

Altenhilfe und Inklusion – eine Erfolgsstory!?

Junge Erwachsene mit Lernschwierigkeiten und geistiger Behinderung erhielten im Projekt „PiA – Perspektive in der Altenhilfe“ die Chance, sich als Betreuungsassistenten nach § 87b SGB XI zu qualifizieren. Sie sollten damit für den ersten Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen und den Personalmangel verringern helfen. Ein Projektbericht.

Text: Andrea Miske

Die nachhaltigere Umsetzung sozialpolitischer Aufgaben befindet sich vor dem Hintergrund leerer öffentlicher Kassen und großer sozialer Herausforderungen im Spannungsfeld zwischen Ökonomie und tradierter Sozialwirtschaft. In diesem Kontext wird vom Sozialmanagement erwartet, dass es eine effektivere soziale Arbeit durch betriebswirtschaftliche Effizienz ermöglicht, fördert und absichert. Am Praxisbeispiel eines Inklusionsprojektes sollen im Folgenden die aktuellen Rahmenbedingungen sowie die Grenzen und Möglichkeiten der Einflussnahme näher betrachtet werden.

Das Projekt „PiA – Perspektive in der Altenhilfe“, gefördert vom LWL-Integ-

riertem niedrighschwelligem Tätigkeiten grundsätzlich gute Chancen auf ein Beschäftigungsverhältnis.

Der Schwerpunkt des Projektes „PiA“ lag in der Vermittlung theoretischer Kenntnisse und praktischer Erfahrungen im Bereich der einfachen betreuenden Tätigkeit. Durch seine Ausrichtung an den Betreuungskräfte-Richtlinien nach § 87b Abs. 3 SGB XI bestand für die Projektteilnehmer optional die Möglichkeit, sich als Betreuungsassistent nach § 87b SGB XI zu qualifizieren, dessen Tätigkeitsbereich die Betreuung und Aktivierung betreuungsbedürftiger Menschen in Einrichtungen der stationären Altenhilfe umfasst.

Andererseits eröffnete das Projekt den teilnehmenden Einrichtungen der stationären Altenhilfe durch die lange Laufzeit die Möglichkeit, die jungen Menschen in den unterschiedlichen Situationen der Praxis zu erleben und ihre Fähigkeiten im Hinblick auf eine mögliche spätere Beschäftigung fundiert zu beurteilen.

Ein Projekt, von dessen Verlauf auch für die berufliche Zukunft der Projektteilnehmer sehr viel abhängt, benötigt starke Kooperationspartner, die ihre jeweiligen Kompetenzen einbringen, um zum Projekterfolg beizutragen.

Wichtigste Kooperationspartner waren die Einrichtungen der stationären Altenhilfe. Um ihren Ansprüchen und Vorstellungen entsprechen zu können und mit denen der Projektteilnehmer abzugleichen, fand bereits zu Beginn eine Befragung der Einrichtungsleitungen hinsichtlich folgenden Inhalts statt:

1. Worin besteht Ihre Motivation für die Teilnahme am Projekt?
2. Worin sehen Sie den Mehrwert in der Beschäftigung eines Menschen mit Behinderung für Ihre Einrichtung?
3. Was erachten Sie als die hauptsächlichen Probleme bei der Einrichtung eines Arbeitsplatzes?

Die Beantwortung der Fragen ergab in weitgehender Übereinstimmung das folgende Profil.

Auf die Frage, worin die Motivation für die Teilnahme am Projekt besteht, antworteten die meisten:

- o Interesse am Konzept

Als positive Erwartung wurde die Entschleunigung des Alltags für die Bewohner formuliert.

rationalsamt Westfalen, hatte eine Laufzeit vom 1. Januar 2014 bis zum 30. Juni 2015. Es richtete sich an junge Erwachsene mit Lernschwierigkeiten und geistiger Behinderung aus den Bereichen Übergang Schule – Beruf und Übergang Werkstatt – Allgemeiner Arbeitsmarkt mit dem Interesse, sich für eine niedrighschwellige Berufstätigkeit in Einrichtungen der stationären Altenhilfe zu qualifizieren. Aufgrund des allseits beklagten und tatsächlich zunehmend spürbaren Personalmangels in der stationären Altenhilfe, der sich weiter verschärfen wird, bestehen im Bereich der

Vom Projekt sollten alle Beteiligten profitieren

Das Projekt war als win-win-Situation konzipiert. Einerseits bot es den Teilnehmern in der 18-monatigen Qualifikation durch eine enge Verzahnung von Theorie und Praxis die Möglichkeit, ihr erworbenes Wissen und Können direkt im Praktikumseinsatz zu erproben und über einen längeren Zeitraum unter den realen Anforderungen und Bedingungen der Praktikumsstelle ihre Arbeitsfähigkeit, Belastbarkeit sowie ihre Ressourcen und besonderen Fähigkeiten besser kennenzulernen.



Auch wenn nur zwei Teilnehmer die Qualifizierung erreicht haben, geben die Einrichtungen an, dass sich die Erwartungen hinsichtlich der Entschleunigung für die Bewohner erfüllt hätten.

Foto: Mit freundlicher Genehmigung des Sauerlandkuriers

- o Gute Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit dem Integrationsfachdienst, den Förderschulen und den Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)
- o Bearbeitung von Aufgaben, die ansonsten nicht erledigt würden
- o Mitarbeiter mit mehr Zeit für die Bewohner

Auf die Frage, worin der Mehrwert in der Beschäftigung eines Menschen mit Behinderung für die Einrichtung gesehen wird, lauteten die Antworten:

- o Eigener Anspruch als soziale/gemeinnützige Einrichtung
- o Förderung des Inklusionsgedankens
- o Imagezugewinn
- o Positivere Atmosphäre in der Einrichtung
- o Verbessertes Betriebsklima

Als Probleme bei der Einrichtung eines Arbeitsplatzes wurden gesehen:

- o Finanzierung des Arbeitsplatzes
- o Anforderungen an den Arbeitsprozess
- o Vorbehalte der Angehörigen
- o Vorbehalte der Belegschaft
- o Vorbehalte der Bewohner

Im frei zu formulierenden Feld des Befragungsbogens wurde als positive Erwartung formuliert, dass für die Bewohner durch den Einsatz der Praktikanten und der späteren Betreuungsassistenten

eine Entschleunigung im Alltag erreicht werden könne, der ansonsten durch straf-fe Zeiteinteilung getaktet sei.

Freie Formulierungen zu potenziellen Hindernissen bei der Einrichtung eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatzes betrafen das Thema Arbeitsrecht und bezogen sich auf die erschwerte Kündigung und höhere Urlaubsansprüche der Menschen mit Behinderung.

Der Integrationsprozess verlief höchst unterschiedlich

Den teilnehmenden Einrichtungen der stationären Altenhilfe kam eine besonders wichtige Funktion zu, wenn es den Teilnehmern gelang, in der Theorie erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten in die Praxis umzusetzen, sich in das Team zu integrieren und sich so für den ersten Arbeitsmarkt zu qualifizieren. Der Integrationsprozess der Teilnehmer in den jeweiligen Praktika verlief jedoch sehr unterschiedlich und war für alle Beteiligten häufig ernüchternd, wenn die Versuche zwar gut gemeint, aber nicht gut gemacht, weil nicht angemessen begleitet und damit nicht zielführend erfolgten.

Die fachbezogene Begleitung der Teilnehmer in Form der sogenannten teilnehmenden Beobachtung in den Praktikumsinstitutionen wurde von der Projektleitung übernommen. Ihre

Gesprächspartner und Anleiter des jeweiligen Praktikanten waren in der Regel leitende Mitarbeiter des Sozialen Dienstes. Die fachbezogenen Praktikumsbesuche in Abständen von jeweils zwei bis drei Monaten verliefen durchweg sehr zielführend und endeten mit klaren Absprachen und Aufgabenstellungen im Hinblick auf den nächsten Praktikumsbesuch.

Weitere Kooperationspartner waren die Mitarbeiter des IFD Meschede. Sie waren zuständig für die Auswahl der Teilnehmer und Praktikumsinstitutionen, für die personenbezogene Betreuung und Begleitung der Teilnehmer vor, während und nach dem Projekt sowie für die Beratung der Einrichtungen über rechtliche Rahmenbedingungen bei Übernahme der Teilnehmer in ein versicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis.

Neben geeigneten Kooperationspartnern benötigt das Projekt für einen erfolgreichen Abschluss einen stabilen strukturellen Rahmen und verbindliche Prozesse sowie Steuerungs- und Controllinginstrumente, um Fehlentwicklungen rechtzeitig entgegensteuern zu können, positive Entwicklungen erfolgreich fördern und jederzeit einen Soll-Ist-Abgleich sicherstellen zu können. Diesem Anspruch wurde in einem ausbaufähigen Ansatz genügt: Umfangreiche Pro-

jektbewertungen fanden mittels standardisierter Fragebögen sowohl durch die Projektteilnehmenden als auch durch die Praktikumsseinrichtungen statt, in denen teilnehmende Beobachtungen durchgeführt wurden. Sie wurden kontinuierlich erhoben und haben nachweislich zum Erfolg des Projektes beigetragen.

Die Presse begleitet das Projekt kontinuierlich

Und last not least benötigt ein Projekt zum Erfolg eine interessierte Öffentlichkeit. Aus diesem Grund gehört eine kontinuierliche, breit gestreute Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zu den wesentlichen Erfolgsfaktoren. Vom Start an und bis zum Schluss, der markiert wurde durch den Besuch des Landtagsabgeordneten Armin Laschet, wurde das Projekt kontinuierlich von der lokalen Presse begleitet, die zu Anlass aller wichtigen Projektstationen berichtete und deren Redakteure den Teilnehmern so vertraut wurden, dass sie nach anfänglichem Zögern und Zurückhaltung ihre Bereitschaft zu kurzen In-

terviews gaben und voller Spannung jeweils der Veröffentlichung „entgegenfierten“. Ergänzt wurde die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit durch Informationsveranstaltungen, Erwähnung auf der Homepage von LWL und DRK sowie Hauszeitungen der Praktikums-einrichtungen und Erwähnung in der Rehadat-Datenbank, einem Projekt des Instituts der deutschen Wirtschaft.

Wie sich der Erfolg für die Teilnehmer darstellt

Strukturen und Prozesse eines Projektes dienen der Zielerreichung einer hohen Ergebnisqualität, in diesem Fall der Übernahme in den ersten Arbeitsmarkt. Wie also stellt sich der Erfolg, dar?

Von den zehn Projektteilnehmenden haben zwei Teilnehmer die Qualifizierung als Betreuungsassistenten nach § 87b SGB XI erreicht, von denen einer direkt zu Projektende in ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis übernommen worden ist. Eine qualifizierte Teilnehmerin ist zurzeit noch auf der Suche nach einer adäqua-

ten Beschäftigung. Vier Teilnehmer befinden sich in einer Reha-Maßnahme der Agentur für Arbeit mit der Option, aufgrund der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten eine niedrigschwellige versicherungspflichtige Tätigkeit im Pflegesektor ergreifen zu können.

Erwartungen der Einrichtungen haben sich erfüllt

Nach Ende des Projektes wurden die Einrichtungsleitungen erneut dazu befragt, ob sich ihre Motivation geändert bzw. ihre Einschätzung hinsichtlich des Mehrwerts der Beschäftigung eines Menschen mit Behinderung, aber auch der potenziellen Probleme bei der Einrichtung eines Arbeitsplatzes bewahrt hätten.

Tatsächlich gaben sie an, dass sich ihre Erwartungen hinsichtlich einer gewünschten Entschleunigung für die Bewohner voll erfüllt haben. In Bezug auf den Mehrwert stellten sie einen Imagezugewinn fest sowie eine positivere Atmosphäre in der Einrichtung und ein verbessertes Betriebsklima. Die zu Be-

INTERVIEW

„Anerkennung erfahren und weitergeben“

Das Seniorenzentrum St. Elisabeth beschäftigt seit Ende des Inklusionsprojektes einen Projektteilnehmer fest als Betreuungskraft. Über Erfahrungen, Schwierigkeiten berichtet Einrichtungsleiterin Ingrid Schulte und gibt Empfehlungen für die Praxis.



INGRID SCHULTE, SENIOREN-ZENTRUM ST. ELISABETH, CARITAS-VERBAND MESCHEDE E. V.

Was hat Sie dazu bewogen, an diesem Projekt teilzunehmen?

Ingrid Schulte: Da wir bereits Erfahrungen im Umgang und mit der einfühlsamen Begleitung von Menschen mit Behinderung haben, waren wir bei der Vorstellung des Projektes und in Kenntnis des Curriculums gerne bereit, Herrn S. die praktische Ausbildung in unserer Einrichtung zu ermöglichen. Wir waren uns einig, dass ein Umdenken stattfinden muss, da Arbeit, besonders auch für behinderte Menschen, weit mehr ist als die Sicherung der materiellen Existenz. Arbeit ist Ausdruck der Würde des Menschen und sinnstiftend.

Welche Erfahrungen haben Sie mit dem Praktikanten gemacht? Wie wurde er von den Mitarbeitern, wie von den Bewohnern aufgenommen?

Schulte: Herr S. wurde von Anfang an bedarfsorientiert und engmaschig begleitet und unterstützt. Seine Anleiterin hat seine individuellen Fähigkeiten und Möglichkeiten genutzt, um den praktischen Einsatz von Beginn an zum Erfolg werden zu lassen. Herr S. nahm das Angebot an, sie bei Unsicherheiten gleich aufzusuchen. Fördern statt Fordern ist hier ein wichtiges Fundament! Herr S. fand schnell Anerkennung bei den Bewohnern, von denen

viele an Demenz erkrankt sind, und ging auf deren Wünsche sehr sensibel ein. Bei diesem Krankheitsbild erfahren die Mitarbeiter unterschiedlichste Gemütsbewegungen und seelische Erregungen; die Arbeit fordert jedem emotional viel ab. Daher sind zeitnahe Gespräche sehr wichtig, um Unsicherheiten sofort zu bearbeiten und zu kompensieren. Im Team ist Herr S. integriert und wird mit seinen Stärken und Schwächen akzeptiert. Mit Frau Miske als Projektleiterin waren die Zusam-

ginn des Projektes geäußerten Vorbehalte von Seiten der Angehörigen, Bewohner und der Belegschaft hatten sich im Projektverlauf nicht bestätigt. Hinsichtlich der Anforderungen an den Arbeitsprozess bestätigte sich die Vermutung, dass zwar Probleme auftreten können, wenn Abläufe flexibel gestaltet werden müssen, die Teilnehmenden standardisierte Abläufe aber sicher beherrschen können. Darüber hinaus wurde positiv festgestellt, dass sich Kosten und Nutzen des Praktikums die Waage halten und insofern durch die Praktika kein zusätzlicher zeitlicher und finanzieller Aufwand entstand.

Es stellt sich die Frage, warum bei so viel positiver Resonanz trotzdem nicht mehr Teilnehmer sofort in ein versicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis übernommen wurden.

So könnte der Erfolg noch gesteigert werden

Entsprechend der Wichtigkeit der Kooperationspartner wird zur Verbesserung der Vermittlungsquote der wir-

kungsvollste Ansatz in der frühzeitigen Einbeziehung der Praktikumsstellen gesehen. Dies umfasst zwei Maßnahmenpakete: Zum einen müssen potenzielle Vermittlungshemmnisse wie durch die Einrichtungen in ihren Vorbehalten geschildert, aktiv im Vorfeld und während der Projektlaufzeit aufgegriffen und nach Möglichkeit durch geeignete Maßnahmen abgebaut werden. Zum anderen sollte von Seiten der Projektleitung mehr als im abgeschlossenen Projekt auf die „Passung“ zwischen Einrichtung und Teilnehmer geachtet und ein „Training on the job“ angeboten werden, in dessen Rahmen vorzugsweise standardisierte Abläufe trainiert werden können.

Aber auch die teilnehmenden Einrichtungen können aktiv zum Gelingen beitragen, indem sie geeignete Arbeitsprozesse so umstrukturieren und organisieren, dass auch Menschen mit einem eingeschränkten Qualifizierungspotential produktiv eingesetzt werden können.

Dadurch könnten Fachkräfte vor dem Hintergrund des bereits bestehenden Personalmangels stärker als bisher

durch Assistenzkräfte entlastet werden und der Qualifikationsmix in den Einrichtungen der stationären Altenhilfe, der zum Erhalt der Qualitätsstandards zurzeit angestrebt wird, um weitere Mitarbeiter im Bereich niedrigschwelliger Tätigkeiten ergänzt werden.

Und dies wäre dann tatsächlich eine win-win-Situation, bei der es gelungen ist, zwei unterschiedliche Zielsetzungen der Sozialwirtschaft zusammenzubringen – die anwaltschaftliche Sorge für benachteiligte Menschen und die Gewinnung qualifizierten Personals als Teil der Unternehmenspolitik in Einrichtungen der stationären Altenhilfe.

MEHR ZUM THEMA

Info: Andrea.Miske@drk-westfalen.de



Andrea Miske,
Projektleitung, DRK-Landesverband Westfalen-Lippe, Betriebswirtschaftliche Beratungs- und Service-GmbH, Münster

menarbeit und die zeitnahen Gespräche sehr erfolgreich.

Gab es auch Schwierigkeiten?

Schulte: In der Eingewöhnungsphase kam Herr S. zunächst durch den Wechsel von Früh- und Spätdienst an seine Grenzen. Später wurden auf seinen Wunsch hin die Wochenstunden auf 25 Stunden reduziert.

Von den zehn teilnehmenden Praktikanten arbeitet jetzt nur eine Person dauerhaft als Betreuungskraft – und das bei Ihnen in der Einrichtung. Warum läuft es bei Ihnen besser – was machen Sie anders?

Schulte: Die Betreuung der Bewohner ist eine anspruchsvolle Tätigkeit. Ziel ist es, ihnen im Tagesverlauf sinnstiftende Tätigkeiten anzubieten, ihre Erinnerungen anzuregen und ihnen auf unterschiedlichste Art und Weise Wertschätzung entgegenzubringen. Für Herrn S. ist diese Tätigkeit

wie maßgeschneidert. Die Anerkennung, die er selbst erfährt, gibt er an die Bewohner weiter. Gemeinsam mit anderen Mitarbeitern trägt er Sorge für eine gute Atmosphäre, die auch für Besucher spürbar ist. Als Betreuungskraft führt er sowohl Einzel- als auch Gruppenangebote durch. Erfolgskriterien für die Beschäftigung von Herrn S. in unserem Haus sind auch die Berücksichtigung seiner Belastbarkeit und Flexibilität. Änderungen gewohnter Abläufe müssen mit ihm besprochen werden, um ihm bei seiner Arbeit Halt zu geben. Ebenso wichtig sind regelmäßige Reflexionsgespräche und der gute Kontakt zur Leitung. Gute Kommunikation und das Vertrauen zur Leitung sind das A und O!

Was raten Sie Einrichtungen, die ebenfalls Menschen mit Lernschwierigkeiten und geistiger Behinderung beschäftigen wollen?

Schulte: In Trägerschaft des Caritas-Verbandes ist es wichtig, Inklusion nicht nur zu diskutieren, sondern ganz praktisch umzusetzen. Bei Beachtung der oben genannten Grundsätze kann dies gelingen.

Stichwort Fachkräftemangel: Bilden solche Maßnahmen auch eine Möglichkeit, diesen zu begegnen?

Schulte: Nicht direkt, aber indirekt. Unter Fachkräften verstehen wir den examinier-ten Altenpfleger oder Gesundheitspfleger. Diese Tätigkeit ist für Menschen mit Behinderung nicht geeignet. Jedoch entlasten die Betreuungskräfte die Fachkräfte enorm und ermöglichen es ihnen dadurch, ihre originären Aufgaben zu erfüllen. Unser Motto lautet: Gemeinsam in den verschiedenen Professionen zum Wohl der uns anvertrauten Menschen!

Interview: Steve Schrader