipp/Hinweis geben Sie anderen interessierten Arbeitgebern?

Arbeitgeber sollten sich unvoreingenommen mit dem Thema Integration Behinderter auseinandersetzen und nicht zu sehr auf die finanziellen Förderungsmöglichkeiten schauen. Schließlich hat jede Förderung irgendwann ein Ende, der Arbeitsplatz aber muss qualifiziert besetzt sein und auch bleiben.

Aus unserer Erfahrung heraus sollte man bei der Ausstattung oder Anpassung des Arbeitsplatzes an die spezifischen Belange des behinderten Arbeitnehmers möglichst langfristig denken. Sind über die Erstausrüstung hinaus in der Folge Anpassungen notwendig, sollte man auf alle Fälle Kontakt zu den technischen Beratern des Integrationsamtes Kontakt aufnehmen. Denn die prüfen dann, ob eine weitere Förderung möglich ist.

Informationen für Arbeitgeber

Schaffung eines neuen Arbeitsplatzes für Arbeitslose mit Schwerbehinderung

Ansprechpartner: Ihr örtliches Arbeitsamt, Bereich Reha/SB

Leistungen:

- Beratung und Bereitstellung finanzieller Fördermittel

Behindertengerechte Gestaltung/Ausstattung von Arbeitsplätzen

Niedersächsisches Landesamt für Zentrale Soziale Aufgaben - Integrationsamt
Domhof 1

31134 Hildesheim

Tel.: 0 51 21 / 3 04-0

Fax: 0 51 21 / 3 04-611

Leistungen:

- Beratung zur Arbeitsplatzausstattung, Hilfe bei Einrichtung und Einarbeitung
- Bereitstellung von Fördermitteln (Unterstützung bei Antragstellung)

Informationsbroschüren

ZB Spezial: Behinderte Menschen im Arbeitsleben. Informationen für Arbeitgeber

erhältlich bei:

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen
Postfach 4109

76026 Karlsruhe

Tel.: 07 21 / 81 07-219

Fax: 07 21 / 81 07-288

E-Mail: bih@lww-baden.de

Internet

www.integrationsaemter.de

www.soziales.niedersachsen.de

Ansprechpartner zur Kampagne „Beispiele beruflicher Integration schwerbehinderter Menschen“

Büro des Behindertenbeauftragten des Landes Niedersachsen

Herr Detlev Jähnert

Postfach 141, 30001 Hannover

Tel: 05 11 / 120 40 09, Fax: 05 11 / 120 42 90

Email: Detlev.Jaehnert@mfas.niedersachsen.de



Eine Kampagne des



Behindertenbeauftragten
des Landes Niedersachsen

Gefördert vom

Niedersächsischen Landesamt
für Zentrale Soziale Aufgaben
Integrationsamt