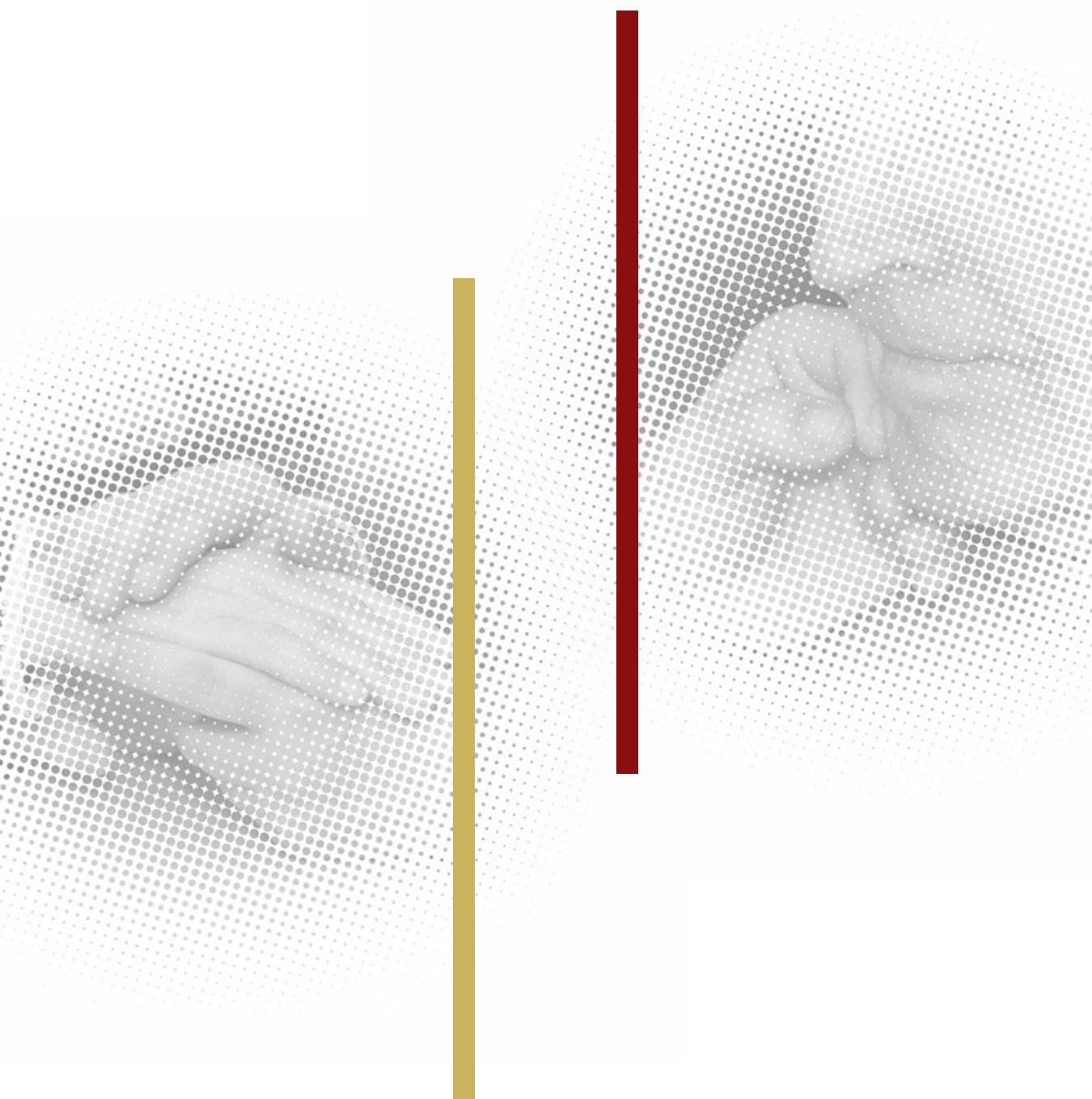


PERSPEKTIVENWECHSEL

Menschen mit geistiger Behinderung
als Alltagsbegleiter in der Altenhilfe



Grußwort	3
■ Gespräch	4
■ Praxisberichte	7
■ Befragungsergebnisse	17
■ Qualifizierungskonzepte	29
■ Erfolgsfaktoren	39
Kontaktadressen	42
Impressum	43



GRUßWORT

Menschen mit Behinderungen wollen arbeiten und sie können es! Das beweisen viele von ihnen Tag für Tag in Unternehmen und Behörden, in der Produktion wie im Büro. Sie zeigen, dass die inklusive Gesellschaft, in der Menschen mit Behinderungen ganz selbstverständlich mit dabei sind, Wirklichkeit sein kann – wenn wir ihnen etwas zutrauen.

Das Projekt „Perspektivenwechsel“ ist ein weiterer wichtiger Schritt in Richtung Inklusion. Es weist den Weg, wie Behinderten- und Altenpflegeeinrichtungen erfolgreich zusammenarbeiten können und eröffnet Menschen mit geistiger Behinderung eine neue Jobperspektive.

Das ist ein Gewinn für beide Seiten: Menschen mit geistiger Behinderung, die selbst Hilfe benötigen, übernehmen Verantwortung. Sie schenken den Älteren eine Zuwendung, die sie im Heimalltag oft nicht erfahren können. Für diese wichtige soziale Arbeit werden die „Alltagsbegleiterinnen“ und „Alltagsbegleiter“ in einer Weise geschult, die ihnen weitere Türen auf dem Arbeitsmarkt öffnen kann.

Die guten Beispiele zeigen, wie vielseitig die Arbeit in den Pflegeeinrichtungen für Menschen mit geistiger Behinderung sein kann. Ich möchte Sie daher herzlich ermutigen, auch in Ihren Einrichtungen den Einsatz und die Qualifizierung von „Alltagsbegleiterinnen“ und „Alltagsbegleitern“ möglich zu machen.

*Ursula von der Leyen, MdB
Bundesministerin für Arbeit und Soziales*

Frau Schmidt, Herr Dr. Suhr,
worum geht es hier eigentlich?

Um Inklusion! Um gute Pflege!
UM BEIDES.

Das müssen Sie uns erklären!

Perspektivenwechsel. Menschen mit geistiger Behinderung als Alltagsbegleiter in der Altenhilfe ist ein „Gemeinschaftsprodukt von Unterschiedlichen“ – entstanden in der anregenden Zusammenarbeit zweier Organisationen, deren Programme sich sonst kaum überschneiden.

Ulla Schmidt, die Bundesvorsitzende der Lebenshilfe, und **Dr. Ralf Suhr**, der Vorstandsvorsitzende der Stiftung Zentrum für Qualität in der Pflege (ZQP), erläutern hier die Ziele ihrer Kooperation. Sie stellen die wichtigsten Erkenntnisse der vorliegenden Broschüre vor und diskutieren den gesellschaftlichen Wert einer Öffnung der Altenhilfe für Mitarbeiter mit Behinderung.

Statt einer Einleitung: ein Gespräch...

Liebe Frau Schmidt, Ihr großes Thema ist die Teilhabe von Menschen mit Behinderung, und Ihres, lieber Herr Dr. Suhr, die Verbesserung der Qualität von Pflege und Versorgung. Die Lebenshilfe macht Interessenvertretung und praktische Behindertenhilfe, und das ZQP Projekte mit Wissenschaftsbasis. Warum haben Ihre beiden Vereinigungen in der „Sache Alltagsbegleiter“ zusammengearbeitet?

Ralf Suhr: Aus Sympathie!

Ulla Schmidt: Und aus Gewinnsucht! Nein, im Ernst, wir haben beide profitiert, und das in einem sehr guten Sinn. Für die Lebenshilfe kann ich das schnell erklären. Uns waren seit längerem einzelne Beispiele von Menschen mit geistiger Behinderung bekannt, die erfolgreich in der Altenhilfe arbeiteten, und einzelne Werkstätten, WfbM, die sie darauf vorbereitet hatten. Doch wie genau hatten sie das gemacht? Und gab es noch mehr Personen und Projekte – vor allem in der Lebenshilfe, aber auch über sie hinaus –, die in diesem spannenden und für behinderte Menschen sicherlich neuen Bereich aktiv waren? Wenn ja, welche Erfahrungen hatten sie gemacht und welche die entsprechenden Einrichtungen der Altenhilfe? Was davon könnte man verallgemeinern, so dass es auch anderen Interessierten als Anstoß und praktisches Handwerkszeug zur Umsetzung dienen könnte? Mit ande-



ren Worten: Eine Umfrage und ihre sachgemäße Auswertung sollten her!

Mit dem ZQP als Stiftung mit Wissenschaftskompetenz haben wir da erstens einen erfahrenen Partner und zweitens einen objektiven. Oder besser: einen objektivierenden. Das ZQP arbeitet schwerpunktmäßig an der Qualitätsentwicklung von Altenpflege. In unserem Projekt hatte es daher von Anfang an im Blick, wie die Arbeit, die wir untersucht haben, *ankommt und was sie den Senioren bringt*. Wir konnten einfach sicher sein, dass es diesen „Verbraucher-Standpunkt“ als Maßstab für den Erfolg der Alltagsbegleiter-Projekte einbringen würde. Diese Objektivierung ist unverzichtbar für uns, denn auf lange Sicht ist Inklusion nur gut, wenn sie echt ist.

Ralf Suhr: Ich gebe zu, auch unsere Sympathie für die Lebenshilfe war selbstverständlich vom Motiv begleitet, zu „profitieren“, und das bedeutet doch einfach: vorwärtsweisende Erkenntnisse aus dem Projekt zu ziehen. Was genau hieß das für uns? Für das ZQP war es wichtig, einen Beitrag dazu zu leisten, dass Menschen mit Behinderung auf eine neue Art und Weise wahrgenommen werden können – auf eine Art, die man in der Pflege häufig so nicht antrifft. Für die Pflege sind Menschen mit Behinderung in erster Linie auf der Seite der Hilfebedürftigen angesiedelt. Sie gelten neben den Senio-



ren als weitere Zielgruppe von Pflege, als Nutzer der Einrichtungen, für deren Verbesserung und Innovation wir uns einsetzen.

Im Projekt mit der Lebenshilfe dagegen waren sie nicht die *Empfänger* von Pflege, sondern diejenigen, die dort *arbeiten* oder arbeiten könnten. Exakt an dieser Umkehrung der Sichtweise waren wir interessiert, denn sie ist wichtig und wertvoll für uns. Ja, ich scheue mich nicht, es ein wenig schärfer auszudrücken: Wer die Qualität von Pflege verbessern möchte, der *muss* in der Lage sein, ihre „klassischen Empfänger-Gruppen“ auch mal aus einem ganz anderen Blickwinkel zu betrachten und zu sehen, wie vielschichtig jede dieser Gruppen und jedes Individuum in ihr sein kann. Wir benötigen in der Pflege ein neues, ein anderes Hinsehen, wir müssen stärker die Fähigkeiten von Menschen mit Pflege- und Hilfebedarf fo-kussieren und wegkommen von einer Fixierung auf ihre Einschränkungen. Dieses neue Hinsehen, wenn es um Menschen mit Behinderung geht, hat uns die Kooperation mit der Lebenshilfe sozusagen frei Haus geliefert: in der Tat ein großer Gewinn!

Sie sprechen von der Umkehrung der Sichtweise, vom anderen Blickwinkel, vom neuen Hinsehen. Daher

haben Sie also Ihr gemeinsames Projekt „Perspektivenwechsel“ genannt?

Ulla Schmidt: Ganz genau! Das Projekt ist in mehrfacher Hinsicht der Idee der Inklusion verpflichtet. Es stellt die Frage nach dem Zugang behinderter Menschen zum allgemeinen Arbeitsmarkt. Es lenkt aber auch die Aufmerksamkeit auf die produktive Arbeit, die Menschen mit Behinderung im Rahmen der WfbMs leisten. Gleichzeitig ist es eine Aufforderung an die Werkstätten, auch „andere“ Arbeitsplätze, jenseits von Verpackung und Montage und mitten im Geschehen, anzubieten.

All das ist sehr wichtig. Doch unterhalb dieser Ebene gibt es noch etwas, das mir sehr wichtig ist und das sogar als der verbindende Punkt all der genannten konkreten Themen gelten kann. Ich meine genau diesen Perspektivenwechsel, von dem Dr. Suhr gesprochen hat und nach dem wir unser gemeinsames Projekt in der Tat benannt haben. Nicht nur in der Pflege werden Menschen mit Behinderung in erster Linie als Hilfebedürftige angesehen; dort ist es ja sogar noch nachzuvollziehen. Das Problem ist aber doch, dass Menschen mit Behinderung *insgesamt* im öffentlichen Bewusstsein noch viel zu oft einseitig als bloße Empfänger von Hilfe wahrgenommen und auf diese Rolle festgelegt werden. Wir sollten dagegen eine ganz einfache Tatsache anerkennen und respektieren: Bei aller Unterstützung, die behinderte Menschen natürlich benötigen – viele von ihnen können und wollen auch *selbst* Hilfe geben, Unterstützung leisten, sich einbringen, sich engagieren, aktiv und kompetent sein. Ein solcher Perspektivenwechsel, eine solche offene, „doppelte“ Sicht auf die Menschen, und zwar auf *alle* Menschen, wäre die Grundvoraussetzung für eine inklusive und solidarische Gesellschaft: Wer angeblich schwach ist, kann auch Anderen helfen; umgekehrt, wer sich immer stark fühlt, kann auch mal Hilfe brauchen.

Was genau bringen denn die Alltagsbegleiter mit geistiger oder auch psychischer Behinderung aus Ihrer Studie in die Pflege ein?

Ralf Suhr: Lassen Sie mich klarstellen: Bei unserem Projekt ging es nicht um die klassischen Aufgaben der Pflege, die dem ausgebildeten Fachpersonal vorbehalten bleiben. Und doch sind die von uns untersuchten Tätigkeiten, die die Alltagsbegleiter ausüben, für das Wohlbefinden der Senioren enorm wichtig. Ich will zunächst erklären, was wir überhaupt mit „Alltagsbegleitung“ meinen, denn dieser Begriff ist ja nicht geschützt oder exakt definiert. Manche sagen auch Alltagshelfer oder Alltagsbetreuer und manche haben gar keinen extra Namen für die Arbeit, die wir im Blick hatten, und sind einfach als Hauswirtschaftshilfe oder Wohnbereichsservice eingestellt. Alltagsbegleiter, so

wie sie in unserer Studie gefasst sind, beschäftigen sich mit den Senioren, sie spielen oder singen mit ihnen oder lesen ihnen vor, sie begleiten sie auf Spaziergängen oder notwendigen Wegen oder kaufen für sie ein. Wenn sie im Service eingesetzt sind, Essen anrichten und austeiln, sich um die Wäsche kümmern oder Betten machen, dann sind sie dabei zumindest in großen Anteilen in direktem, sozialem Kontakt mit den Bewohnern oder Nutzern. All das verstehen wir unter Alltagsbegleitung.

Sie könnten nun sagen, verglichen mit der klassischen Pflege gehe es hier also um die Kleinigkeiten. Aber – das Kleine hat eine große Wirkung! Immer wieder haben wir gehört, wie viel „Druck von der Station“ es nimmt, wenn diese Details geleistet werden, und zwar korrekt, schnell und gemäß den ausdrücklichen Wünschen des Bewohners. Das ist die praktische Seite guter Alltagsbegleitung.

Doch in diesen Zusammenhang gehört auch ein allgemeiner, konzeptioneller Gedanke: Die Pflege ist seit längerem dabei, einen Perspektivenwechsel zu vollziehen – auch hier ein Perspektivenwechsel! –, der sehr begrüßenswert ist. Grob kann man sagen, dass es sich dabei um den Abschied von einem Konzept handelt, das allein die physisch-pflegerische Versorgung im Blick hat, und die Hinwendung zu einer wirklichen, umfassenden Sorge um den alten Menschen, die gerade auch die Unterstützung seiner Individualität, seiner sozialen Bedürfnisse und seiner „Sonderwünsche“ beinhaltet. Unser Projekt mit der Lebenshilfe flankiert *diesen* Perspektivenwechsel von einer besonderen Seite. Denn für eine solche umfassende Sorge braucht man Personal, und der Bedarf wird noch steigen. Denken Sie nur einmal an die neuen Wohnformen, Senioren-WGs, denken Sie an die 68-er-Generation, die jetzt alt wird, aber individualistisch geblieben ist und vieles mehr. Eine inklusive Gesellschaft – und eine kluge Pflege – wird das Personalpotenzial für diese Aufgaben *überall* suchen. Sie wird die menschlichen Schätze, die genau für diese Sorge wertvoll sind, in *allen* Bevölkerungsgruppen heben und dabei keine außer Acht lassen, auch nicht die Gruppe der Menschen mit Behinderung.

Ulla Schmidt: Das Kleine hat eine große Wirkung, das kann ich unterschreiben. Ich möchte jedoch hinzufügen: Im Fall der Alltagsbegleitung durch Menschen mit Behinderung hat das Kleine diese Wirkung nur, wenn es groß vorbereitet wurde, besser gesagt: wenn es *gut* vorbereitet wurde. Wenn ich mir die Karrieren der fünf Alltagsbegleiter, die in unserer Broschüre näher vorgestellt werden, anschau, dann bin ich beeindruckt von ihrer Power, ihrem Willen und auch ihrem Talent. Und doch sind sie alle auch gut vorbereitet worden und haben sich selbst gut vorbereitet, sonst hätte es wohl nicht geklappt. Die fünf sagen das auch; immer wieder hört man heraus, wie

wichtig ihnen das Lernen war und ist – ihnen und auch ihrem ganzen Umfeld, ihren Jobcoaches und Paten, den Einrichtungsleitungen und allen Beteiligten.

In unserer Publikation sind daher die Qualifizierungskonzepte der drei Werkstätten, aus denen unsere Protagonisten kommen, ausführlich dargestellt: Wie haben sie, immer in Kooperation mit ihren Partner-Einrichtungen der Altenhilfe, ihre Mitarbeiter mit Behinderung für die neue, tolle Aufgabe fit gemacht? Wir wünschen uns sehr, dass diese Konzepte ebenso wie unsere Checkliste der Erfolgsfaktoren hilfreiches Material sein mögen für alle, die sich mit dem Gedanken tragen, ähnliche Projekte bei sich zu Hause ins Leben zu rufen.

Ralf Suhr: Und der größte Erfolgsfaktor dabei ist natürlich der Mut, zu beginnen...

Ulla Schmidt: ...und der Wille, weiterzumachen, auch wenn es mal Probleme gibt.

Ralf Suhr: Gehen Sie vor Ort aufeinander zu...

Ulla Schmidt: ...und haben Sie Gewinn und Freude am Unterschiedlichen.

Ralf Suhr: So wie wir...

Ulla Schmidt: ...und so wie die Werkstätten und Altenheime aus unserer Studie. So wie Frau Eilert und Frau Häfke, Herr Bednors, Herr Bollmann und Herr Kroll und all die anderen Alltagsbegleiter mit Behinderung, die uns zeigen, wie es gehen kann.

Vielen Dank für das Gespräch.



„Es gefällt mir,
Menschen zu helfen.“
Ilse Eilert



„Ich bin stolz auf
meine Arbeit.“
Marcel Bollmann



1. STATION: BRAUNSCHWEIG

10 Uhr! Pünktlich und noch in etwas hektischer Reisestimmung haben wir das Altenheim der Alerds-Stiftung in Braunschweig erreicht. **Ilse Eilert** begrüßt uns am Eingang, und sofort herrscht eine entspannte Atmosphäre. Ja, sagt sie lächelnd, geduldig und freundlich sollte man immer sein! Wie gut ihr das gelingt, zeigt sich wenig später, als wir ihr auf Schritt und Tritt bei der Arbeit folgen. Denn ob sie Betten macht oder Essen anreicht, ob sie Frühstück oder Kaffee serviert, mit den Bewohnern spielt und singt oder sie auch schon einmal zu Unannehmlichkeiten wie der Nagelpflege überreden muss: Bei alledem ist Frau Eilerts Ruhe eine große Hilfe für jeden, mit dem sie zu tun hat.

Doch Ruhe ist auch die Kraft, mit der sie sich ihren ausgelagerten Werkstatt-Arbeitsplatz hier im Altenheim erobert hat. Nach über 30 Jahren als Großküchenhelferin hatte die 54-jährige beschlossen, in die Alltagsbegleitung für Senioren einzusteigen. Gelassen und hartnäckig, so erinnern sich die pädagogischen Mitarbeiter der Lebenshilfe Braunschweig, habe Ilse alle von ihrem Ziel überzeugt: eine Arbeit, bei der sie Menschen helfen kann – direkt, täglich und mit sichtbarem Ergebnis. Sichtbar auch für uns!

Und nun? Alltagsbegleitung macht hungrig; sollen wir in den großen, hellen Speisesaal des Altenheims gehen? Unsere Gastgeber haben



eine andere Idee. Wir fahren zum Mittagessen ins „Haus der Begegnung“, denn auch in diesem offenen Seniorentreff im Braunschweiger Stadtteil Bebelhof, der täglich Mittagstisch und Kaffee und Kuchen für die alten Bewohner des Viertels anbietet, sind Alltagshelfer aus der Lebenshilfe-Werkstatt eingesetzt. So wie **Marcel Bollmann**. Gemeinsam mit seinen Werkstatt-Kollegen Franz und Johanna schmeißt er den Laden hier und ist mit seinen drei Jahren Dienstzeit schon sehr erfahren. Kaum sitzen wir, hat er schon das Essen auf dem Tisch und fragt nach Getränkewünschen. Zwischendurch noch eine Partie Mensch-Ärgere-dich-nicht mit einer seiner Lieblings-Seniorinnen gespielt (und verloren),

eine andere zur heutigen Kuchenauswahl beraten und mit dem älteren Herrn, der alles über Computer weiß, ein wenig gefachsimpelt – es bleibt kaum Zeit für ein Interview mit dem quirligen jungen Mann. Schließlich klappt es doch und Herr Bollmann erzählt uns, was ihn besonders stolt macht: Für einen 21-Jährigen wie ihn sei es schon manchmal ein wenig speziell mit den alten Herrschaften. Es überrasche ihn selbst, wie gut er mit ihnen auskomme; richtig gern habe er sie! Eine Sympathie, die deutlich erwidert wird.



„Ich habe etwas
Richtiges zu tun!“
Katja Häfke



2. STATION: BERLIN

Schon wartet die nächste Station auf uns, es ist die Treptower Pflegeeinrichtung der FSE gGmbH. Offenbar sind wir mitten in eine Party geplatzt. Natürlich, wir sind in der Hauptstadt, und dort wird immer gefeiert – doch was genau ist der Anlass für Sekt und Kuchen? **Katja Häfke** strahlt: Nein, ihr Geburtstag ist es nicht, ihren 24. hat sie schon vor Monaten begangen. Heute steht etwas anderes an, heute unterschreibt sie ihren Vertrag! Nach über zwei Jahren, in denen sie als Mitarbeiterin der BWB Berliner Werkstätten für Behinderte hier, in „ihrem“ Pflegeheim im Osten

Berlins tätig war, ist sie nun in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis übernommen worden. Froh ist sie über diesen Sprung auf den ersten Arbeitsmarkt, doch genauso froh, dass ihre Aufgaben die gleichen bleiben. Denn von diesen war Frau Häfke von Anfang an begeistert: Sie richtet die Mahlzeiten an und verteilt sie in die Zimmer, fragt nach, was die Senioren zu trinken möchten – woraus sich nicht selten ein Schwätzchen ergibt. Sie kümmert sich gewissenhaft um die Wäsche, bezieht Betten und wischt Staub, und wer immer den



herrlichen Garten des Heims aufzusuchen möchte, findet in ihr eine zuverlässige Begleiterin.

Was ihr am meisten Spaß an ihrer Arbeit macht? Sie richtig und gut zu erledigen, so lautet die spontane Antwort. Das freue die alten Menschen und nur dann könnten sie sich wohlfühlen. Frau Häfke weiß, dass es auf sie ankommt – und das kommt an, bei Bewohnern und Kollegen.



„Man lernt nie aus.“
Lothar Kroll



„Mich interessiert die
Geschichte der alten
Menschen.“
Siegfried Bednors



3. STATION: BREMERHAVEN

Wir sind mit **Lothar Kroll** und **Siegfried Bednors** verabredet, erklären wir den zwei betagten Damen, die uns im HAUS IM PARK in Bremerhaven im Foyer begegnen. Achja die Jungs, bekommen wir daraufhin zu hören. Auf die lassen wir nichts kommen, nech. Wir genießen noch die norddeutschen Töne, da eilen die beiden Jungs auch schon auf uns zu und wirken mit ihren 54 und 55 Jahren tatsächlich so frisch, wie es nur Offenheit und Neugier bewirken können. Knapp vierzig Jahre haben Herr Kroll und Herr Bednors in der Holzverarbeitung der Lebenshilfe-Werkstatt getischlert. Das war eine schöne, kreative Arbeit, und doch zog es sie immer wieder zu

Praktikumsstellen in der Wirtschaft draußen hin. Einfach, um zwischendurch einmal etwas Anderes zu sehen und etwas Neues zu erfahren, wie Herr Kroll uns erzählt.

Seit Februar 2011 aber haben die beiden einen ausgelagerten Arbeitsplatz im HAUS IM PARK. Hier möchten sie bleiben, denn hier begegnet ihnen das Andere und Neue jeden Tag: Das Haus ist eine Einrichtung für Menschen mit Demenz. Alles und alle sind auf die spezielle Lebenssituation der Bewohner eingestellt – die Haustechnik und die Architektur, das Pflegekonzept und die Hauswirtschaft, die Fachkräfte und die freiwilli-



gen Helfer. Und auch die Alltagsbegleiter. Herr Bednors und Herr Kroll streichen Brote, reichen Getränke, beschäftigen sich mit den Senioren und unterhalten sich mit ihnen. Ein Besuch im hauseigenen Frisiersalon steht an, ein Gang zu den Sinnesobjekten im Garten oder einfach nur mal vor die Tür? Die beiden wissen, wo es lang geht, und ihrer vorsichtigen Führung kann man vertrauen. Immer sind sie mit den vielfältigen Formen der Kommunikation, die von den Bewohnern ausgehen, konfrontiert: Manchmal wird gelacht und manchmal geweint, geredet und geschwiegen, manchmal ist Herr D. wütend in seine Welt vertieft, und manchmal singt er

perfekte Arien. Da muss man flexibel sein, doch Herr Bednors weiß, wie das geht: Er rede mit den alten Menschen nicht über ihre Krankheit und was sie alles verloren haben, sondern über ihr Leben, was sie gemacht haben und wie. Neugier ist nur ein anderes Wort für Respekt.

STIMMEN UND GESICHTER



Christine Doherr kennt das HAUS IM PARK in Bremerhaven in- und auswendig, zunächst hat sie dort das Qualitätsmanagement durchgeführt, seit einiger Zeit leitet sie die Einrichtung. Das Projekt mit den behinderten Mitarbeitern der Lebenshilfe ist ihr sehr wichtig: „Es macht mir Freude, uns selbst und allen Interessierten zu zeigen, dass man über das angeblich Normale hinausdenken und die Fähigkeiten und die Individualität jedes Einzelnen erkennen und fördern kann. In einem Haus mit einer solchen Haltung ist ein Mensch mit Demenz doch sehr gut aufgehoben.“

„Ob das dauerhaft der richtige Platz ist? Aber für den Berufseinstieg erst mal ok“, erinnert sich Jobcoach **Janet Grüning**. „Das habe ich gedacht, als Marcel zunächst in einer Wäscherei unterkam.“ Als Mitarbeiterin im Fachdienst Betriebliche Integration der Lebenshilfe Braunschweig sieht sie täglich, wie viel im Leben von einer passenden Arbeit abhängt: „Im Seniorencafé ist Marcel mit seinem Charme und seiner Lust an der Kommunikation aber nun ganz in seinem Element.“



Lieselotte Brückner hat noch bis vor kurzem ihren Mann zuhause versorgt. Doch dann ging es nicht mehr: Heute lebt er in der FSE-Altenpflegeeinrichtung in Berlin-Treptow – eine Entscheidung, die nicht einfach war für das Ehepaar. „Doch Mitarbeiter wie Katja haben es uns leichter gemacht, wir fühlen uns hier richtig umsorgt. Und wenn mein Mann früher immer gemacht hat, was ich sage“, schmunzelt Frau Brückner, „dann macht er jetzt, was Katja sagt.“



Regine Pavel ist gerontopsychiatrische Fachkraft im Altenheim der Alerds-Stiftung und hat diese Aufgabe erst vor kurzem in Braunschweig aufgenommen: „Ich war selbst ein Neuankömmling, und mich hat die Kraft des Teams, alle einzubinden, fasziniert.“ Dass die Integration verschiedenster Mitarbeiter versucht wird und gelingt – auch das macht ihren neuen Arbeitgeber attraktiv für sie.



Marcel Schulczynski muss es wissen, denn er lebt seit drei Jahren mit Katja Häfke zusammen: „Sie war noch nie so glücklich wie jetzt. Wenn sie krank ist, muss ich sie davon abhalten, trotzdem zur Arbeit zu gehen. Und ich bin sehr stolz auf sie. Manchmal erzählt sie auch von Problemen, z.B. mit Kollegen. Aber ist ab und zu ein Problem nicht normal?“

Astrid Schöpke leitet das Altenheim in Berlin-Treptow und fordert vollen Einsatz von ihren Pflegekräften – und hat doch gleichzeitig ein Auge für alles, was sie entlasten könnte. „Und dabei spielen die Mitarbeiter aus den Werkstätten für Behinderte eine große Rolle. Nicht weil sie dem Pflegepersonal etwas abnehmen könnten, sondern weil sie sich um die so genannten Kleinigkeiten kümmern. Ist der Lieblingspullover einer Bewohnerin in der Wäsche, so kann es schon einmal sein, dass sie sich fühlt, als hätte sie nichts zum Anziehen. Jemand wie Katja, die sich absolut korrekt um die Wäsche kümmert und dafür sorgt, dass das gute Stück schnell wieder am richtigen Platz ist, lässt viel an vermeidbarem Unmut gar nicht erst entstehen – der andernfalls die Pfleger sehr belasten würde. Das ist von unschätzbarem Wert für den ganzen Ablauf in unserer Einrichtung. Und auch für die Stimmung!“

„Auch bei kleinen Konflikten im Altenheim, bei denen es gar nicht um Katja geht, werde ich manchmal zum Schlichten gerufen – und natürlich komme ich dann sofort!“ lacht **Ismail Tekin**. Der Jobcoach der Berliner Werkstätten für Behinderte hat es schon oft erlebt: „Die Integration unserer behinderten Mitarbeiter lässt unsere Werkstatt zum Partner der Arbeitgeber werden – manchmal weit über den eigentlichen Zweck hinaus. Eine bessere Öffentlichkeitsarbeit für uns kann es kaum geben!“

In der Anleitung durch **Meike Junge**, Fachbereichsleiterin Sozialbetreuung im HAUS IM PARK, und dem ganzen Team haben Siegfried Bednors und Lothar Kroll viel gelernt. Doch das Lernen funktionierte in beide Richtungen, sagt sie: „Unsere Kollegen mit Behinderung haben immer sofort zurückgemeldet, wenn etwas unklar ausgedrückt war. Dadurch ist Vieles einfacher in der gesamten Kommunikation im Haus geworden; wir haben alle profitiert.“



Inge Frost neigt nicht zu Verallgemeinerungen. Als Leiterin des Altenheims der Alerds-Stiftung in Braunschweig hat sie schon viel erlebt und weiß, dass es bei allem auf den einzelnen Menschen ankommt. Das Wohl der Senioren geht immer vor – und gerade deswegen ist sie froh über die Werkstattmitarbeiter der Lebenshilfe in ihrem Haus: „Auch für mich ist es beeindruckend, wie Ilse auf unsere Bewohner zugeht. Wenn jemand eine Stunde zum Essen braucht, dann hilft sie ihm eben eine Stunde. So viel Zeit für ihn: Das macht einen gewaltigen Unterschied im Leben eines alten Menschen!“

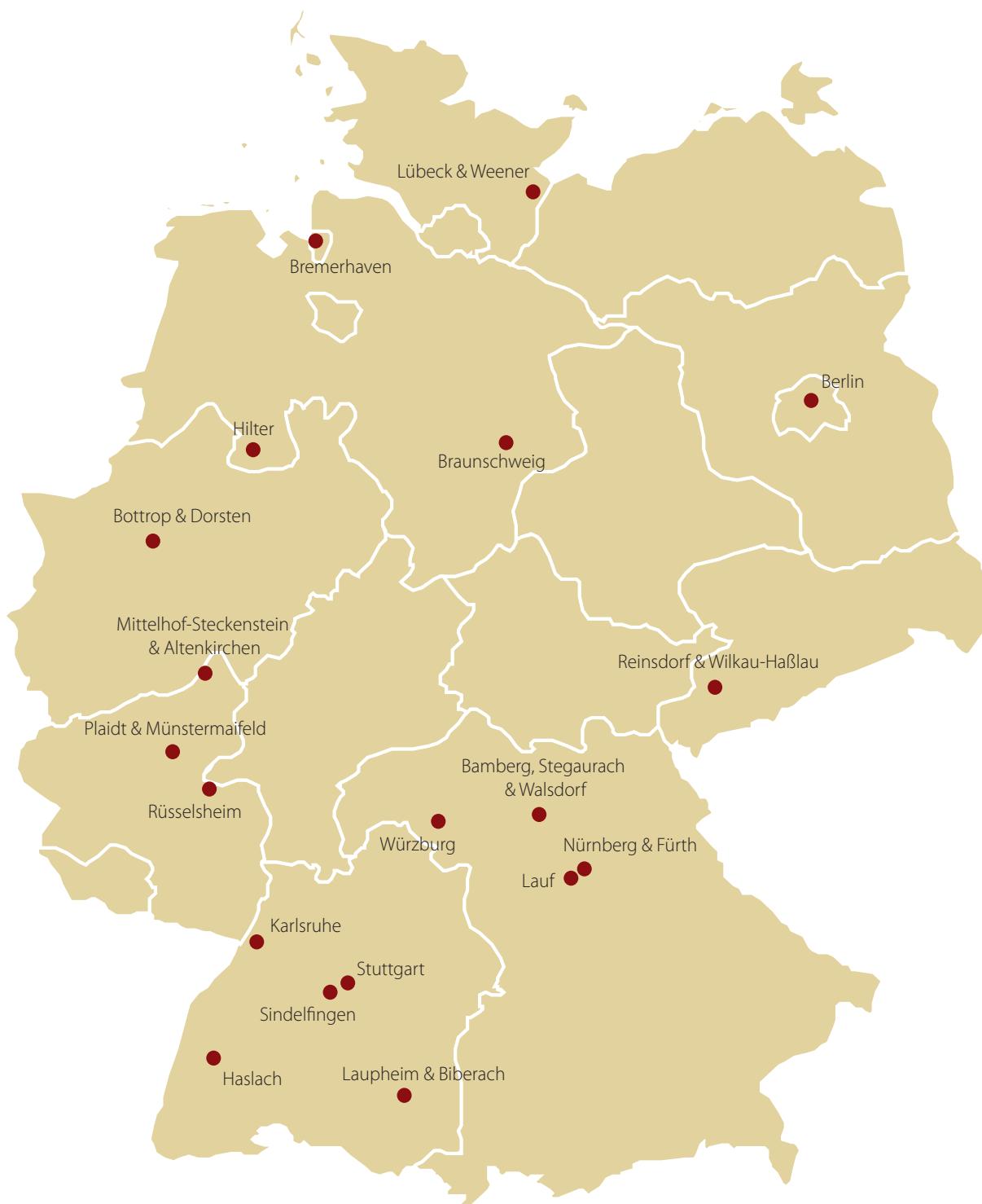
Elly Lerche ist 95 Jahre alt, vertritt die Bewohner im Heimbeirat der Alerds-Stiftung, lacht und liest viel – aber macht nur wenig Worte: „Ilse finde ich toll!“



Am Anfang war er skeptisch, ob die Betreuungsqualität jederzeit gesichert ist, wenn Menschen mit Behinderung mitarbeiten: Als einer der vier Angehörigensprecher verfolgt **Gerhard Ohlhoff** die Abläufe im HAUS IM PARK mit kritischem Blick. Doch heute ist er von dem Konzept – und von den Personen – überzeugt: „Wir haben wirklich viel voneinander gelernt und so manches gemeinsam verbessert. Neben Lothar und Siegfried haben wir jetzt schon eine weitere Mitarbeiterin von der Lebenshilfe, eine junge Praktikantin, die sehr gut ist. Das Projekt hat Perspektive!“

„Lothar und Siegfried waren auch, als sie noch in der Werkstatt gearbeitet haben, eine Stütze der sozialen Struktur. Sie sind beispielsweise für die Kollegen einkaufen gegangen oder haben sich mit ihnen unterhalten.“ Fast hört man ein wenig Bedauern, dass die beiden jetzt im HAUS IM PARK arbeiten, bei **Mirko Stokic** heraus. Doch das ist schnell verflogen. Der Pädagogische Leiter der Lebenshilfe Bremerhaven betont, welche Bedeutung solche guten Beispiele für ihre Heimat-Werkstatt haben: „Sie zeigen ihren behinderten Kollegen, was man mit guten Ideen und Hartnäckigkeit erreichen kann, und uns Pädagogen zeigen sie es auch!“

**BEREITS HEUTE VIELERORTS IM EINSATZ:
ALLTAGSBEGLEITER MIT BEHINDERUNG**



BEFRAGUNGSERGEBNISSE

Viele Menschen mit Behinderung arbeiten in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM). Werkstätten bieten vielfältige Arbeitsmöglichkeiten und Berufsfelder. Gleichzeitig interessieren sich immer mehr Menschen mit Behinderung für eine Beschäftigung in einem „ganz normalen“ Betrieb. Ein Arbeitsfeld mit besonderer Anziehungskraft ist die Altenhilfe. Die Zahl der Kooperationen zwischen Altenhilfeeinrichtungen und Werkstätten für behinderte Menschen ist in den letzten Jahren stetig gewachsen. Einige WfbM haben curriculare Qualifizierungskonzepte speziell für den Einsatz in der Altenhilfe entwickelt, die Zahl der ausgelagerten Werkstattarbeitsplätze steigt und es gelingen zunehmend Übergänge in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse.

Die Stiftung Zentrum für Qualität in der Pflege (ZQP) und die Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. haben es sich in einem gemeinsamen Projekt zum Ziel gemacht, den Hintergrund der Arbeit verschiedener Kooperationen auszuleuchten, um die Rezepte, die zum Erfolg führen, verstehen zu können.

Die gemeinsame Untersuchung des Zentrums für Qualität in der Pflege und der Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. hat die Erfahrungen, Erfolgsfaktoren, aber auch die Herausforderungen bisheriger Modellvorhaben durch bundesweite Interviews mit Verantwortlichen von WfbM, Einrichtungen der Altenhilfe sowie mit in Einrichtungen tätigen Menschen mit Behinderung (MmB) systematisch zu erfassen versucht.

Um bereits vorhandene Initiativen, Projekte und Kooperationen dieser Art zu evaluieren, wurde eine Erhebung mittels schriftlicher Fragebögen durchgeführt. Ziel war es hierbei, individuelle Einschätzungen und Einstellungen der beteiligten Akteure auszuwerten.

Dazu wurde ein umfassender Fragebogen konzipiert, dessen verschiedene Teile jeweils durch die zu befragenden Akteure auszufüllen war. Im Einzelnen wurden Vertreter von WfbM, Vertreter von Altenhilfeeinrichtungen sowie in der Altenhilfe beschäftigte Menschen mit Behinderung zu verschiedenen Aspekten befragt. Der Erhe-

bungsbogen wurde im Sinne einer maximalen Transparenz immer allen Beteiligten als komplettes Dokument zur Verfügung gestellt.

Der Zugang zu den Werkstätten und kooperierenden Altenhilfeeinrichtungen erfolgte hierbei über die Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V.

Insgesamt konnten Fragebögen von 17 WfbM, 29 Einrichtungen der Altenhilfe sowie 56 Menschen mit Behinderung ausgewertet werden.

Die Umfrageergebnisse werden nachfolgend erläutert und hierzu für jede der drei befragten Gruppen separat dargestellt.

Die in der Vorstellung der Umfrage einbezogenen Zitate stammen aus der Expertenrunde, welche im Dezember 2011 die Befragungsergebnisse in einem gemeinsamen Workshop diskutiert und bewertet haben.

Besonders herzlich sei unseren ehrenamtlichen Experten für ihren Einsatz gedankt.

Die Experten sind:

- ▶ **Katja Häfke**, Arbeitnehmerin in der FSE Altenpflegeeinrichtung „Treptow Johannisthal“ in Berlin. Sie war dort zunächst auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz der BWB – Berliner Werkstätten für Behinderte GmbH tätig und ist im Mai 2012 in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis übernommen worden.
- ▶ **Dr. Katharina Jung**, durchführende wissenschaftliche Projektleiterin des Zentrums für Qualität in der Pflege.
- ▶ **Markus Metz**, Leiter Geschäftsfeld Bildung der gemeinnützigen Werkstätten und Wohnstätten GmbH Sindelfingen.
- ▶ **Prof. Dr. Jeanne Nicklas-Faust**, Bundesgeschäftsführerin der Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V., Ärztin und Dozentin für medizinische Grundlagen in der Pflege an der Evangelischen Hochschule Berlin (aktuell beurlaubt).
- ▶ **Astrid Schöpke**, Einrichtungsleiterin der FSE-Altenpflegeeinrichtungen „Käthe Kollwitz“ und „Treptow Johannisthal“ in Berlin (die FSE Förderung Sozialer Einrichtungen gGmbH ist korporatives Mitglied der AWO Berlin).
- ▶ **Michael Schumann**, Leiter des Fachdienstes Betriebliche Integration der Lebenshilfe Braunschweig.
- ▶ **Ismail Tekin**, Integrationsmanager in den BWB – Berliner Werkstätten für Behinderte GmbH.
- ▶ **Franz Wagner**, Bundesgeschäftsführer des Deutschen Berufsverbandes für Pflegeberufe (DBfK) und Vize-Präsident des Deutschen Pflegerates (DPR).

ERGEBNISSE DER UMFRAGE

■ 1 „Perspektivenwechsel“ aus Sicht der Werkstätten für behinderte Menschen

Die neuen Mitarbeiter

Die Ergebnisse der Befragung der Werkstätten zeigen, dass der Anteil derjenigen mit einer geistigen Behinderung, die in die Tätigkeit bei einer Altenhilfeeinrichtung vermittelt worden sind (47%), gegenüber solchen mit einer psychischen Erkrankung (29%) deutlich höher liegt. Dies kann auf unterschiedliche Alltagsstabilitäten der abgebildeten Gruppen zurückzuführen sein, darf aber nicht als Prädiktion für den möglichen Erfolg eines Weges in die Beschäftigung in der Altenhilfe missverstanden werden. Denn die Frage nach Erfolgsschancen für eine nachhaltige Beschäftigung außerhalb der Werkstatt wird maßgeblich von den sehr individuellen Möglichkeiten jedes Einzelnen bestimmt.

Das Qualifikationsniveau der bereits eingesetzten MmB ist sehr heterogen und reicht vom Mitarbeiter ohne Schulabschluss bis zum Hochschulstudium. Qualifizierungsmaßnahmen sind deshalb ein erforderlicher Bestandteil in der Vorbereitung der MmB auf die zukünftige Arbeitsstelle, um die persönlichen Potenziale der Menschen fördernd und erfolgreich einsetzen zu können.

Die Qualifizierungsmaßnahmen für MmB

Die Qualifizierung der in die Einrichtungen integrierten MmB verläuft über einen Qualifikationsmix und eine enge Verknüpfung von Maßnahmen: Knapp die Hälfte (44%) erhalten Qualifizierungsmaßnahmen bei der Altenhilfe, 32% werden sowohl über außer- als auch innerbetriebliche Maßnahmen qualifiziert und 21% erhalten vorbereitende Qualifizierungen in den Räumlichkeiten der WfbM.

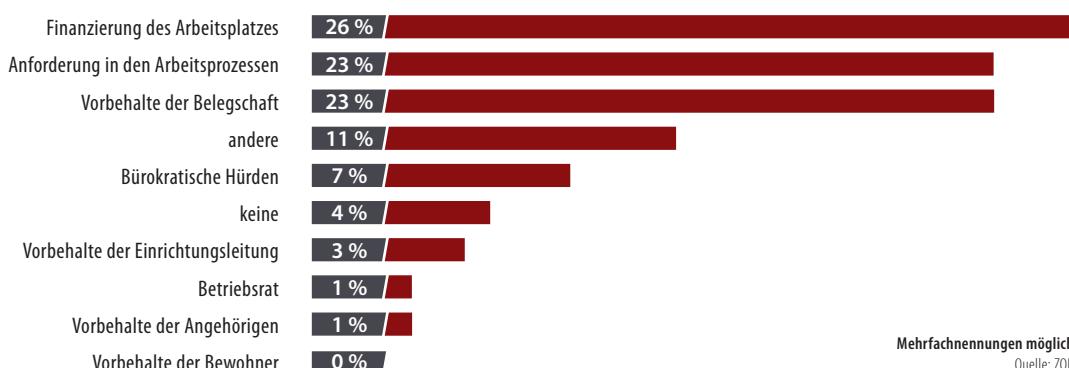
In knapp 1/3 der Fälle finden die Qualifizierungsmaßnahmen für angehende Alltagsbegleiter und Helfer anhand eines Curriculums statt, wohingegen 45% eine individuelle Qualifizierung ohne Curriculum erhalten.

In den Altenhilfeeinrichtungen fehlen häufig die Ressourcen für konkrete Einarbeitungskonzepte vor Ort. Aufgrund der föderalen Struktur in der Pflege sind bundesweit einheitliche Ausbildungskonzepte in den Altenhilfeeinrich-

„Ein wichtiges Motiv ist dieses ‚raus aus der Werkstatt‘. Die WfbM wird jedoch nicht als solche abgelehnt, sondern das Grundthema lautet: ‚Ich will mich weiterentwickeln‘. Diejenigen WfbM-Mitarbeiter, die in die Altenhilfe wollen, sind alles sozial handelnde Personen.“

Markus Metz, Bereichsleiter Bildung, GWW GmbH, Sindelfingen

Grafik 1: Was erachten Sie als die Hauptprobleme bei der Einrichtung eines Arbeitsplatzes?



tungen nur schwer umsetzbar. Die Ergebnisse und Erfahrungen zeigen, dass die Mischung aus einer curricularen Grundlagenqualifizierung (u.a. zur sachgemäßen Durchführung von Hygienemaßnahmen, dem Umgang mit Sterben und Tod oder der Vermittlung hauswirtschaftlicher Grundlagen) in den WfbM und einer darüber hinaus gehenden Qualifizierung vor Ort besonders effektiv sind.

Die Herausforderungen aus Sicht der Werkstätten

Größtenteils arbeiten MmB in der Altenhilfe im Rahmen von ausgelagerten Werkstattarbeitsplätzen, denen in der Regel ein Betriebspraktikum vorausgegangen war. In diesen Fällen sind die Kostenbelastungen für die Einrichtungen selbst, die Alltagsbegleiter i.d.R. über die Anforderungen des Personalschlüssels hinaus einsetzen, gering. Aus leistungs- und versorgungsrechtlichen Gründen ist eine sozialversicherungspflichtige Anstellung im ersten Arbeitsmarkt nicht für jeden MmB anzustreben.

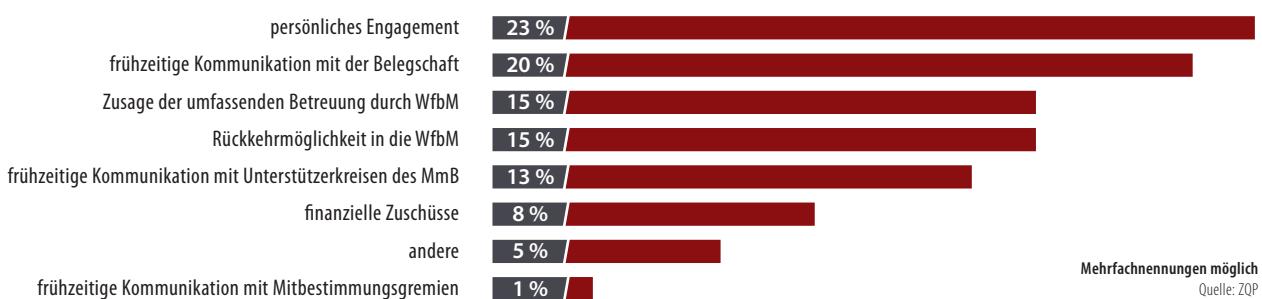
Ist jedoch eine Weiterbeschäftigung im Rahmen des ersten Arbeitsmarktes grundsätzlich realisierbar, kann die Finanzierung des Arbeitsplatzes schnell zur größten Herausforderung werden. Deshalb muss sowohl auf Seiten der WfbM als auch der Altenhilfeeinrichtungen eine gezielte Aufklärung über Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten erfolgen.

Anforderungen in den Arbeitsprozessen werden von 23 % der Befragten als zweitgrößte Umsetzungsherausforderung eingeschätzt. Die Arbeitsabläufe in Altenpflegeeinrichtungen sind

sehr verantwortungsvoll, dynamisch und häufig durch Zeitdruck gekennzeichnet. Dies kann zu Überforderungen führen, wenn nicht klare Tätigkeits- und Prozessbeschreibungen vorliegen und die MmB hinreichend geschult werden. Dieses Ergebnis legt auch nahe, dass neben einem entsprechenden Qualifizierungsmix aus Werkstatt und Altenhilfeeinrichtung der Fokus auf eine individuelle Betreuung gelegt werden muss, um den heterogenen Qualifikationen, Potenzialen und Bedürfnissen der MmB gerecht zu werden. Zentrale Unterstützungsfunction beim Einsatz von MmB als Alltagsbegleiter ist daher ein engagierter und zuverlässiger Einsatz von Jobcoaches und Integrationshelfern von Seiten des Werkstattträgers, aber auch von Jobpaten aus der Belegschaft. Die Befragung zeigt, dass der Verlust des Jobcoaches, der bei einem sozialversicherungspflichtig gewordenen Beschäftigungsverhältnis nicht mehr gestellt werden kann, als entsprechendes Risiko für eine Übernahme in den ersten Arbeitsmarkt bewertet wird. Nicht nur deswegen sollte von Beginn an neben der Betreuung durch den Jobcoach auch die betriebsinterne Betreuung durch einen Patienten als Ansprechpartner aufgebaut werden. Hierbei sollte jedoch beachtet werden, dass der Jobpate nicht zur alleinigen Ansprechperson avanciert. Denn: Verändert sich der Mentor beruflich, kann für den MmB im schlechtesten Fall die zentrale Bezugsperson unersetztlich verloren gehen.

Der Erfolg einer nachhaltigen beruflichen Integration ist aus Sicht der Werkstätten zudem gefährdet, wenn die Mitarbeiter der Altenhilfeeinrichtungen nicht frühzeitig in die Pläne mit einbezogen werden. Denn 23 % der Befragten äußern, dass sie in der Belegschaft der Alten-

Grafik 2: Was erachten Sie als maßgebliche Erfolgsfaktoren für die Einrichtung eines Arbeitsplatzes?



pflegeeinrichtungen im Vorfeld Bedenken gegenüber dem Einsatz von MmB als Unterstützungs kraft wahrgenommen hätten. Dies sei zum Beispiel auf Missverständnisse über zusätzlich Zeitaufwände zurückzuführen gewesen. Umfassende Kommunikation und Beteiligung eines Betriebsrats oder eines Schwerbehindertenvertreters sind daher für das Gelingen der Initiative ein wichtiger Beitrag und können dazu beitragen, Vorurteile und Vorbehalte abbauen.

Die Angehörigen von Bewohnern der Altenhilfeeinrichtungen sowie die Bewohner selbst scheinen kaum Vorbehalte gegenüber dem Einsatz von MmB als Helfer in den Einrichtungen zu haben. Trotzdem sollten auch sie im Vorfeld über das Vorhaben informiert und eingebunden werden.

Die Erfolgsfaktoren aus Sicht der Werkstätten

Die von Seiten der Werkstatt benannten Erfolgsfaktoren spiegeln im Wesentlichen die Einschätzungen zu den bedeutendsten Herausforderungen.

Der Umsetzungserfolg von Projekten zum Einsatz von MmB in Altenhilfeeinrichtungen hängt demnach stark von bestehenden Netzwerken zwischen Werkstätten und Altenhilfeeinrichtungen sowie dem Engagement der Beteiligten ab. Denn die Zusammenarbeit zwischen WfbM und Altenhilfeeinrichtungen erfolgt maßgeblich über persönliche und informelle Kontakte. Der Experte Markus Metz (Bereichsleiter Bildung in der GWW – Gemeinnützige Werkstätten und Wohnstätten GmbH Sindelfingen) beispielsweise sieht keine Probleme in der Anbahnung von Partnerschaften mit Altenhilfeeinrichtungen, denn seiner Erfahrung nach

hat die Altenhilfe-Branche großen Bedarf an Personal mit verschiedenen Kompetenzen.

Sehr hohes persönliches Engagement aller an der Umsetzung Beteiligten ergibt sich aus diesem Befragungsteil als weiterer zentraler Faktor für die erfolgreiche Einrichtung eines Arbeitsplatzes (23%). Direkt dahinter rangiert die Einschätzung, dass eine frühzeitige

Kommunikation mit der Belegschaft der Einrichtung über die Integration eines MmB in den Berufsalltag Missverständnisse vermeiden hilft (20%).

Zu jeweils 15 % werden eine umfassende Betreuung seitens der WfbM sowie die Rückkehrmöglich-

keit in die Werkstatt als grundlegende Bedingung für eine erfolgreiche und dauerhafte Vermittlung eingeschätzt. Eine solch umfassende Betreuung leisten dabei in erster Linie die Jobcoaches. In ihrer Rolle als ständige Ansprechpartner für die Werkstatt, für die Betriebe, aber auch für die Sorgen und Nöte der MmB vor Ort sind sie als persönliche Schnittstelle besonders gefordert.

Die Etablierung von Rückkehrmöglichkeiten darf allerdings nicht dem Ziel einer langfristigen Integration in den ersten Arbeitsmarkt entgegenstehen. Außerdem müssen Rentenansprüche für MmB transparent geregelt werden, da hier oftmals die Angst besteht, Ansprüche auf eine Erwerbsminderungsrente zu verlieren, sobald die Vermittlung in ein sozialversicherungspflichtiges Verhältnis erfolgt. Die Zusammenarbeit zwischen den WfbM und den Altenhilfeeinrichtungen muss dahingehend gestärkt werden, damit Altenhilfeeinrichtungen eine zusätzliche Sicherheit für die Einrichtung eines Arbeitsplatzes geben wird.

■ 2 „Perspektivenwechsel“ aus Sicht der Altenhilfeeinrichtungen

Die Motive für eine Integration von MmB in die eigene Einrichtung

Auf die Frage, warum sie eine Initiative zur Integration von MmB in ihrer Einrichtung fördern, antworten knapp ein Drittel (31 %) der Altenhilfevertreter mit dem Interesse am Konzept sowie eigenen Ansprüchen an Handlungsmaximen einer sozialen Einrichtung.

Damit wird nicht nur die allgemeine Offenheit gegenüber diesem Modell deutlich, sondern auch der praktische Nutzen des Ansatzes, MmB als Alltagsbegleiter und Helfer in der Altenpflege umfassender bekannt zu machen.

Wenngleich personelle Unterstützung außerhalb des Personalschlüssels mit 13 % der Antworten kaum aus-

schlaggebend für die Umsetzung in der eigenen Einrichtung zu sein scheint, könnte die geringe Bewertung der zusätzlichen personellen Unterstützung nach Einschätzung des Expertenkreises hier jedoch auch auf ein sozial erwünschtes Antwortverhalten zurückzuführen sein.

Der zusätzliche Zeitgewinn für Pflegekräfte bei der Versorgung der Bewohner wird mit 21% als größter Mehrwert beim Einsatz von Unterstützungskräften in den Einrichtungen angegeben. Hier zeigt sich die Entlastungsfunktion sehr deutlich, die MmB in einer Altenpflegeeinrichtung übernehmen können.

Außerdem übernehmen die MmB oftmals wichtige Aufgaben, für die im Pflegealltag häufig kaum Zeit bleibt, wie es 12% der Befragten bestätigen.

Die Strukturen der Beschäftigungsverhältnisse

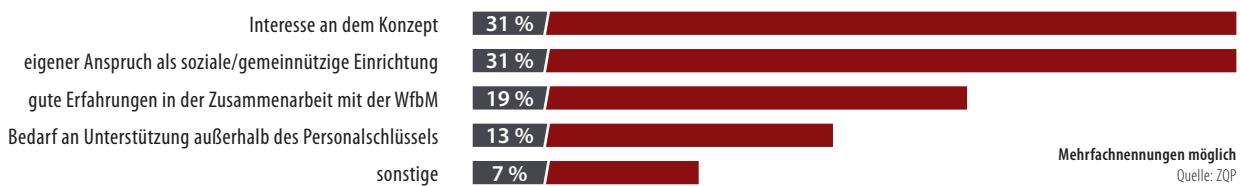
Den größten Anteil an der Zusammensetzung der Beschäftigungsverhältnisse nehmen mit 60% sogenannte ausgelagerte Werkstattarbeitsplätze ein. Da die Hürden zu einem regulären Arbeitsverhältnis oftmals hoch sind, befinden

sich in der befragten Stichprobe nur 14% der MmB in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis. Der „Sprung“ in den ersten Arbeitsmarkt scheint zwar aktuell noch schwierig, dennoch zeigen die Ergebnisse eine Tendenz hin zu einer langsamen Öffnung des Arbeitsmarktes für MmB.

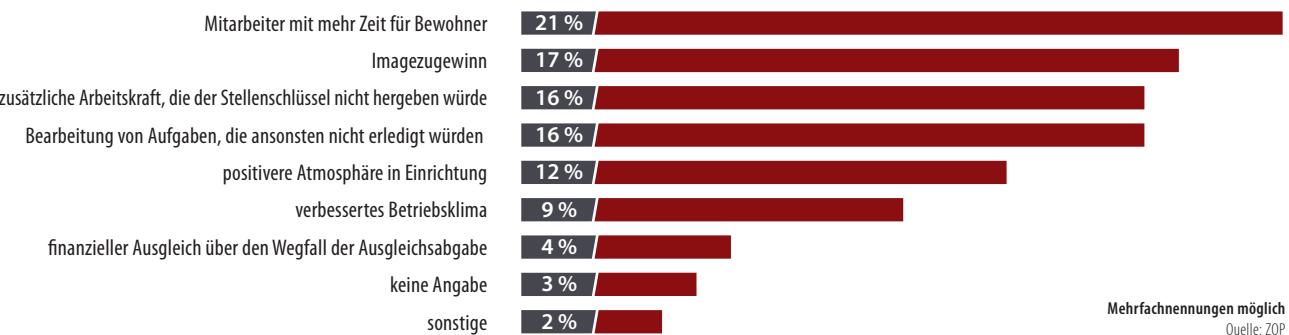
Der Möglichkeit eines Praktikums als Heranführung an den betrieblichen Alltag wird ein großes Potenzial in diesem Bereich beigemessen (20%). Allerdings darf der Praktikantenstatus nicht langfristig ausgenutzt werden, um eine geringe Vergütung durchzusetzen. Die Werkstätten achten daher darauf, ein solches Praktikum zeitlich eng begrenzt zu halten, auch um die ernsthaften Integrationsabsichten der Einrichtungen sicherzustellen. Die Inklusion von MmB in den ersten Arbeitsmarkt ist dort, wo die individuelle Situation es zulässt, erklärtes Ziel.

Der Arbeitsschwerpunkt der Alltagsbetreuer und Helfer liegt mit 54% auf hauswirtschaftlichen Tätigkeiten. Diese können Aufgaben in der Küche, der Essensausgabe oder auch der Reinigung beinhalten. Allerdings dürfen diese Tätigkeiten nicht als „fern vom Menschen“ eingestuft werden. Gerade die kleinen Aufmerksamkeiten

Grafik 3: Worin bestand die Motivation für die Teilnahme an einer solchen Initiative?



Grafik 4: Worin sehen Sie den Mehrwert in der Beschäftigung eines MmB für Ihre Einrichtung?



sind es, die für die Lebensqualität von Bewohnern eine wichtige Rolle spielen.

Die Beachtung von Ritualen beim Essen oder das Wissen über Lieblingskleidungsstücke, die besonders schnell gereinigt werden müssen, sind in der Hauswirtschaft angesiedelt. Die Bedeutung solcher vermeintlichen Kleinigkeiten kann für die Gesamtzufriedenheit der Bewohner in der Einrichtung nicht hoch genug eingeschätzt werden.

Darüber hinaus übernehmen 22 % der erfassten Gruppe Aufgaben der primären sozialen Begleitung wie Spieltreffs, Vorlesen oder Spaziergänge.

In Zusammenarbeit und mit Unterstützung des Pflegepersonals übernehmen schließlich 17 % der beschäftigten MmB einfache pflegerische Tätigkeiten wie Grundpflege, Hilfe bei Toilettengängen oder das Anreichen von Speisen. Spezifische Pflegeaufgaben bleiben Aufgaben des Pflegefachpersonals.

Als Grundvoraussetzung und wichtigste Anforderung für den Einsatz in der Altenhilfe wird von

allen befragten Einrichtungen ein ausgeprägtes Hygienebewusstsein genannt. Die Vermittlung von hygienebezogenen Kenntnissen sollte deshalb verstärkten Eingang in die Schulungscurricula finden.

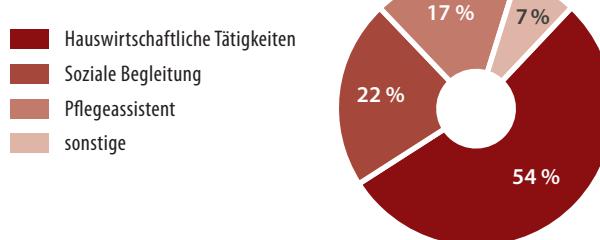
Die Selbstständigkeit der Alltagsbegleiter ist ebenfalls mit 91 % ein bedeutender Aspekt. In den Einrichtungen sind die zeitlichen Ressourcen für eine kleinteilige und langfristige Beaufsichtigung von Arbeitsabläufen nach der Einarbeitungsphase oftmals sehr begrenzt.

Auch der Aspekt der Mobilität sowie die Gehfähigkeit des MmB werden von je 83 % als zentrale Voraussetzung für einen Einsatz in Altenhilfeeinrichtungen gesehen. Zudem werden Lese- und Schreibfähigkeit als wichtige Voraussetzungen angegeben (81 %). Dies kann jedoch bereits eine große Hürde im Rahmen der Vermittlung von Werkstattbeschäftigten darstellen. Daher liegt es besonders auch in der Verantwortung der Jobcoaches und Integrationshelper, die individuellen Stärken und Schwächen der MmB einzuschätzen und sie ihren Anforderungen entsprechend auf den Einsatz in den Altenhilfeeinrichtungen vorzubereiten.

„Die MmB kümmern sich auch um die ‚kleinen Dinge‘, die aber oftmals sehr wichtig für die Bewohner sind.“

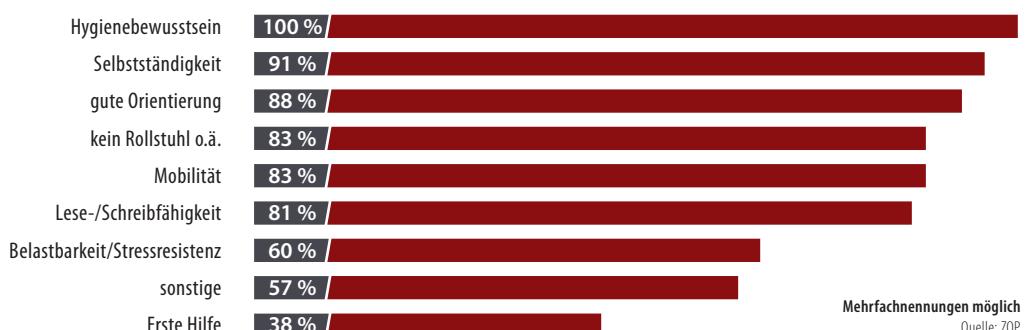
Astrid Schöpke, Einrichtungsleiterin
FSE-Altenpflegeeinrichtungen, Berlin

Grafik 5: Wo liegt der Schwerpunkt der Arbeiten?



Quelle: ZQP

Grafik 6: Welche Eigenschaften und Anforderungen sind für die Tätigkeit besonders wichtig?



Der Arbeitsaufwand für die Integration

Auf der einen Seite wird der alltägliche Betreuungsaufwand von 49% der Altenhilfeeinrichtungen derzeit als vergleichsweise hoch eingeschätzt. Dies resultiert aus der Tatsache, dass bei manchen Helfern eine tägliche Anleitung erforderlich ist – gerade die Einarbeitungsphase ist häufig intensiver. Auf der anderen Seite geben auch 43% der Befragten an, dass nur in konkreten Bedarfsfällen Unterstützung geleistet werden muss. Dies verdeutlicht einmal mehr die individuellen Arbeitssituationen der in der Altenhilfe beschäftigten MmB.

Laut 70% der befragten Einrichtungen waren keine Anpassungen der Arbeitsprozesse in ihren Einrichtungen für die MmB notwendig. 16% geben allerdings an, dass starke Anpassungen notwendig waren, bzw. geringe Anpassungen aus Sicht von 14% der befragten Einrichtungen. Den größten Unterstützungsbedarf sehen die Altenhilfeeinrichtungen mit 22% in der Kommunikation mit den Alltagsbegleitern und Helfern.

Hierunter fällt insbesondere eine begleitende Kommunikation und Auseinandersetzung mit den The-

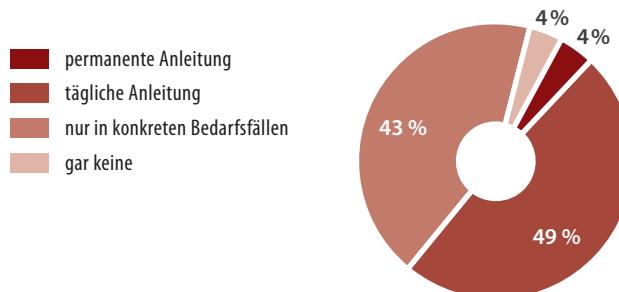
men Tod und Sterben, was 12% der Befragten anführen. Die Unterstützung bei der Umsetzung von spezifischen Arbeitsprozessen sowie eine kontinuierliche Begleitung bei Arbeitsprozessen werden von 17% und 16% genannt.

Konkrete Hilfeanforderungen bei der Integration in das bestehende Team sehen nur 12% der Befragten. Allerdings wurde in einem projektbegleitenden Expertenworkshop deutlich, dass die Eingliederung in bestehende Teams bisweilen auch eines gestalterischen und begleitenden Prozesses bedarf.

Im Umgang mit alten Menschen wird in lediglich 8% der Fälle ein Unterstützungsbedarf gesehen. Dies verdeutlicht, dass ein Einsatzbereich von Menschen mit geistiger Behinderung im sozialen Bereich gut funktionieren und sehr sinnvoll sein kann.

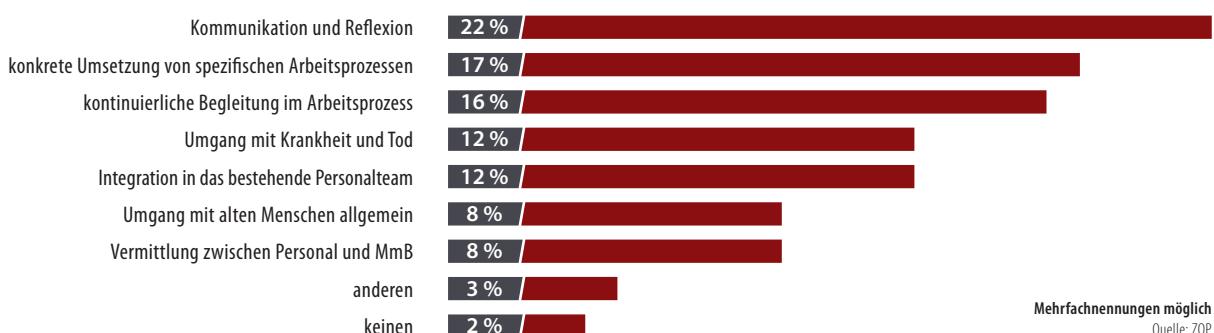
Die genannten Einschätzungen und Bewertungen zeigen, dass das Modell eines permanenten Ansprechpartners in Form eines Paten unter den Mitarbeitern zusätzlich zu den Jobcoaches weiter gestärkt werden sollte. Denn ein permanenter Ansprechpartner kann dazu beitragen, den MmB Sicherheit im neuen Arbeitsumfeld zu geben und gleichermaßen die

Grafik 7: Wie hoch ist der Umfang der Betreuung im Alltag?



Quelle: ZQP

Grafik 8: In welchen Situationen / Angelegenheiten bedarf es der meisten Unterstützung?



Vertreter von Altenhilfeeinrichtungen in der Betreuung zu entlasten.

Das Paten-Modell bedarf aufgrund des Schichtdienstes in der Altenhilfe allerdings einer flexiblen Lösung, um sicherzustellen, dass der zuständige Pate möglichst oft als Bezugsperson zur Verfügung steht.

Die Vergütung

Derzeit wird mehr als die Hälfte der Alltagsbegleiter mit Behinderung (65 %) weiterhin über die WfbM entlohnt – allein, weil es sich bei den Arbeitsplätzen zum Großteil um ausgelagerte Werkstattarbeitsplätze handelt.

Immerhin 16 % sozialversicherungspflichtig Beschäftigte erscheinen vor dem Hintergrund von extern wirksamen Faktoren, wie z.B. Notwendigkeit zum Erhalt der Rückkehrsicherheit in die Werkstatt für die MmB, nicht gering.

Aufgrund der überwiegenden Zahl an ausgelagerten Werkstattarbeitsplätzen sind die Angaben der Altenpflegeeinrichtungen zur Inanspruchnahme von

staatlichen Fördergeldern verhältnismäßig gering. So erhalten nach eigenen Angaben nur 18 % der Einrichtungen eine staatliche Förderung vom Integrationsamt oder der Bundesagentur für Arbeit.

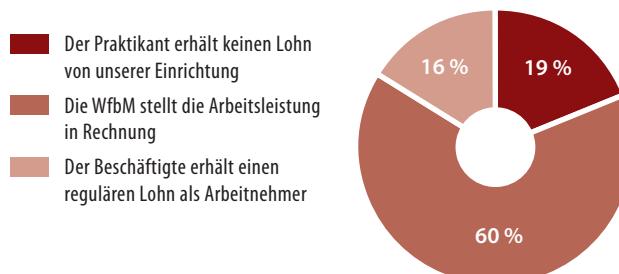
Nichtsdestotrotz ist die Aufklärungsarbeit zu Möglichkeiten der staatlichen Förderung notwendig, um die einrichtungsbezogene Entlohnung zu stärken und sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse zu fördern.

Die Herausforderungen aus Sicht der Altenhilfeeinrichtungen

Genauso wie die WfbM schätzen die befragten Einrichtungen der Altenhilfe bürokratische Hürden mit 5 % als von geringer Bedeutung ein. Dies ist vor allem auf das Engagement der Jobcoaches bzw. der Integrationsfachdienste zurückzuführen, die den Verwaltungsaufwand für die Einrichtungen durch ihre Unterstützung stark reduzieren.

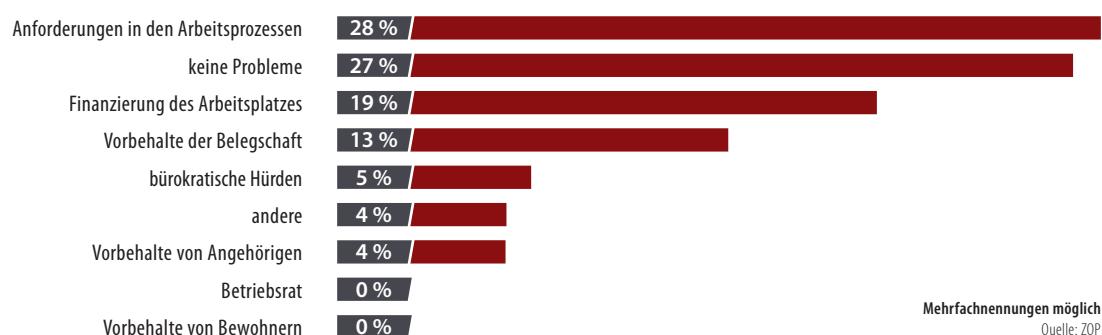
Vorbehalte in der Belegschaft werden von 13 % der Einrichtungen gegenüber 23 % der WfbM als geringer eingeschätzt. Dieser Aspekt wurde in dem begleiten-

Grafik 9: Welche Vergütung erhält der MmB für die Arbeit in Ihrer Einrichtung?



Quelle: ZQP

Grafik 10: Was erachten Sie als die hauptsächlichen Probleme bei der Einrichtung eines Arbeitsplatzes?



den Experten-Workshop allerdings als viel wichtiger eingeschätzt, als es von den Einrichtungen angegeben wurde. Sozial erwünschte Antwortmuster könnten dieses Ergebnis beeinflusst haben. Dies unterstreicht noch einmal die Notwendigkeit einer sensiblen und unterstützenden Kommunikation, um Ängste und Vorbehalte abzubauen, indem eine umfassende und frühzeitige Aufklärung in der Belegschaft stattfindet.

In der Frage nach möglichen Problemen, welche auf die speziellen Anforderungen in den Arbeitsprozessen zurückzuführen sind, zeigt sich ein gespaltenes Bild. So wird dies von 28% der Vertreter der befragten Altenhilfeeinrichtungen als problematisch erachtet, für 27% hingegen stellt es kein Problem dar.

Finanzierungsprobleme des Arbeitsplatzes werden von den Einrichtungen mit 16% der Einrichtungen gegenüber 26% der WfbM als geringer eingeschätzt. Dies ist vor allem auf die ausgelagerten Beschäftigungsverhältnisse zurückzuführen und die dadurch weiterhin bei den WfbM liegende Finanzierungsverantwortung.

Die Erfolgsfaktoren

Als wichtigster Erfolgsfaktor für die Zusammenarbeit wird von 23% der befragten Altenhilfeeinrichtungen eine kontinuierliche Unterstützung seitens der WfbM erachtet.

Markus Metz (Bereichsleiter Bildung, GWW GmbH, Sindelfingen) vergleicht die Aufgabe der Betreuer seitens der WfbM mit der einer

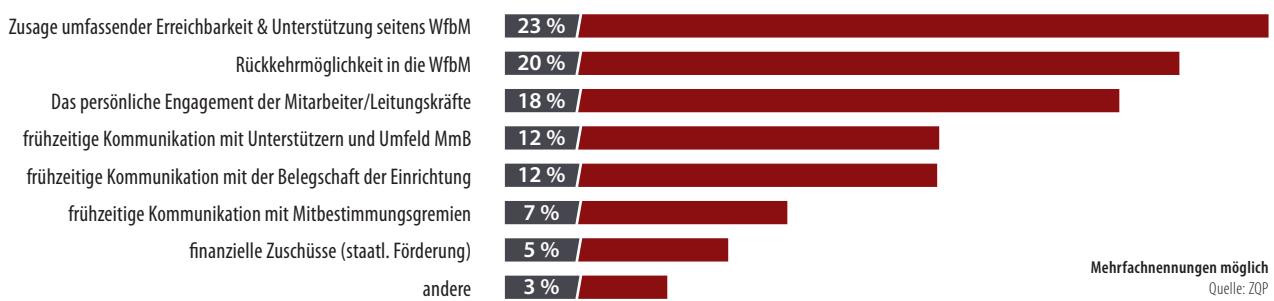
„Das Mentoren-Modell ist in der Tat zentral. Trotzdem gibt es hier eine kleine Gefahr: die der ‚Über-Abhängigkeit‘ von den Paten.“

Markus Metz, Bereichsleiter Bildung, GWW GmbH, Sindelfingen

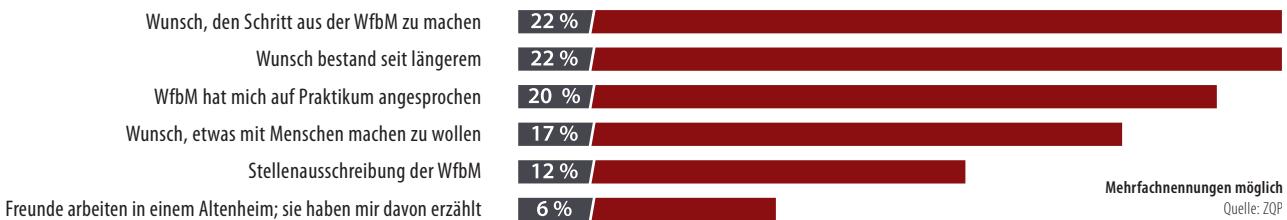
„Feuerwehr“, also der Möglichkeit einer ständig erreichbaren Kontaktperson von Seiten der Werkstatt zur Unterstützung. Genauso wichtig wird mit 20%

die Möglichkeit zur Rückkehr in ein Arbeitsverhältnis der WfbM angegeben, falls eine Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt erfolgt war, diese aber nicht aufrechtzuerhalten ist. Dieses Rückkehrrecht ist deswegen von zentraler Bedeutung, weil der MmB seine abgesicherte Lebenssituation bei einem Wechsel in den ersten Arbeitsmarkt aufgeben müsste und bei Verlust des Arbeitsplatzes in eine prekäre Lebenssituation zu geraten droht.

Grafik 11: **Welche Faktoren tragen maßgeblich zur erfolgreichen Einrichtung eines Arbeitsplatzes bei?**



Grafik 12: **Wie sind Sie zu der Arbeit gekommen?**



■ 3 „Perspektivenwechsel“ aus Sicht der Menschen mit Behinderung

Die Wege zur Beschäftigung in einer Altenhilfeeinrichtung

Ein großer Teil der befragten MmB gibt an, den Wunsch zu haben, außerhalb der Werkstatt zu arbeiten. Außerdem wünschen sich 17% der Befragten, in ihrer Arbeit einen Bezug zu Menschen zu haben.

Diese Aussagen bestätigen die Erfolgsmöglichkeiten des neuen Konzepts, da es neben dem aktuell vorrangig industriell-handwerklichen Beschäftigungsfeld den sozialen Sektor als Einsatzbereich für Menschen aus WfbM berücksichtigt und gleichermaßen den Wünschen der MmB entspricht.

Die wichtigste Kontaktmöglichkeit zur Vermittlung einer Arbeitsstelle ist die direkte Ansprache von Mitarbeitern der WfbM. Nur 12% sind über eine Stellenanzeige auf das Angebot aufmerksam geworden. Dies deckt sich auch mit den Einschätzungen der Experten, welche Stellenausschrei-

bungen ebenfalls nicht für das alleinige Mittel der Wahl erachten.

„In der Werkstatt war es viel langweiliger“

Katja Häfke, Beschäftigte in der FSE Altenpflegeeinrichtung „Treptow Johannisthal“, Berlin

Der Vorteil der betriebsinternen Ansprache liegt demnach vor allem darin, dass die Mitarbeiter die Stärken und Schwächen, aber auch die Wünsche der MmB kennen und dementsprechend einschätzen können, ob diese den Anforderungen der Arbeit in der Altenpflege gerecht werden können.

Die Bedeutung der Arbeitsstelle

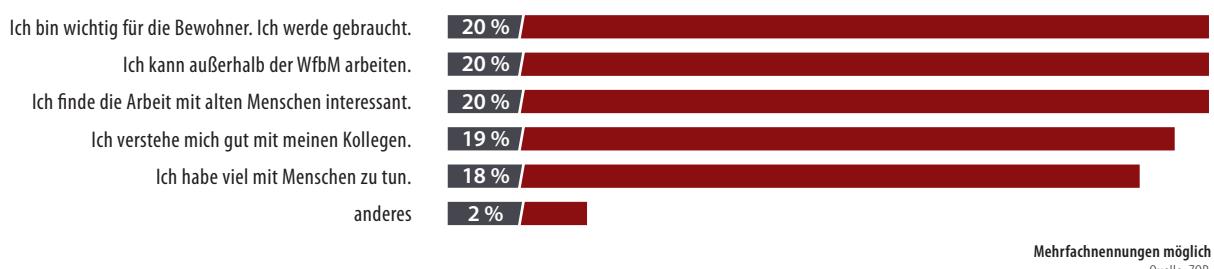
Der Arbeitsplatz außerhalb der Werkstatt wird von 20% der MmB als Chance wahrgenommen, um sich weiterzuentwickeln.

„Wir gehen individueller vor und lassen unsere Mitarbeiter Fragebögen ausfüllen, um ihre Stärken und Vorlieben zu erfassen. Es ist meistens weitaus effektiver, die Menschen direkt anzusprechen.“

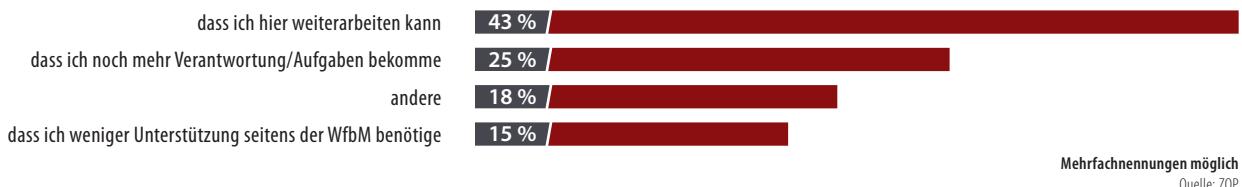
Ismail Tekin, Integrationsmanager in den BWB – Berliner Werkstätten für Behinderte GmbH

Das Gefühl, gebraucht zu werden und für andere Menschen da zu sein (20%), ist für die MmB genauso wichtig wie die

Grafik 13: Was gefällt Ihnen besonders gut an Ihrer Arbeit?



Grafik 14: Wünsche für die Zukunft



„Es muss die Eigeninitiative der MmB angeregt werden. Die Schwelle, den Schritt aus der WfbM heraus zu tun, muss durch geeignete Initiativen minimiert werden.“

Michael Schumann, Leiter des Fachdienstes Betriebliche Integration der Lebenshilfe Braunschweig

Arbeit mit älteren Menschen im Allgemeinen. Auch der Kontakt zu den Kollegen und der soziale Kontakt insgesamt spielen eine große Rolle.

Werkstatt zu verringern. Dazu gehört auch, die Menschen bei ihrer ggf. schrittweisen Autonomisierung, was u.a. auch einen Wohnungswechsel oder andere Lebensumbrüche beinhalten kann, zu unterstützen.

Die Zukunftswünsche

Knapp die Hälfte der befragten MmB (43%) formuliert den Wunsch, weiterhin in der Einrichtung arbeiten zu können. Auch das Bedürfnis nach mehr Verantwortung und Aufgaben (25%) zeigt die große Motivation und Bereitschaft der in der Altenhilfe beschäftigten MmB.

Das Bedürfnis nach größerer Autonomie wird auch darin deutlich, dass 15% der Befragten angeben, sich zukünftig weniger Unterstützung seitens der Werkstatt zu wünschen.

Das Ziel sollte es deshalb sein, die Zugangsschwelle zu einem Arbeitsplatz außerhalb der

Gezielte Qualifizierungsmaßnahmen und der Ausbau von Patenschaften bzw. die gesicherte Unterstützung durch einen Jobcoach oder Integrationsshelfer seitens der WfbM können dazu beitragen, das Konzept der Zusammenarbeit zwischen WfbM und Einrichtungen der Altenhilfe weiter zu forcieren und in der Folge die gesellschaftliche Inklusion von MmB und deren Unabhängigkeit zu fördern.

„Die Ähnlichkeit vieler Antworten der MmB mit Aussagen, die auch Auszubildende/Studierende in diesem Bereich treffen würden – z.B. „Ich möchte etwas mit Menschen machen“ – ist frappierend.“

Prof. Dr. Jeanne Nicklas-Faust, Bundesgeschäftsführerin der Lebenshilfe, Ärztin und Dozentin für medizinische Grundlagen in der Pflege an der Evangelischen Hochschule Berlin

QUALIFIZIERUNGSKONZEPTE

Das Qualifikationsniveau von Menschen mit Behinderung, die in der Altenhilfe tätig seien können, ist sehr heterogen. Qualifizierungsmaßnahmen sind deshalb ein erforderlicher Bestandteil in der Vorbereitung der MmB auf die zukünftige Arbeitsstelle, um die persönlichen Potenziale der Menschen fördernd und erfolgreich einsetzen zu können. Die Qualifizierung der in die Einrichtungen integrierten MmB verläuft dabei häufig über einen Qualifikationsmix und eine enge Verknüpfung von Maßnahmen.

Bei denen für diese Schrift recherchierten Qualifizierungsmaßnahmen im Kontext Arbeit in der Altenhilfe sind sowohl curriculare als auch non-curriculare Maßnahmen vorzufinden, die innerbetrieblich, außerbetrieblich oder dual durchgeführt werden.

Auf den nachfolgenden Seiten werden beispielhaft drei unterschiedliche Qualifizierungsmodelle vorgestellt.



Lebenshilfe Braunschweig

- ▶ 1.000 Mitarbeiter mit Behinderung
- ▶ 80 ausgelagerte Werkstatt-Arbeitsplätze in Betrieben der Altenhilfe, Kindergärten, Gastronomie, Metallverarbeitung, Handel, Solaranlagenproduktion, Möbelhäuser, Bäckereien, Kunststoffverarbeitung u.v.m.
- ▶ 12 Mitarbeiter mit Behinderung im Berufsfeld Altenhilfe

„Gute Kommunikation ist der zentrale Erfolgsfaktor“

Das Qualifizierungskonzept der Lebenshilfe Braunschweig

Fachdienst Betriebliche Integration (FBI)

Für die Anbahnung, Schaffung und Begleitung von ausgelagerten Arbeitsplätzen und Übergängen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist in der Lebenshilfe Braunschweig der Fachdienst Betriebliche Integration zuständig. Dieser wurde von 2001 bis 2006 mit Projektmitteln des Europäischen Sozialfonds aufgebaut. Heute besteht der Qualifizierungs- und Vermittlungsdienst aus sechs Mitarbeitern (Abteilungsleitung, ½ Sozialdienst, vier Fachkräfte für Arbeits- und Berufsförderung) und ist organisatorisch als eigenständige und zu den Werkstätten gleichrangige Abteilung etabliert.

Die Mitarbeiter des Fachdienstes kommen aus unterschiedlichen Professionen und haben oft mehrere Ausbildungen absolviert. Dazu zählen Abschlüsse als Heilerziehungspfleger, Ergotherapeut, Tischlermeister, Hotelkauffrau, Elektroinstallateur, Forstwirt, Gärtner/Agrartechniker, Betriebswirtin für Tourismus, Dipl. Sozialarbeiter/-pädagoge und Master Sozial-Management. Fast alle Mitarbeiter waren zuvor als Fachkräfte in der Werkstatt tätig und haben Zusatzqualifikationen im Bereich Unterstützter Beschäftigung und Praktika-Akquise absolviert.

Die Fachkräfte arbeiten mit einem hohen Maß an Selbstorganisation und sind hauptsächlich in den Betrieben unterwegs. Teambesprechungen sowie technische Hilfsmittel wie Diensthandy, Laptop und Dienstwagen sichern dabei die Kommunikation und Arbeitsorganisation. Für die innerbetrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen, z.B. für die Qualifizierung zum *Alltagshelfer in der Seniorenhilfe*, stehen zudem geeignete Räumlichkeiten in den Werkstätten zur Verfügung.

Das Qualifizierungskonzept Alltagshelfer in der Seniorenhilfe startete 2008 mit dem Ziel, neue berufliche Perspektiven und mehr Wahlmöglichkeiten zu eröffnen. Kooperationspartner sind Senioreneinrichtungen in und um Braunschweig sowie ein Mehrgenerationenhaus. Diese erhoffen sich u.a. durch den Einsatz von Alltagshelfern, den steigenden Anforderungen in Pflege und Betreuung gerecht werden zu können. Die Menschen mit Behinderung werden als Zusatzzpersonal in Arbeitsabläufe der Altenhilfeeinrichtungen integriert und unterstützen die Mitarbeiter bei Tätigkeiten wie dem gemeinsamen Kochen, Einkaufen oder dem Säubern der Wohnung.

Die Qualifizierungsmaßnahme dauert ein Jahr und folgt dem Grundsatz der Unterstützten Beschäftigung: Erst platzieren, dann qualifizieren.

Die praktische Qualifizierung erfolgt in möglichst zwei Einrichtungen der Altenhilfe. Diese wird durch theoretische Qualifizierungsblöcke ergänzt. Die Schwerpunkte des Ausbildungsrahmenplans sind u.a.:

Grundkenntnisse der Altenpflegehilfe, personen- und situationsbezogene Hilfen im Alltag, Personal- und Betriebshygiene, persönliches Erscheinungsbild, Arbeitsorganisation und Dokumentation, Umweltschutz, Arbeits-/Unfall- und Brandschutz, Verhalten in Notsituationen und Erste Hilfe, Umgang mit Maschinen und Geräten, Stressbewältigung, Umgang mit Demenz, Krankheitsbilder, Hebe- und Tragetechniken, Umgang mit Krankheit und Tod, Bewältigung von Trauer, hauswirtschaftliche Grundkenntnisse wie Raum-/Textilpflege und Ernährungslehre, Interaktionsübungen und Kommunikationstraining, arbeitsrechtliche Grundlagen.

integrieren kann, wird gleich zu Beginn ein Einarbeitungsplan in Abstimmung mit der Heimleitung und dem Paten (z.B. Pflegefachkraft) erarbeitet. Dann werden die Arbeitsabläufe im konkreten Arbeitsalltag der Einrichtung eingeübt (training on the job). Die Begleitung erfolgt in erster Linie durch den Paten. Der Fachdienst kommt bei Bedarf hinzu und berät den Paten vor allem bei der Strukturierung der Arbeitspakete und der Kommunikation mit dem Alltagshelfer. Die theoretische Qualifizierung erfolgt meist außerbetrieblich in den Räumlichkeiten der Lebenshilfe Braunschweig.

Die Begleitung durch die Fachdienste richtet sich grundsätzlich nach dem individuellen Bedarf. Während der Einarbeitungszeit sind es meist tägliche Besuche in der Senioreneinrichtung. Danach sind wöchentliche Termine die

„Gut ausgebildetes Personal ist der wesentliche Erfolgsfaktor. Die Jobcoaches müssen über gute Beratungs- und Akquisekompetenzen verfügen und die Sprache der Betriebe sprechen können. Durchhaltevermögen, ein respektvoller Umgang und die Fähigkeit, Leute zu motivieren, sind sehr wichtig. Vor allem aber müssen sie Teamplayer und gute Netzwerker sein.“

Michael Schumann, Leiter Fachdienst Betriebliche Integration



Die Auswahl der Teilnehmer erfolgt durch ein einfaches Bewerbungsverfahren. Zuerst wird die Bildungsmaßnahme auf Infoveranstaltungen in den Werkstätten vorgestellt. Danach gibt es für Interessierte die Möglichkeit, Seniorenheime zu besuchen und sich mit Heimleitungen über die Anforderungen auszutauschen. Schließlich folgen Vorstellungsgespräche innerhalb der Lebenshilfe. Einige Fähigkeiten werden vorausgesetzt. Dazu gehören: angemessenes Sozialverhalten, Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit, körperliche Belastbarkeit, Einhaltung von Hygieneregeln, zeitliches und räumliches Orientierungsvermögen sowie die Fähigkeit, öffentliche Verkehrsmittel zu benutzen.

Eine gute Einarbeitung als Alltagshelfer am neuen Arbeitsplatz ist sehr wichtig für den nachhaltigen Erfolg. Die Arbeitsanforderungen in den jeweiligen Einrichtungen können dabei sehr unterschiedlich sein. Damit sich der Alltagshelfer möglichst schnell und gut in die Arbeitsabläufe

Regel. Teilweise werden die Fachdienste auch zu Teambesprechungen eingeladen. Zum Beispiel wenn es um Veränderungen der Zuständigkeiten, Aufgabenbereiche oder Konflikte geht. Dadurch können auftretende Fragen zeitnah und direkt beantwortet werden. Krisenhafte Ereignisse kommen selten vor. Meist können Konflikte durch schnelles Unterstützen und Vermitteln des Fachdienstes behoben werden.

Grundsätzlich spielen bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsabläufe sowie bei der Frage nach Hilfsmitteln die realistische Selbst einschätzung, die Kompetenz und der Wille des Teilnehmers eine große Rolle. In diesem Zusammenhang besteht eine Hauptaufgabe des Fachdienstes darin, die Anforderungen des Arbeitsplatzes mit den Fähigkeiten des Alltagshelfers zu verknüpfen und durch gezielte Kommunikation und pädagogische Methoden den Paten und den Alltagshelfer in die Lage zu versetzen, gut miteinander zu arbeiten.



„Die theoretische Qualifizierung gestalten wir möglichst praxisnah. Dabei setzen wir bewusst auf Praxisexperten. Je nach Thema kommen die Referenten dann aus einer Altenpflegeschule, der Senioreneinrichtung, aus der Lebenshilfe oder aus dem Feld der Hauswirtschaft.“

Janet Grüning, Mitarbeiterin des Fachdienstes

Die Qualifizierungsmaßnahme zielt grundsätzlich auf eine nachfolgende Vermittlung in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis ab. Das niedersächsische „Budget für Arbeit“ kann hierbei hilfreich sein. Die meisten Teilnehmer – so die bisherigen Erfahrungen – wechseln nach Abschluss der Maßnahme jedoch auf einen ausgelagerten Werkstattarbeitsplatz in einer Senioreneinrichtung. Hierzu schließen der Alltagshelfer, die Lebenshilfe Braunschweig und die Senioreneinrichtungen einen Koopera-

tionsvertrag, der u.a. die Höhe der Vergütung, Versicherungsfragen, zuständige Ansprechpartner und die Abgrenzung zur Arbeitnehmerüberlassung regelt. Auf eine Anerkennung der Maßnahme im Sinne des § 66 Berufsbildungsgesetz (BBiG) wurde zunächst verzichtet. Die Qualifizierung in anerkannte Helferberufe kann aber für einige Teilnehmer durchaus sinnvoll sein. Ob die Vermittlung in ein reguläres Arbeitsverhältnis dadurch steigt, muss sich im Einzelfall zeigen.

DER WEG ZUM NEUEN JOB

Ilse Eilert (siehe S. 8/9) war länger als 30 Jahre überwiegend in der Großküche der Lebenshilfe Braunschweig tätig. Nach dieser langen Zeit wollte sie sich beruflich nochmals verändern. Seit einem Jahr ist sie nun als Alltagshelferin im Altenheim der Alerds-Stiftung in Braunschweig tätig.



Meilensteine im Überblick:

- Teilnahme an einer internen Infoveranstaltung
- Bewerbungsgespräch für die Qualifizierung zum Alltagshelfer (Absage)
- Schnupperpraktika in einer Senioreneinrichtung
- Erneute Bewerbung für die Qualifizierung zum Alltagshelfer (Zusage)
- Teilnahme an der Qualifizierung zum Alltagshelfer
- Vorgespräch und Vorstellungsgespräch in einer Senioreneinrichtung
- Praktikum in der Senioreneinrichtung
- Erstellung eines Einarbeitungsplanes mit Heimleitung, Paten und Jobcoach
- Praktische und theoretische Bildungsmaßnahmen in Senioreneinrichtung und WfbM
- Reflexionsgespräche in der Einrichtung und regelmäßiger Austausch mit den Teilnehmern in der Qualifizierungsmaßnahme
- Übernahme auf einen ausgelagerten Arbeitsplatz in der Senioreneinrichtung



Berliner Werkstätten

- ▶ 1.580 Mitarbeiter mit Behinderung
- ▶ 38 ausgelagerte Werkstatt-Arbeitsplätze in Betrieben der Altenhilfe, Hauswirtschaft, Verpackung/Montage, Verwaltung, Lager und Logistik, Papierdruck/Kopierarbeiten, Metallverarbeitung, Gastronomie u.a.
- ▶ 10 Mitarbeiter mit Behinderung im Berufsfeld Altenhilfe

„Spätestens nach 2 Jahren schaffen wir die Vermittlung“

Das Qualifizierungskonzept der Berliner Werkstätten (BWB)

Integrationsmanagement

Das BWB-Integrationsmanagement wurde in einer Projektphase von 2006 bis 2007 entwickelt. Seit Januar 2008 ist das Integrationsmanagement ein eigenständiger Fachbereich und besteht derzeit aus fünf Mitarbeitern. Die Aufgabe des Fachbereichs ist die systematische Qualifizierung und Vorbereitung von Mitarbeitern für einen Übergang auf den Allgemeinen Arbeitsmarkt. Um dies zu erreichen arbeiten zwei Diplom-Sozialpädagogen (eine Bereichsleitung, eine Bildungskoordination) und drei Jobcoaches mit Erfahrungen in unterschiedlichen Bereichen der beruflichen Rehabilitation, Handwerk und Dienstleistung zusammen.

Das Integrationsmanagement ermöglicht Schulabgängern, bereits ihre berufliche Bildung im Rahmen des Berufsbildungsbereichs von Beginn an in einem Betrieb des Allgemeinen Arbeitsmarktes zu durchlaufen. Natürlich haben auch alle Mitarbeiter der verschiedenen Arbeitsbereiche der BWB die Möglichkeit, über die Begleitung der Jobcoaches einen Übergang aus der Werkstatt auf den Allgemeinen Arbeitsmarkt zu versuchen. Insbesondere Arbeitsplätze im Berufsfeld Altenhilfe werden immer öfter nachgefragt. Häufig entstehen dabei ausgelagerte

Werkstattarbeitsplätze. Aber auch die Zahl der Vermittlungen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse nimmt stetig zu.

Um die Mitarbeiter mit Behinderung zu erreichen, arbeiten die Integrationsmanager eng mit den Betriebsleitern, Gruppenleitern und den Begleitenden Diensten der Werkstatt zusammen. Zudem informieren sie bei Informationsveranstaltungen für Eltern und Betreuer, Vollversammlungen der Mitarbeiter mit Behinderung sowie in der internen Werkstattzeitschrift „Einblick“ und im Newsletter der BWB über freie Praktikumsstellen und die Vorgehensweise des Integrationsmanagements.

Ausgangspunkt und roter Faden des Qualifizierungskonzepts für die Altenhilfe (wie auch andere Bereiche) ist der Wille des Mitarbeiters. Wer einen arbeitsmarktnäheren Arbeitsplatz finden will, meistert die Hürden auf dem Weg dahin – so unsere bisherigen Erfahrungen. Meist arbeiten wir mit Stellenausschreibungen, die wir gemeinsam mit der Altenhilfeeinrichtung erstellen. Dann ist die Eigeninitiative der Mitarbeiter gefragt. In einem Vorgespräch ermitteln wir gemeinsam über einen Fragenkatalog bereits ausgeprägte Fähigkeiten und Vorerfahrungen. Auf Basis dieses Profils wird dann gemeinsam ausge-



„Wir verfügen zwar über einen großen Pool von Arbeitsplätzen außerhalb der BWB, jedoch stimmen Wünsche und Interessen des Mitarbeiters nicht immer mit dem Angebot überein. Daher beginnt die Suche nach einem passenden Arbeitsplatz oftmals ganz aufs Neue. Schließlich gelingt eine arbeitsmarktnahe Beschäftigung nur, wenn der Arbeitsplatz und die beruflichen Vorstellungen, Fähigkeiten und Neigungen des Einzelnen übereinstimmen.“

Guido Handschug, Leiter Integrationsmanagement

wertet, wie realistisch die Erfolgsaussichten sind. Anschließend wird ein Orientierungspraktikum vereinbart. Bei positivem Verlauf folgt ein offizielles Bewerbungsgespräch bei der Altenhilfeeinrichtung, in welchem der Jobcoach den Mitarbeiter bei Bedarf unterstützt.

Verläuft das Bewerbungsgespräch erfolgreich, folgt ein Praktikum über zunächst einen Monat. Betrieb und Mitarbeiter erhalten so über einen festgelegten Zeitraum die Möglichkeit, sich gegenseitig kennenzulernen. Während des Praktikums wird der Mitarbeiter durch einen Jobcoach intensiv begleitet und ein individueller Bildungsplan erarbeitet. Die Einarbeitung in die Arbeitsabläufe erfolgt über ein „training on the job“. Das heißt, der Mitarbeiter wird schrittweise auf seinem Arbeitsplatz angelernt und übernimmt zunehmend selbstständig verschiedene Arbeitsaufgaben. Der Jobcoach begleitet ihn dabei so intensiv und häufig wie nötig. Daneben werden theoretische Inhalte über das Bildungsmanage-

zeigt sich, inwiefern der Arbeitsplatz den Wünschen und Interessen des Mitarbeiters entspricht und ob er die Arbeitsanforderungen in der Altenhilfeeinrichtung erfüllen kann. Bei positiver Übereinstimmung wird dann eine Vereinbarung über die Einrichtung eines ausgelagerten Werkstattarbeitsplatzes geschlossen. Darin regeln Arbeitgeber, Mitarbeiter und BWB u.a. das Aufgabenprofil der Stelle, die Vergütungshöhe (welche als Dienstleistung von der BWB in Rechnung gestellt und als Arbeitsentgelt an den Mitarbeiter weitergegeben wird), Urlaubsanspruch, Wochenarbeitsstunden und das angesteuerte Fernziel: z.B. die Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis.

Der Schwerpunkt der Arbeit des Jobcoaches liegt in der fachlichen Begleitung und Beratung des Mitarbeiters mit Behinderung, des direkten Anleiters und der Heimleitung der Einrichtung. Manchmal sind es vermeintlich kleine Dinge, die eine große Wirkung erzeugen können – positiv

„In der Anfangsphase, in der auch ein Arbeitsplatzprofil erstellt und notwendige technische oder ergonomische Anpassungsbedarfe vorgenommen werden, besuche ich die Mitarbeiter nahezu täglich. Später pendelt sich der Bedarf bei durchschnittlich ein bis zwei Besuchen pro Woche ein. Wenn es mal zu Schwierigkeiten kommen sollte, bin ich jedoch spätestens innerhalb einer Stunde vor Ort. Diese garantierte Feuerlöscher-Funktion ist für die Einrichtungen sehr wichtig.“

Ismail Tekin, Jobcoach



ment in der BWB aufgegriffen. Zum rund 220 Kurse umfassenden Bildungsspektrum gehören im Bereich der Altenhilfe z.B. Schulungen zum Umgang mit Bewohnern und Kollegen, zu Konflikten, zu Demenz oder auch zu Kommunikationstraining, Personal- und Betriebshygiene sowie Erste Hilfe.

Das Einstiegskonzept sieht vor, dass das Praktikum von Mitarbeiter und Betrieb jeweils zwei Mal auf dann insgesamt drei Monate verlängert werden kann. In der Auswertung des Praktikums

wie negativ. Stetige Kommunikation ist daher immens wichtig. Der Jobcoach muss Konfliktpotenziale frühzeitig identifizieren und geschickt über Kommunikation und Vermittlung zwischen den Parteien beheben. Gleiches gilt für die Nutzung von Entwicklungschancen.

Des Weiteren gehört u.a. zu den Aufgaben, Mitarbeitereschulungen und Reflexionsgespräche zu organisieren und durchzuführen, die Einrichtung zu Arbeitsplatzanpassung und Arbeitsablaufgestaltung zu beraten und auch, wie oben beschrieben,

„In einem Fall mussten die Kollegen erst lernen, dass kleine Gesten, z.B. eine Einladung zu betrieblichen Geburtstags- oder Weihnachtsfeiern, sehr wichtig für die Zufriedenheit und Einbindung des Alltagshelfers ins Team sein können. Diese wirken sich enorm auf die Motivation und Arbeitszufriedenheit aus.“

Ismail Tekin, Jobcoach



ein gutes Arbeitsklima (z.B. durch regelmäßige Beratung und Information der Belegschaft) sicherzustellen. Eine wichtige Aufgabe ist außerdem die Beratung der Einrichtung über Fördermöglichkeiten bei einer Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Anstellungsverhältnis.

Der Übergang auf den Allgemeinen Arbeitsmarkt ist das **zentrale Ziel des Integrationsmanagements**. Dennoch entscheiden die Mitarbeiter selbst, ob es zu einem ausgelagerten Arbeitsplatz oder einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung kommen soll – die Bereitschaft der Senioreneinrichtung vorausgesetzt. Manchen Mitarbeitern ist es wichtig, dass sie z.B. in

Krisenfällen in die WfbM zurückkehren können. Das vermittelt ihnen Sicherheit. Bei anderen, die über viele Jahre in der WfbM gearbeitet haben, würde der Wechsel auf den Allgemeinen Arbeitsmarkt ggf. die Anwartschaft auf eine Erwerbsminderungsrente gefährden. Hier ist es eine wichtige Aufgabe der Jobcoaches, über die Vor- und Nachteile aufzuklären und bei der Entscheidungsfindung neutral zu unterstützen.

Trotz vieler Herausforderungen wurde im Bereich der Altenhilfe bislang bei fast allen Mitarbeitern innerhalb von zwei Jahren ein Wechsel in eine sozialversicherungspflichtige unbefristete Festanstellung geschafft.

DER WEG ZUM NEUEN JOB

Katja Häfke wurde von ihrem Gruppenleiter in der Werkstatt auf eine Stellenausschreibung als Alltagshelferin aufmerksam gemacht. Heute ist sie ein fester Bestandteil im Team. Seit Mai 2012 ist Katja Häfke sozialversicherungspflichtig in der Senioreneinrichtung FSE Treptow-Johannisthal angestellt. Sie ist stolz auf ihren Weg.



Meilensteine im Überblick:

- Bewerbung auf Stellenausschreibung
- Vorgespräch mit Erstellung eines Kompetenzprofils und Abgleich mit Anforderungsprofil
- Bewerbungsgespräch in der Senioreneinrichtung
- Einstiegspraktikum (3 Monate)
- Reflexionsgespräch
- Erstellung eines konkreten Aufgabenprofils für den individuellen Arbeitsplatz
- Vereinbarung Ausgelagerter Werkstattarbeitsplatz (1 Jahr)
- Reflexionsgespräch
- Verlängerung der Vereinbarung um 1 Jahr
- Reflexionsgespräch
- Abschluss Arbeitsvertrag



Lebenshilfe Bremerhaven

- ▶ 377 Mitarbeiter mit Behinderung
- ▶ 12 ausgelagerte Werkstatt-Arbeitsplätze in Betrieben der Altenhilfe, Gastronomie, Hauswirtschaft und Lebensmittelverarbeitung, Verwaltung, Landwirtschaft, Futtermittelhandel u.a.
- ▶ 4 Mitarbeiter mit Behinderung im Bereichsfeld Altenhilfe

„Eine gute und nachhaltige Zusammenarbeit beginnt mit einem offenen Gespräch“

Das Qualifizierungskonzept der Lebenshilfe Bremerhaven

Betreuung ausgelagerter Arbeitsplätze

Die Abteilung Betreuung ausgelagerter Arbeitsplätze wurde 2010 eingerichtet und ist aus dem vorgestellten Arbeitsplatzprojekt in einer Senioreneinrichtung für Menschen mit Demenz hervorgegangen (S. 12/13). Über die Vorstellung des Projekts bei Informationsveranstaltungen und Fachtagungen haben schnell weitere Unternehmen (branchenübergreifend) Interesse an der Einrichtung eines ausgelagerten Arbeitsplatzes bekundet. Und auch von den Mitarbeitern in unseren Werkstätten kommen immer mehr Anfragen bezüglich eines Praktikums und einer arbeitsmarktnäheren Beschäftigung. Derzeit koordinieren zwei Mitarbeiter die bereits realisierten zwölf ausgelagerten Arbeitsplätze – Tendenz steigend.

Die Integrationsbegleiter sind zuständig für die Anwerbung, Qualifizierung und Begleitung von Mitarbeitern mit Behinderung, die sich für einen ausgelagerten Arbeitsplatz interessieren. Sie organisieren und begleiten Praktika als Zwischenschritt zur Einrichtung ausgelagerter Arbeitsplätze, führen regelmäßige Reflexionsgespräche und kümmern sich um die administrativen Aufgaben.

Die Praktikumsstellen werden hauptsächlich über den großen Kundenkreis der WfbM und „Mund zu Mund Werbung“ gewonnen. Teilweise machen sich aber auch Mitarbeiter selbstständig auf die Suche nach einem kooperationsbereiten Betrieb.

Interessierte Teilnehmer kommen aus der gesamten WfbM. Über Gespräche mit Inhabern ausgelagerter Arbeitsplätze, Zukunfts-/Entwicklungsgespräche mit den Gruppenleitern und zunehmend auch Stellenausschreibungen an den „Info-Brettern“, melden sich die Interessenten bei der Abteilung Betreuung ausgelagerter Arbeitsplätze. In einem ersten Schritt erörtern die Integrationsbegleiter mit den Mitarbeitern deren berufliche Vorstellungen, die Vorerfahrungen und mögliche weitere Schritte. Daneben werden auch bereits jede Menge praktische Fragen zu Verkehrssicherheit, Orientierung, persönlichem Auftreten usw. miteinander besprochen.

Als Voraussetzung für ein Praktikum folgt anschließend der Weiterbildungskurs: „Wie bereite ich mich auf ein Praktikum vor?“ Dieser Kurs wird regelmäßig in Zusammenarbeit mit der Volkshochschule Bremerhaven angeboten, um die Mitarbeiter darauf vorzubereiten, was sie außerhalb der WfbM erwarten, was sie bereits können

und was sie noch lernen sollten. Entsprechend den Bedarfen werden dann Qualifizierungskurse, wie z.B. Lesen/Schreiben/Rechnen, Hygiene, Verkehrstraining o.ä. angeboten. Bei Arbeitsplätzen in einer Senioreneinrichtung müssen vor

verinnerlichen, aber auch immer wieder nachschlagen können, wird nach vier Wochen – unter Beratung des Integrationsbegleiters der WfbM – gemeinsam eine Stellen- und Aufgabenbeschreibung verfasst.

„Eine gute und nachhaltige Zusammenarbeit beginnt mit einem offenen Gespräch und der realistischen Darstellung der Chancen und Herausforderungen sowie Erwartungen und Möglichkeiten jeweils seitens Betrieb, Mitarbeiter mit Behinderung und WfbM. Je realistischer der Austausch, desto größer sind die Chancen für eine wirkliche win-win-Situation und damit einen dauerhaften Arbeitsplatz für einen Mitarbeiter mit Behinderung.“

Mirko Stokic, Pädagogische Leitung



Arbeitsaufnahme außerdem zusätzliche Schulungen absolviert werden. Zum einen gibt es einen zweitägigen „Basiskurs Altenhilfe“. Darin werden u.a. die Themen Ansprache von Senioren, Essen anreichen, Hygienevorschriften, sachgerechter Umgang mit Rollstühlen und anderen Hilfsmitteln behandelt. Zum anderen gibt es einen ein-tägigen „Aufbaukurs Demenz“. Dieser beinhaltet theoretische und praktische Übungen zum Umgang mit Menschen mit schwerer demenzieller Erkrankung.

Liegt ein konkretes Arbeitsplatzangebot vor, werden ein Vorstellungsgespräch und eine Betriebsbesichtigung verabredet. Anschließend erfolgt ein Praktikum und wenn alles gut läuft, wird eine Kooperationsvereinbarung für einen ausgelagerten WfbM-Platz abgeschlossen. Die Verträge werden in der Regel zunächst auf ein Jahr befristet.

Bei der Einarbeitung wird darauf Wert gelegt, dass die Arbeitsabläufe in der konkreten Arbeitssituation angeleitet und eingeübt werden. Damit die Mitarbeiter ihre Aufgaben und Abläufe

Die Begleitung durch die Mitarbeiter der Abteilung Betreuung ausgelagerter Arbeitsplätze in den Betrieben erfolgt nach einem festgelegten Stundenkontingent. Läuft alles zufriedenstellend, sind dies rund ein bis zwei Besuche pro Woche. Bei neuen Anforderungen oder Problemen erhöht sich die Betreuung je nach Bedarf. Kriselt es in einem Arbeitsverhältnis, sind die Integrationsbegleiter umgehend vor Ort und vermitteln zwischen den Akteuren. Ein frühzeitiges Erkennen von kleinen Störungen und Schwierigkeiten zwischen den Mitarbeitern mit Behinderung und ihren Kollegen ist sehr wichtig. Durch gezielte Kommunikation und Zusammenführung der Sichtweisen können Probleme meist sehr schnell behoben werden. Bei der Begleitung der Mitarbeiter geht es aber nicht nur darum, dass es am Arbeitsplatz gut läuft. Auch die Bereiche Freizeit und Wohnen müssen mit in den Blick genommen werden.

Die Altenhilfe ist ein Zukunftsfeld. Insbesondere mit dem Einsatz in Einrichtungen für Menschen mit Demenz haben wir gute Erfahrungen gemacht. In den nächsten beiden Jahren wollen



„Um die Qualität der Arbeit zu sichern sowie Unter- oder Überforderungen frühzeitig feststellen zu können, gibt es viertel-jährliche Reflexionsgespräche. Darin wird über Einzelinterviews gemäß einem standardisierten Interview-Leitfaden überprüft, wie die Arbeiten erledigt werden, ob Aufgaben wegfallen oder dazu kommen sollten und wie das Klima zwischen Alltagshelfer und dem Kollegium der Senioreneinrichtung ist.“

Gudrun Piepho, Integrationsbegleiterin



„Grundsätzlich verstehen wir unsere Aufgabe dahingehend, dass wir die Menschen mit Behinderung in ihrer Entwicklung begleiten und mit ihnen Anknüpfunkte zur gesellschaftlichen Teilhabe auch außerhalb des Arbeitslebens identifizieren und initiieren. Nur so kommen wir einer echten gesellschaftlichen Teilhabe näher.“

Mirko Stokic, Pädagogische Leitung

wir daher die Zahl der Arbeitsplätze in diesem Bereich weiter ausbauen. Die drei wichtigsten Faktoren für die Schaffung eines ausgelagerten Arbeitsplatzes sind aus unserer Sicht:

- ▶ Die Motivation des Mitarbeiters: Er muss es wirklich wollen!
- ▶ Eine ausgewogene Begleitung durch die Integrationsbegleiter der WfbM. Dabei richtet sich die Präsenz nach den individuellen Anforderungen und zielt vor allem auf die Erweiterung von Problemlösungskompetenzen bei Mitarbeiter und Anleiter ab.
- ▶ Aufgeschlossene und unvoreingenommene Betriebe, die mutig an die Aufgabe herangehen und durch die Einstellung von Menschen mit Behinderung die Chance sehen, ihre Leistungen weiter zu verbessern.

DER WEG ZUM NEUEN JOB

Durch eine private Verbindung zum HAUS IM PARK entstand die Idee, Praktika in der Altenhilfe zu erproben. Mit Unterstützung des Sozialamtes Bremerhaven, dem Amt für Menschen mit Behinderung und der Agentur für Arbeit in Bremerhaven ist es zügig gelungen, das Projekt zu verwirklichen. Herr **Bednors** und Herr **Kroll** hatten sofort Interesse. Seit Februar 2011 arbeiten sie auf ausgelagerten Arbeitsplätzen im HAUS IM PARK.

Meilensteine im Überblick:

- Bewerbung auf Stellenausschreibung
- Vorgespräch zu Vorstellungen und Vorerfahrungen
- Weiterbildungskurs „Wie bereite ich mich auf ein Praktikum vor?“
- Teilnahme an verschiedenen Qualifizierungskursen (Orientierung, Verkehrssicherheit etc.)
- Teilnahme am Basiskurs Altenhilfe
- Teilnahme am Aufbaukurs Demenz
- Betriebsbesichtigung und Vorstellungsgespräch in der Senioreneinrichtung
- Einarbeitung in die Arbeitsabläufe (vor Ort)
- Gemeinsame Ausarbeitung einer Stellen-/Aufgabenbeschreibung für den Arbeitsplatz
- Vereinbarung zu einem 1-jährigen Praktikum
- Reflexionsgespräch (anhand eines standardisierten Interviewleitfadens)
- Übernahme auf einen ausgelagerten Arbeitsplatz in der Senioreneinrichtung



ERFOLGSFAKTOREN

Die Stiftung Zentrum für Qualität in der Pflege (ZQP) und die Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. sind davon überzeugt, dass Kooperationen von Einrichtungen der Alten- und Behindertenhilfe ein Gewinn für alle Akteure sein können. Mit dieser Handreichung möchten wir Sie ermutigen, die vorgestellten Beispiele nachzuhahmen, selbst Kooperationen zu initiieren und damit einen Perspektivenwechsel vorzunehmen.

Damit Ihr Projekt zu einem Erfolg wird, haben wir für die ersten Schritte einer Kooperation wichtige Erfolgsfaktoren übersichtlich zur Verfügung gestellt. Diese im Folgenden aufgeführten Faktoren sind verdichtete Resultate aus der gemeinsam durchgeföhrten Erhebung, in deren Rahmen bundesweit verantwortliche Mitarbeiter von Werkstätten für Menschen mit Behinderung sowie von Altenhilfeeinrichtungen, aber auch in der Altenhilfe arbeitende Menschen mit Behinderung befragt wurden. Des Weiteren finden Einschätzungen und Bewertungen von ausgewählten Experten Erwähnung, welche im Rahmen eines im Dezember 2011 durchgeföhrten Workshops zusammengetragen wurden.

Auf der ersten Seite finden Sie übergeordnete Erfolgsfaktoren. Auf der zweiten Seite folgen wichtige Eckpunkte aus der Perspektive der Werkstätten für Menschen mit Behinderung sowie der Altenhilfeeinrichtungen.

ÜBERGEORDNETE ERFOLGSFAKTOREN

NO.	ERFOLGSFAKTOREN	NOTIZEN
1	Die Integration eines Menschen mit Behinderung in die Arbeitsabläufe einer Altenpflegeeinrichtung bedeutet auch eine vertraulose Kooperation zwischen zwei Einrichtungen – nämlich der Werkstatt einerseits und der Altenpflegeeinrichtung andererseits. Eine frühzeitige, offene und stetige Kommunikation zwischen den Partnern ist daher zentrale Grundvoraussetzung für ein Gelingen.
2	Denken Sie zu Beginn einer solchen Kooperation daran, dass alle beteiligten Partner ihre eigenen Ziele und Möglichkeiten transparent und offen darstellen. Dadurch wird eine vorraus-schauende Abstimmung möglich, die potenzielle Interessenkonflikte erkennbar werden lässt und damit die Chance eröffnet, Hürden bereits im Vorfeld abzubauen.
3	Zentral für das Gelingen ist ein hohes Maß an persönlichem Engagement der Verantwortlichen in den Einrichtungen, aber auch des Menschen mit Behinderung in seiner neuen Tätigkeit. Der Jobcoach der WfbM, der als ständiger Ansprechpartner und Unterstützer fungiert, die Einrichtungsleitung, die das Projekt in ihrer Einrichtung verantwortet, und insbesondere der Pate/Anleiter, sprich die Hauswirtschafts- oder Pflegefachkraft, die den Alltagsbegleiter anleitet oder unterstützt, tragen mit ihrem persönlichen Einsatz und ihrer Kooperationsfähigkeit maßgeblich zur Nachhaltigkeit des neuen Arbeitsplatzes bei.
4	Menschen mit Behinderung können mit einer Beschäftigung im Umfeld der Altenhilfe einen wichtigen Beitrag für eine soziale Gesellschaft leisten. Für diesefordernde und intensive Aufgabe existieren bestimmte grundlegende Anforderungen: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Freude am Umgang mit älteren Menschen, die der Hilfe und Zuwendung bedürfen ▶ Flexibilität sowie die Fähigkeit, mit Zeitdruck und ggf. Schichtdienst umgehen zu können ▶ Freude an guter Zusammenarbeit mit den Kollegen im Team ▶ Fähigkeit, mit Sterben und Tod umgehen zu können ▶ Zuverlässigkeit im Umgang mit hilfebedürftigen Menschen sowie bei der Einhaltung von Vorschriften, Verabredungen und Hausregeln ist sehr wichtig. Ebenso Pünktlichkeit, ein gepflegtes Erscheinungsbild und gute Umgangsformen mit Bewohnern, Angehörigen und Mitarbeitern der Einrichtung

ERFOLGSFAKTOREN FÜR DIE WERKSTATT & DIE EINRICHTUNG

NO.	WERKSTATT FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNG (WfBM)	EINRICHTUNG DER ALTENHILFE
NETZWERKE		
1	Prüfen Sie persönliche Kontakte und bestehende Arbeitsbeziehungen, um Praktikums-/Arbeitsplätze in einer Altenpflegeeinrichtung zu gewinnen. Eine solche „Warmakquise“ hat die besten Erfolgschancen.	Interessierte Einrichtungen können von den Erfahrungen der WfBM lernen. Suchen Sie das persönliche Gespräch. Lassen Sie sich über Erfahrungen und Erfolge von ausgelagerten Arbeitsplätzen und Vermittlungen informieren. Neben Werkstätten können auch Integrationsfachdienste beraten.
PRAKTIKUMSPLATZ		
2	Gewinnen Sie eine Altenpflegeeinrichtung für das Angebot eines Praktikumsplatzes. Sprechen Sie rechtzeitig über die Perspektive einer langfristigen Beschäftigung und über die spezifischen Anforderungen der Einrichtung an ihre Arbeitsprozesse. Verdeutlichen Sie den Mehrwert einer solchen Unterstützung und zeigen Sie die „win-win-Situation“ auf.	Lernen Sie den Mitarbeiter kennen und informieren Sie sich über Stärken, besondere Fähigkeiten wie auch Unterstützungsbedarfe. Machen Sie sich auf dieser Basis Gedanken über potenzielle Einsatzgebiete und eine möglichst konkrete Tätigkeitsbeschreibung. Planen Sie gemeinsam mit Mitarbeiter und Jobcoach die Einarbeitung und legen Sie regelmäßige Reflexionsgespräche fest
QUALIFIZIERUNG		
3	Zur Vorbereitung auf das Einsatzgebiet sollte der Praktikant eine vorbereitende Grundlagenqualifizierung für die Arbeit in einer Einrichtung der Altenhilfe durchlaufen. Diese sollte wesentliche, außerbetrieblich erlernbare Grundlagen umfassen. Vier besonders wichtige Themen sind hierfür: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Der Umgang mit alten und hilfebedürftigen Menschen ▶ Hygienevorschriften ▶ Teamarbeit und Flexibilität ▶ Sterben und Tod 	Trotz einer Grundlagenschulung durch die WfBM muss der neue Mitarbeiter maßgeblich in der Einrichtung geschult und eingearbeitet werden. Werden Sie sich im Vorfeld darüber klar, in welchen konkreten Arbeitsabläufen Bedarf besteht und was Sie hierbei als zentrale Voraussetzungen zur Erfüllung derselben sehen. Stimmen Sie sich hierzu mit der WfBM ab und planen Sie hierfür ausreichend Ressourcen ein. Je sorgfältiger Schulung und Einarbeitung, desto schneller und besser gelingt die Übernahme der angedachten Aufgaben. Ebenso wie bei Ihrem Stammpersonal, sind auch für Mitarbeiter mit Behinderung Personalentwicklung und regelmäßige Schulungen sehr wichtig.
KOMMUNIKATION		
4	Unterstützen Sie die Altenhilfeeinrichtung bei der Kommunikation mit der Belegschaft. Zum Beispiel, indem der Jobcoach bei Angehörigenversammlungen, Mitarbeiterversammlungen, im Betriebsrat, im Heimbeirat und bei Leitungskreisen über Chancen und Herausforderungen sowie „Gute Praxis-Beispiele“ informiert.	Suchen Sie zeitnah den Austausch mit den Gremien, der Belegschaft und anderen relevanten Kommunikationsgruppen für die Einrichtung. Erklären Sie, welche Tätigkeiten der neue Mitarbeiter übernehmen soll und wie der gesamte Prozess der Integration vorstatten gehen soll. Die Werkstatt kann Sie hierbei unterstützen.
BETREUUNG		
5	Informieren Sie die Altenpflegeeinrichtung über Ihre Unterstützungsmöglichkeiten, insbesondere über die Einsatzmöglichkeiten, Aufgaben und Betreuungsumfang durch den Jobcoach. Unterstützen Sie die Einrichtung dabei, einen Mentor aus der Belegschaft als zentralen Ansprechpartner zu gewinnen.	Neben der Betreuung durch den Jobcoach sollten Sie ein Mentoren-Modell in Ihrer Einrichtung initiieren. Dies bedeutet, einen Mitarbeiter dafür zu gewinnen, Verantwortung für Einarbeitung und Integration in das Kollegen-Team mit zu übernehmen. Der Mentor ist erster Ansprechpartner für den Mitarbeiter mit Behinderung und den Jobcoach. Die Verantwortung liegt jedoch bei allen Beteiligten.
FINANZIERUNG		
6	Klären Sie die Altenhilfeeinrichtungen über Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten für die Übernahme in eine sozialversicherungspflichtige Festanstellung auf.	Bei der Einrichtung eines Arbeitsplatzes für MmB gibt es verschiedene Modelle der Beschäftigung wie auch unterschiedlichste Fördermöglichkeiten. Informieren Sie sich bei den WfBM oder lassen Sie sich zu Ihrem Vorhaben auch von den Integrationsämtern und -fachdiensten beraten.

KONTAKTADRESSEN

- ▶ **Altenheim der Alerds-Stiftung Braunschweig**
Donaustraße 10
38120 Braunschweig
Tel. 0531/876060
info@alerds-stiftung.de
www.alerds-stiftung.de
- ▶ **Förderung Sozialer Einrichtungen (FSE) gemeinnützige GmbH**
Pflegeeinrichtung Treptow-Johannisthal
Südostallee 212
12487 Berlin
Tel. 030/6322350
astrid.schoepke@awo-pflegenetz.de
www.fseggbmbh.de
- ▶ **HAUS IM PARK – Das Zuhause für Menschen mit Demenz**
Kontakt: Christine Doherr und Meike Junge
Johann-Wichels-Weg 2
27574 Bremerhaven
Tel. 0471/800180
info@haus-im-park.net
www.haus-im-park.net
- ▶ **Haus der Begegnung Bebelhof**
Hans-Porner-Straße 7
38126 Braunschweig
Infos zur Arbeit der Alltagsbegleiter dort:
janet.gruening@lebenshilfe-braunschweig.de
- ▶ **BWB Berliner Werkstätten für Menschen mit Behinderung GmbH**
Kontakt: Ismail Tekin
Westhafenstraße 4
13353 Berlin
Tel. 030/39096-475
tekin@bwb-gmbh.de
www.bwb-gmbh.de
- ▶ **Lebenshilfe Braunschweig gemeinnützige GmbH**
Kontakt: Michael Schumann
Kaiserstraße 18
38100 Braunschweig
Tel. 0531/4719-104
michael.schumann@lebenshilfe-braunschweig.de
www.lebenshilfe-braunschweig.de
- ▶ **Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung Ortsvereinigung Bremerhaven e.V.**
Kontakt: Mirko Stokic
Adolf-Kolping-Straße 29
27578 Bremerhaven
Tel. 0471/9626-517
mirko.stokic@lebenshilfe-bremerhaven.de
www.lebenshilfe-bremerhaven.de
- ▶ **GWW Gemeinnützige Werkstätten und Wohnstätten GmbH Sindelfingen**
Kontakt: Markus Metz
Zentralverwaltung: Robert-Bosch-Straße 15
71116 Gärtringen
Tel. 07034/27041-0
kontakt@gww-netz.de
www.gww-netz.de

IMPRESSUM

Über das Zentrum für Qualität in der Pflege

Das Zentrum für Qualität in der Pflege (ZQP) ist eine gemeinnützige Stiftung, die Ende des Jahres 2009 durch den Verband der Privaten Krankenversicherung e.V. errichtet wurde. Der Stifterauftrag an das ZQP umfasst zweierlei: Zum einen eine kritische Bestandsaufnahme zu den Methoden und Verfahren der Qualitätssicherung und des Qualitätsmanagements in der Pflege, zum anderen die Entwicklung von praxisorientierten Konzepten für eine qualitativ hochwertige und an den Bedürfnissen ausgerichtete Versorgung älterer, hilfebedürftiger und behinderter Menschen.

Informationen unter www.zqp.de



Zentrum für Qualität in der Pflege
Die Stiftung, die Wissen vernetzt.

Über die Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V.

Die Lebenshilfe wurde 1958 als unabhängiger und gemeinnütziger Verein für Menschen mit geistiger Behinderung und ihre Familien, Freunde und Fachleute gegründet. Heute umfasst sie die Bundesvereinigung, 16 Landesverbände sowie rund 520 Orts- und Kreisvereinigungen mit etwa 135.000 Mitgliedern. Die Lebenshilfe ist einerseits Selbsthilfeorganisation und Interessenvertretung von Menschen mit geistiger Behinderung und ihren Familien; andererseits bietet sie mit bundesweit über 3.200 Diensten und Einrichtungen in ihrer (Mit-)Trägerschaft konkrete Unterstützung in allen Lebensbereichen an.

Informationen unter www.lebenshilfe.de



Herausgeber:

Zentrum für Qualität
in der Pflege (ZQP)
Reinhardtstraße 45
10117 Berlin
Tel. 030 2759395-0
Web: www.zqp.de

Bundesvereinigung
Lebenshilfe e.V.
Leipziger Platz 15
10117 Berlin
Tel.: 030 206411-0
Web: www.lebenshilfe.de

Redaktion:

Simon Eggert, ZQP
Jörg Hinderberger,
BV Lebenshilfe
Dr. Katharina Jung, ZQP
Dr. Angelika Magiros,
BV Lebenshilfe

Grafik & Satz:

zwoplus, Berlin,
www.zwoplus.net

Druck:

Druckerei Bunter Hund
Paulick & König GbR, Berlin

Fotos:

Alle Fotos:
Hans D. Beyer, Berlin,
www.beyer-foto-grafik.de
bis auf:
S. 3: Büro der Bundesministerin Frau Dr. Ursula von der Leyen, Bundesministerium für Arbeit und Soziales
S. 4/5: Simon Eggert, ZQP
S. 14 links unten: Dr. Angelika Magiros, BV Lebenshilfe
S. 30: Jessica John
S. 33: Ebba Dangschat
S. 35 oben: Dr. Angelika Magiros,
BV Lebenshilfe

Alle Rechte vorbehalten

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher Genehmigung der Herausgeber.

© ZQP, Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V.

1. Auflage Oktober 2012

Die Broschüre steht unter www.zqp.de und unter www.lebenshilfe-perspektivenwechsel.de zum Download zur Verfügung.

Wir danken nochmals allen, die an der Entstehung dieser Broschüre beteiligt waren!

