

# Freude + Offenheit + Liebe + Empathie



## Was Werkstattmitarbeiter für die Seniorenhilfe befähigt

**Das Thema:** Qualifizierungskurs für Werkstattmitarbeiter zum Alltagshelfer in der Seniorenhilfe

**Der Ort:** Braunschweig

**Die Einrichtung:** Die Werkstatt der Lebenshilfe

ELIN SCHRIEVER handelt aus Überzeugung: „Geistig behinderte Menschen sind im Altenpflegebereich genau am richtigen Platz. Sie geben Liebe und Sympathie, bauen zu den Bewohnern eine besondere Beziehung auf, sind empathisch, vermitteln Freude und Offenheit. Alles das, was alte Menschen besonders benötigen.“ Elin Schriever ist Heim-

leiterin in einem Braunschweiger Seniorenheim des DRK und hat selbst einen behinderten Sohn. Für sie war es selbstverständlich, sich am Qualifizierungsgang „Alltagshelfer in der Seniorenhilfe“ zu beteiligen und mit Veronika Schulze, einer der Teilnehmerinnen, zu beschäftigen.

**Ein fester Arbeitsplatz im Seniorenheim** Veronika Schulze hat mittlerweile ihre einjährige Ausbildungsphase absolviert und arbeitet im DRK-Heim auf einem ausgelagerten Werkstattarbeitsplatz. Wir treffen sie in einer der Wohngruppen. „Ich helfe beim Reinigen der Zimmer“, berichtet sie über ihre Arbeit. „Ich pflege die Pflanzen, lege Wäsche

zusammen und ganz besonders gerne backe ich Kuchen.“ 57 Jahre alt ist sie, sie hat lange in der Werkstatt gearbeitet, sich dann aber entschieden, die Qualifizierung zur Alltagshelferin zu machen. „Jetzt bin ich schon fast zwei Jahre hier. Ich fühle mich sehr wohl, es macht mir Spaß. Wenn ich einmal krank bin und zurückkomme, dann werde ich umarmt und die Bewohner sagen: Schön, dass du wieder da bist. Das ist ein tolles Gefühl.“

**Arbeit mit Demenzerkrankten** Szenenwechsel zum Seniorenpflegeheim der Stiftung St. Thomaehof. Hier soll das KLARER-KURS-Team Sarah Kutsch treffen. Sie ist Teilnehmerin am aktuellen Qualifizierungs-

↓ durchgang. Leider muss sie an diesem Tag zum Arzt, das Gespräch kommt nicht zu Stande. So treffen wir uns mit Personalleiterin Ria Nijmeijer und Heimleiterin Ingrid Konefka-Franz. Ria Nijmeijer berichtet: „Sarah Kutsch arbeitet mit demenzerkrankten Bewohnern in einem geschützten Bereich. Sie unterstützt die Bewohner bei den Mahlzeiten, beschäftigt sich mit ihnen, erzählt und macht die Betten.“ Ingrid Konefka-Franz lobt den Umgang der jungen Frau mit den alten Leuten: „Sie geht sehr respektvoll mit ihnen um. Das ist in unserem Bereich nicht immer selbstverständlich. Die Bewohner haben sich sehr an Sarah gewöhnt. Sie ist offen, fröhlich und sehr zugewandt, singt und redet mit ihnen und sucht Anknüpfungspunkte aus ihrer Lebensgeschichte.“ ↓

Alltagshelferin Veronika Schulze kümmert sich um die Bewohner im DRK-Seniorenheim





Elin Schriever, Leitung DRK-Seniorenheim Braunschweig



Ria Nijmeijer, Leitung Personal Thomaehof Braunschweig



Ingrid Konefka-Franz, Leitung Heim Thomaehof Braunschweig

↓ **Das Qualifizierungskonzept** Michael Schumann ist der Abteilungsleiter im Fachdienst betriebliche Integration der Lebenshilfe. Er hat das Konzept maßgeblich entwickelt: „Bevor wir im Jahr 2008 mit der ersten Qualifizierung begonnen haben, haben wir lange an der Konzeption gearbeitet“, berichtet er. „Herausgekommen ist eine einjährige Ausbildung, an der Beschäftigte aus dem Berufsbildungsbereich und aus dem Arbeitsbereich der Werkstatt teilnehmen können. Neben der Praxisausbildung in den Heimen bieten wir Qualifizierungsblöcke – jetzt im zweiten Durchgang sind es wöchentliche Qualifizierungstage –, bei denen wir Schlüsselqualifikationen schulen und fachliche Ausbildung vermitteln. Diese Aufgabe übernehmen bei uns vor allem externe Dozenten.“

**Abschluss mit Zertifikat** Der erste Durchgang umfasste zwölf Teilnehmer und Teilnehmerinnen und wurde im Juni 2009

abgeschlossen. Michael Schumann: „Der Kurs endete mit einer feierlichen Abschlussveranstaltung. Wir hatten dazu die Presse eingeladen und alle Teilnehmer erhielten ein Zertifikat ausgehändigt. Für dieses Zertifikat mussten sie eine Prüfung absolvieren. Sie war zum Teil mündlich, zum Teil auch schriftlich angelegt und alle Teilnehmer haben dafür hart gebüffelt. Es war eindrucksvoll, wie sie sich wechselseitig unterstützt haben.“

**Anerkennung durch die Kammer?** Den Qualifizierungsgang Alltagsbetreuer gibt es auch in zwei anderen Werkstätten: In der Mainfränkischen Werkstatt in Würzburg und bei der GWW in Sindelfingen. Hier endet die Qualifizierung sogar mit der offiziellen Anerkennung der Kammer für den Helferberuf, die die Vermittlungschancen verbessern können. Für Michael Schumann ist der Abschluss mit einem internen Zertifikat und ohne die offizielle Anerkennung zunächst ausreichend:

„Um die Anerkennung zu erhalten, müssten alle sehr viel Energie investieren. Ohne Prüfung durch die Kammer können wir die Anforderungen individueller auf die Mitarbeiter zuschneiden.“

**Suche nach Kooperationspartnern** Kooperationspartner unter den Seniorenheimen der Stadt zu finden, war, wie Michael Schumann berichtet, nicht sonderlich schwierig. „Viele Kooperationen kamen über private Kontakte zustande. Wir betreiben Netzwerkarbeit im Rahmen der Stadt und der Gemeinden. Die Stellen in der St. Thomaehof Stiftung kamen z.B. zustande, weil meine Frau mit der Personalleiterin befreundet ist. So oder ähnlich sind viele unserer Praktikumsstellen entstanden. Auch über Berichte in der Braunschweiger Zeitung wurden Heimleitungen auf unser Modell aufmerksam gemacht und haben sich dann bei uns gemeldet.“ ↓

„Natürlich läuft nicht immer alles glatt. Es kommt auch zu Krisen. In solchen Phasen setzen wir uns mit den Praktikumsstellen auseinander und suchen nach einer Lösung.“ Fachdienstleiter Michael Schumann



Veronika Schulze (re.) hilft Claudia Plagge im DRK-Heim Braunschweig



## DER FACHDIENST BETRIEBLICHE INTEGRATION

INNERHALB DER BRAUNSCHWEIGER Lebenshilfwerkstatt ist der Fachdienst Betriebliche Integration eine eigenständige Abteilung mit fünf Mitarbeitern. Sie betreuen etwa 50 Arbeitsplätze. Zehn Beschäftigte sind als Außenarbeitsgruppe bei IKEA tätig, zehn weitere beim Solaranlagenhersteller Solvis. Vier arbeiten gemeinsam in einer Bäckerei. Bei den übrigen handelt es sich um Einzelplätze. Angesiedelt sind sie in der Verwaltung, in der Industrie, im Metallbereich, im Garten- und Landschaftsbau oder in Kindergärten. Auch die Ausbildung zum Alltagshelfer für Senioren gehört in den Zuständigkeitsbereich des Fachdienstes. Für 2010 ist ein Kurs „Helfer im Kindergarten“ geplant. KLARER KURS führte ein Interview mit Fachdienstmitarbeiter Jörg Klingebiel.

**KLARER KURS:** Herr Klingebiel, Sie waren Gruppenleiter in der Werkstatt und arbeiten jetzt im Fachdienst betriebliche Integration. Was ist der Unterschied zwischen diesen beiden Tätigkeiten?

**JÖRG KLINGEBIEL:** Ich bin Tischlermeister und war im handwerklichen Gruppendienst in der WfbM tätig. Jetzt bin ich viel stärker pädagogisch gefordert. Vorher stand für mich die Gruppe im Vordergrund, jetzt kann ich mich intensiv mit der Einzelperson beschäftigen. Ich habe viel mehr das gesamte persönliche und betriebliche Umfeld im Auge. Die passgenaue Platzierung und die Arbeitszufriedenheit des Beschäftigten sind für mich hier die wichtigsten Herausforderungen. Die neue Tätigkeit ist sehr viel integrativer.

**KLARER KURS:** Kommen alle Teilnehmer der betrieblichen Integration aus der Werkstatt?

**JÖRG KLINGEBIEL:** Die meisten schon, hinzukommen noch Quereinsteiger. So genannte „Leistungsträger“ mit mehrjähriger Werkstatt-Erfahrung tun sich oft schwerer mit dem Gedanken, etwas Neues zu probieren.

**KLARER KURS:** Sie lernen viele Betriebe kennen. Erleben Sie Unterschiede?

**JÖRG KLINGEBIEL:** Ja, die Betriebsatmosphäre kann schon sehr unterschiedlich sein. Hier spielen die betrieblichen Strukturen und die Aufgeschlossenheit der Mitarbeiter und Führungskräfte eine wesentliche Rolle. Als Fachkräfte sind wir zum Beispiel gefragt bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes, der Arbeitszeit sowie bei möglichen Belastungsgrenzen der Beschäftigten.

**KLARER KURS:** Wie ist es, wenn Sie einen Teilnehmer im Betrieb platzieren wollen? Wird er dort mit offenen Armen aufgenommen?

**JÖRG KLINGEBIEL:** Ich erlebe auch Ängste und Unsicherheit der Mitarbeiter bis hin zur Sorge um den Verlust des Arbeitsplatzes. Vorurteile sind zu spüren, aber es gibt auch viel Aufgeschlossenheit, einfach ein Praktikum zu starten. Daraus entwickeln sich aus meiner Erfahrung viel Verständnis und Entwicklungsmöglichkeiten für beide Seiten.

**KLARER KURS:** Worin entwickeln sich die Teilnehmer?

**JÖRG KLINGEBIEL:** Vor allem im Bereich Kommunikation und in den Schlüsselqualifikationen. Die meisten wachsen an ihrer Aufgabe, werden selbständiger, was oft auch zu privaten Veränderungen führt.

**KLARER KURS:** Wie sehen Sie Ihre eigene Rolle?

**JÖRG KLINGEBIEL:** Ich erlebe meine Tätigkeit als die eines Vermittlers. Ich bin Ansprechpartner für beide Seiten, für Beschäftigte und Betriebe. Anfangs ist die Kommunikation zwischen ihnen unsicher und meine Aufgabe besteht darin, sie in Gang zu bringen. Wenn das gelungen ist, kann ich mich um die Gestaltung von weiteren Betätigungsfeldern und Qualifizierung kümmern.

**KLARER KURS:** Haben Sie noch die geregelten Arbeitszeiten, die Sie aus der Werkstatt gewohnt waren?

**JÖRG KLINGEBIEL:** Nein, wir erledigen zeitweise die Arbeit außerhalb der Kernzeiten. Schon früh morgens, nach Feierabend oder am Wochenende.

**KLARER KURS:** Haben Sie sich auch selbst weiterentwickelt?

**JÖRG KLINGEBIEL:** Auf jeden Fall. Diese Tätigkeit ist eine echte Herausforderung. Wir sind mit sehr unterschiedlichen Situationen konfrontiert, entwickeln gemeinsam kreative Ideen und die Arbeit kann nur gelingen, wenn wir uns sehr engagieren. Außerdem bekommt man hier wieder einen Blick für das normale Arbeitsleben.

**KLARER KURS:** Ist der Gestaltungsspielraum größer als in der Werkstatt?

**JÖRG KLINGEBIEL:** Ja. Diese Arbeit funktioniert nur, wenn man seine Tätigkeit selbst gestaltet und entscheiden kann. Welche Betriebe spreche ich an? Wie und wen informiere ich? Wen platziere ich wo? Ich arbeite sehr eng mit den Beschäftigten zusammen und entscheide mit ihnen gemeinsam.

**KLARER KURS:** Sehen Sie in der Fachdiensttätigkeit zur betrieblichen Integration eine Entwicklungschance auch für andere Werkstattgruppenleiter?

**JÖRG KLINGEBIEL:** Selbstverständlich. Da öffnet sich ein ganz neues Feld. Es bietet eine hervorragende Möglichkeit für Gruppenleiter, sich zu verändern. Das Interesse an unserer Arbeit ist groß. Einige KollegInnen nutzen die Möglichkeit, mich an einem Arbeitstag zu begleiten. ■

Jörg Klingebiel, Fachkraft für Arbeit und Berufsförderung: „Die Arbeit kann nur gelingen, wenn wir uns sehr engagieren.“



## + BESUCH IM HAUS DER BEGEGNUNG



Natascha Goncalves,  
Leitung Haus der Be-  
gegnung



Janet Grüning, Fachkraft  
für Arbeit und Berufsfor-  
derung

IM HAUS DER BEGEGNUNG hat die Lebenshilfe Braunschweig gemeinsam mit dem Seniorenbüro der Stadt ein Experiment gewagt. Sie haben eine Seniorentagesstätte der Lebenshilfe mit einem Seniorentreff für alte Menschen aus der Siedlung Bebelhof kombiniert. Beide Angebote sind im selben Gebäude untergebracht, die Bereiche sind zueinander geöffnet. In der Begegnungsstätte arbeiten mit Johanna Spangenberg und Marcel Bollmann zwei Absolventen der Qualifizierung zum Alltagshelfer. Hinzu kommt mit Franz Püschel ein Praktikant. Die Seniorentagesstätte leitet Natascha Goncalves. Sie ist gleichzeitig die Ansprechpartnerin für die Alltagshelfer.

Von dem besonderen Konzept dieser Begegnungsstätte ist sie überzeugt: „In der Seniorentagesstätte der Lebenshilfe bieten wir ein eigenes Wochenprogramm. Es umfasst z.B. Musik, Kochen und auch kreative Angebote. Wir öffnen es für die Senioren des Stadtteils und die nehmen es zum Teil auch an. Der kommunale Seniorentreff für die alten Leute aus der Siedlung hat ebenfalls ein offenes Programm. Es reicht von Spiele-Nachmittagen über Gedächtnistrainings bis zu einer offenen Frühstücksgruppe.“

Alltagshelferin Johanna Spangenberg bietet im Rahmen des Seniorentreff-Programms einen eigenen Kreativkurs an. Als sie noch in der Werkstatt arbeitete, hat sie, wie sie sagt, häufig gefehlt. Sie war im Industrieservice beschäftigt, dem Betrieb für psychisch erkrankte Menschen, und ihre Krankheit machte ihr zu schaffen: „Ich hatte dort

meine Höhen und Tiefen“, berichtet sie. „Hier bin ich ausgeglichener. Ich trage Verantwortung, kann meine Fähigkeiten nutzen und mit den Teilnehmern malen und basteln. Dabei geht es mir gut.“ Janet Grüning, ihre Ansprechpartnerin aus dem Fachdienst betriebliche Integration, bestätigt die Entwicklung: „Johanna fühlt sich sehr für ihre Arbeit verantwortlich. Sie hat einen sehr guten Umgang mit den Senioren, ist zuverlässig und hat es gelernt, ihre Arbeit zu organisieren.“

Wenn eine Seniorentagestätte für behinderte Menschen mit einem Treffpunkt für Seniorinnen und Senioren eines Stadtteils zusammenwachsen soll, benötigt das Zeit. Natascha Goncalves: „Bis eine Begegnungsstätte angenommen wird, dauert es in der Regel zwei Jahre. Wir haben hier gerade mal ein Jahr geöffnet, sind also immer noch in der Anlaufphase. Unser integrativer Ansatz stellt sicher eine zweite Hürde dar. Für die Senioren ist es nicht einfach, sich im fortgeschrittenen Alter noch für die Integration von Menschen mit Behinderung zu öffnen.“

Aber Natascha Goncalves berichtet auch über positive Erfahrungen: „Türkische Frauen aus dem Stadtteil kochen einmal in der Woche bei uns und laden alle gemeinsam zum Essen ein. Und auch der Spiele-Nachmittag wird sehr gut angenommen. Es kommen immer etwa 20 Teilnehmer. Der Umgang zwischen den beiden Gruppen ist sehr familiär, freundlich und respektvoll. Die Besucher sind hilfsbereit und kümmern sich auch um unsere behinderten Senioren.“ ■

„Bei uns gehören die behinderten Mitarbeiter dazu. Sie geben viel Liebe und gehen in besonderer Weise auf die Bewohner ein. Das ist etwas ganz Tolles.“ Elin Schriever, Leitung DRK-Seniorenheim

Seniorenkaffee: Johanna Spangenberg (re.)  
im Gespräch mit Ilse Matthies



↓ **Vorbehalte beim Personal** Ein guter Kontakt zur Heimleitung bzw. zur Personalleitung bringt den Fuß in die Tür, er garantiert aber noch nicht, dass das Personal mitzieht. Elin Schriever, die DRK-Heimleiterin, musste viel Überzeugungsarbeit bei ihren Kolleginnen leisten: „Sie waren für diesen Gedanken zuerst gar nicht offen, hatten Angst vor Zusatzbelastung und glaubten, sie müssten sehr viel Unterstützung leisten. ‘Das kann doch gar nicht gehen!’ oder ‚Da haben wir jemand, auf den wir noch zusätzlich aufpassen müssen!’ lauteten die Argumente. Das hat sich aber nach einiger Zeit gelegt. Heute gehören die Lebenshilfe-Mitarbeiter dazu und die meisten der Kolleginnen haben deren Qualitäten erkannt.“ Ria Nijmeijer hat ähnliche Erfahrungen gemacht: „Unser Personal nimmt die Praktikantinnen nicht immer mit offenen Armen auf und ich muss einiges an Kritik einstecken. Nach ca. neun Monaten ändert sich diese Einschätzung jedoch meistens. Manchmal gibt es aber auch echte Probleme, die zum Abbruch führen können.“

**Krisen in der Qualifizierung** Fachdienstleiter Michael Schumann hat einige solcher Situationen erlebt: „Natürlich läuft nicht immer alles glatt. Es kommt zu Krisen und auch zu Veränderungen. In solchen Phasen setzen wir uns intensiv mit den Praktikumsstellen auseinander und suchen gemeinsam nach einer Lösung.“ Den Teilnehmern im DRK-Heim, so berichtet Heimleiterin Elin Schriever, fehlte beispielsweise anfangs das Verständnis für die Demenzerkrankung: „Wir haben eine Qualifizierungseinheit für solche Krankheitsbilder eingeführt und das war sehr hilfreich.“

**Klare Strukturen und gute Unterstützung** Generell ist die Dänin überzeugt, dass klare Strukturen den Teilnehmern helfen, mit der Situation fertig zu werden. Ria Nijmeijer von der Stiftung St. Thomaehof bestätigt das: „Die Teilnehmer brauchen auf jeden Fall einen Ansprechpartner vor Ort und die Unterstützung durch die Fachkräfte der Lebenshilfe.“ Wenn das gegeben ist, erleben die Verantwortlichen oft eine erstaunlich positive

Entwicklung. Elin Schriever: „Annette ist z.B. eine Frau mit einer psychischen Erkrankung. Früher war sie ängstlich, zögerlich und weinte häufig. Heute hat sie sich gefestigt, ist psychisch stabil und gehört eindeutig zum Team dazu.“ Es sind übrigens nicht nur Frauen, die an dieser Maßnahme teilnehmen. Michael Schumann: „Das Verhältnis von Frauen zu Männern liegt bei 50 zu 50.“

**Festeinstellung nicht ausgeschlossen** Ziel der Maßnahme ist die dauerhafte Integration der Teilnehmer und Teilnehmerinnen in Einrichtungen der Seniorenhilfe, entweder auf einem Werkstatt-Außenarbeitsplatz oder mit einer Festeinstellung. Personalleiterin Ria Nijmeijer kann sich auch ein festes Arbeitsverhältnis vorstellen: „Vielleicht gelingt uns das ja schon bald über das niedersächsische Modell Budget für Arbeit. Dabei ist eine Lohnkostensubvention von bis zu 800 Euro möglich. Damit lässt sich ein reguläres Gehalt zahlen.“ Bei Außenarbeitsplätzen liegt die Entlohnung zurzeit bei 300 bis 400 Euro. Michael Schumann: „Während der Qualifizierung erhalten die BBB-Teilnehmer noch ihr Ausbildungsgeld, später dann einen Einstiegslohn und einen Steigerungsbetrag.“

**Das Spektrum der Tätigkeiten** Wie groß das Spektrum der Tätigkeiten bei den Alltagshelfern ist, berichtet Janet Grüning. Sie gehört zum Fachdienst betriebliche Integration, ist aber auch zuständig für den „Betriebsorientierten Berufsbildungsbereich“, mit dem die Lebenshilfeworkstatt auf eine Tätigkeit im Arbeitsmarkt vorbereitet. Sie zählt einige Beispiele auf:

◆ Wir haben einen Alltagshelfer, der überwiegend mit den Bewohnern bastelt, mit ihnen spazieren geht oder die Kirche besucht.  
◆ Ein anderer sorgt in seinem Heim für das Kulturprogramm. Er liest den Bewohnern vor, kümmert sich um Einzelbetreuung und sucht den literarischen Austausch. In Sachen Literatur macht ihm niemand etwas vor. Gelegentlich liest er auch aus der Bibel.  
◆ Ein junger Mann hat sich während seiner Qualifizierungszeit vor allem um den Wäschebereich gekümmert. Jetzt ist er im Haus



Michael Schumann,  
Leitung Lebenshilfe  
Braunschweig

der Begegnung für den offenen Seniorentreff zuständig.

◆ Ein interessantes Modell ist der Botendienst, den ein Werkstattmitarbeiter zweimal in der Woche versieht. Er löst in Apotheken Rezepte ein und begleitet Senioren beim Arztbesuch. Die übrige Zeit arbeitet er in der Werkstatt.“

**Ermutigende Ergebnisse** Ist die Qualifizierung zum Alltagshelfer also ein Erfolgsmodell? Ria Nijmeijer's Antwort auf diese Frage lautet ja. „Beide Seiten haben positive Erfahrungen gemacht. Wir haben ein hervorragendes Feedback erhalten, auch wenn nicht immer alles glatt lief. Von meiner Seite aus kann ich sagen, dass ich die Zusammenarbeit fortsetzen möchte. Immerhin arbeiten in unseren fünf Einrichtungen bereits vier Alltagshelfer.“ Heimleiterin Ingrid Konefka-Franz sieht eine Win-win-Situation für die Lebenshilfe und für die Heime: „Alle profitieren davon und für die behinderten Menschen ist es eine einmalige Chance, sich in normalen Zusammenhängen zu erproben und dort Fuß zu fassen.“ Und auch Elin Schriever, die Leiterin des DRK-Heims, zieht ein sehr positives Resümee: „Bei uns gehören die behinderten Mitarbeiter dazu. Meine Erwartungen bezüglich der positiven Ausstrahlung der Teilnehmer sind erfüllt. Sie geben viel Liebe und gehen in besonderer Weise auf die Bewohner ein. Das ist etwas ganz Tolles.“

Und auch die Alltagshelferin Veronika Schulze ist glücklich, dass sie mit über 50 Jahren noch einmal gewechselt hat: „Ich fühle mich in der Gemeinschaft aufgehoben. Das hier ist mein Traum Beruf.“ DB ■



### KONTAKT

Lebenshilfe Braunschweig  
Michael Schumann  
Leiter Fachdienst Betriebliche Integration  
Boltenberg 8, 38126 Braunschweig  
Telefon: 0531 - 4719-104  
michael.schumann@lebenshilfe-braunschweig.de  
www.lebenshilfe-braunschweig.de