

Raus aus der **Werkstatt**, rein in den **Arbeitsmarkt**



Von der Fremdbestimmung zur Mitbestimmung, von der Versorgung zur individuellen Unterstützung und von der Werkstatt zur Wertarbeit: In der Behindertenhilfe hat sich in den letzten Jahren einiges verändert. rhw management sprach darüber mit Diplom-Ökotrophologin Angelika Wortmann, die beim Caritasverband für die Stadt Köln Abteilungsleiterin bei der Caritas Wertarbeit ist und zudem Betriebsleiterin des Integrationsunternehmens CariClean.

Allein Namen können viel aussagen: So hat der Caritasverband für die Stadt Köln sein Geschäftsfeld „Werkstatt“ vor drei Jahren in „Wertarbeit“ umbenannt. „Die Arbeit, die hier von Menschen mit Beeinträchtigungen geleistet wird, hat einen hohen Wert. Das sollte mit der Umfirmierung deutlich gemacht werden“, erklärt Angelika Wortmann.

Caritas Wertarbeit bietet Arbeitsplätze für 800 Menschen mit Behinderung und Menschen mit anderen Einschränkungen, die zum Beispiel nach einer schweren Erkrankung auch den Werkstatt-Status erlangen können. Sie sind erst einmal auf

dem ersten Arbeitsmarkt nicht vermittelbar. Die Arbeitsbereiche in der Werkstatt sind: Industrieservice, Metall, Näherei, Druckerei, Lettershop, Bürodienste, Renovierung, Garten- und Landschaftsbau sowie Hauswirtschaft. „Das größte Potenzial sind unsere kompetenten, gut geschulten und hoch motivierten Mitarbeitenden“, heißt es auf der Webseite.

Seit fünf Jahren leitet Angelika Wortmann bei der Caritas Wertarbeit den Arbeitsbereich Hauswirtschaftliche Dienste in fünf Betriebsstätten. Hier ist sie nicht nur für den Arbeitsbereich Küche, sondern auch für die Gebäudereinigung zuständig. Ziel ist, Menschen mit Beeinträchtigungen für den ersten



Alle internen Bewirtungen werden vom Arbeitsbereich Hauswirtschaftliche Dienste übernommen

Arbeitsmarkt zu qualifizieren. So orientiert sich die Qualifikation in allen Arbeitsbereichen laut Wortmann am Bildungsrahmenplan, wenn auch differenziert zugeschnitten auf die Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie die Bedürfnisse der Menschen mit Behinderung. Wenn jemand beispielsweise nicht lesen kann, werde in den Arbeitsbereichen eben mit Bildern oder andere Hilfsmittel gearbeitet.

Die Stärken des Einzelnen stärken

„Wichtig ist, jeder darf und soll sich ausprobieren, statt zu sagen, das kann er sowieso nicht. Es geht darum, die Stärken des Einzelnen zu stärken“, betont die Abteilungsleiterin. In den Werkstätten werden Menschen mit Behinderung angeleitet von Gruppenleitern, das können im hauswirtschaftlichen Arbeitsbereich Hauswirtschaftsmeisterinnen oder Ökotrophologinnen sein. Aufgaben in der Hauswirtschaft sind alle internen Bewirtungen zum Beispiel bei Konferenzen oder großen Veranstaltungen sowie die komplette Zwischenverpflegung und Essensausgabe in den Werkstätten.

Das Essen wird durch einen klassischen Warmverpfleger angeliefert. Ob Geschirr eindecken, Essenstemperatur messen, Essen ausgeben, abräumen, abspülen oder einräumen: Jeder Beschäftigte macht ganz individuell das, was er kann.

Das kann die ganze Palette der hauswirtschaftlichen Aufgaben sein oder auch ein einzelner Teilschritt. „Für eine Beschäftigte haben wir zum Beispiel eine spezielle Aufgabe gefunden, mit der sie sehr zufrieden ist und die sie ganz selbstständig ausführen kann: Sie macht zweimal am Tag eine Rundgang durch das Haus und füllt Toilettenpapier und Handtuchrollen auf und holt sich die Materialien dazu aus dem Lager“, erläutert Angelika Wortmann.

Wenn ein Beschäftigter den Wunsch äußert, etwas Neues zu erlernen, wie zum Beispiel, einen Kuchen zu backen, wird versucht, dies zu ermöglichen. Dafür gibt es spezielle Förderpläne, in denen dies dokumentiert wird.

Werkstätten im ständigen Wandel

Die Werkstattlandschaft ist in einem ständigen Wandel und der Trend geht derzeit in Richtung Außenarbeitsplätze. Aktuell arbeiten bei der Caritas Wertarbeit 80 Menschen auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz (AAP). Das bedeutet, sie gehören zwar zur Werkstatt, arbeiten aber in einem Betrieb am Empfang, im Service in einem Café oder unterstützen in der Hauswirtschaft/Küche in einem Altenheim oder Krankenhaus. Diese Mitarbeiter werden von einem sogenannten Integrationscoach betreut, der die Förderung dort vor Ort weiter fortsetzt.

„Das Ziel ist, dass in Zukunft mehr Mitarbeiter auf Außenarbeitsplätzen arbeiten. Wir haben dazu mehr Anfragen, als wir derzeit bedienen können zum Beispiel aus Wäschereien oder

ZUR PERSON



Angelika Wortmann ist Diplom-Ökotrophologin und hat von 1980 bis 1985 an der Fachhochschule Niederrhein studiert. Erste Berufserfahrungen in der Gemeinschaftsverpflegung sammelte sie während ihrer fünfjährigen Tätigkeit in Betriebskantinen, die von einer Catering-Tochter der Nestlé AG in Nordrhein-Westfalen bewirtschaftet wurden. Danach ging sie in Elternzeit (sie hat zwei heute erwachsene Söhne) und stieg dann mit dem Thema Schulverpflegung wieder in den Beruf ein. Zunächst kochte sie für eine Grundschule (40 bis 50 Essen). Danach arbeitete sie als Teamleitung in der Hauswirtschaft in einer stationären Altenhilfeeinrichtung. Schließlich wechselte sie 2011 zum Caritasverband für die Stadt Köln und leitet dort im Geschäftsfeld Caritas Wertarbeit (früher Werkstatt) den Arbeitsbereich Hauswirtschaftliche Dienste an fünf Standorten und betreibt die Küchen mit 80 Beschäftigten mit Beeinträchtigungen und zehn weiteren Mitarbeitern. Seit Mitte 2016 ist sie zusätzlich Betriebsleiterin des Integrationsunternehmens CariClean, hier ist sie verantwortlich für 40 Mitarbeiter mit und ohne Beeinträchtigung. Derzeit absolviert Angelika Wortmann eine sonderpädagogische Zusatzausbildung.

👉 www.caritas-wertarbeit.de

Großküchen“, berichtet Angelika Wortmann. Köln sei ein Ballungsgebiet mit guter Infrastruktur und sowohl niederschwellige als auch komplexe Aufträge gäbe es sehr viele, zum Beispiel von der Industrie bei der Montage, Verpackung oder beim Etikettieren und auch von der Universität werden Beschäftigte für die Universitätsbibliothek gesucht. „Für Menschen mit Beeinträchtigung teilt man große Arbeitsprozesse in mehrere Teilschritte ein und gibt diese an entsprechend qualifizierte Beschäftigte. Das kann man in fast jedem Berufsfeld machen.“ Auch die Gebäudereinigung bietet sich als Arbeitsbereich für Menschen mit Beeinträchtigung an. Daher hat die Caritas Köln im Jahr 2013 das Integrationsunternehmen CariClean gegründet. „Wir haben es uns neben der Erbringung stets einwandfreier Dienstleistungen zum Ziel gesetzt, Menschen mit Behinderung in unsere Reinigungsprozesse zu integrieren“, heißt es auf der CariClean-Webseite.

CariClean: Fuß fassen in der Gebäudereinigung

Gestartet wurde mit der Reinigung der eigenen fünf Werkstätten und einem Caritas-Altenheim. Heute sind weitere Altenheime und Kitas hinzugekommen. 40 Mitarbeiter sind bei CariClean beschäftigt, davon sieben mit Beeinträchtigung. „Wir möchten sowohl Menschen mit Beeinträchtigung, die den Wunsch haben die Werkstatt zu verlassen, als auch Menschen mit geringen Vermittlungschancen, die Chance geben, auf dem ersten Arbeitsmarkt in der Gebäudereinigung Fuß zu fassen“, erklärt Angelika Wortmann, die seit Mitte des Jahres auch Betriebsleiterin bei CariClean ist und damit verantwortlich für das gesamte operative Geschäft. Bisher sind zwei Mitarbeiter von den Werkstätten zu CariClean gewechselt. Das ist der Betriebsleiterin noch deutlich zu wenig: „Es müssten eigentlich mehr sein, die aus der Werkstatt wechseln. Aber es dauert oft lange, bis sie den Schritt wagen.“ Eher gelingt es, laut Wortmann, jüngere Menschen mit geringer Verweildauer in der Werkstatt für das Integrationsunternehmen zu gewinnen und nicht Menschen, die schon 20 Jahre im eher behüteten und geschützten Bereich einer Werkstatt gearbeitet haben.

CARITASVERBAND FÜR DIE STADT KÖLN

Der Verband ist Träger von 80 Diensten und Einrichtungen und Arbeitgeber für rund 1.600 hauptamtliche und 1.220 ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Als Spitzenverband der freien Wohlfahrtspflege in Köln vertritt er zudem andere caritativen Einrichtungen und Fachverbände. Generell setzt sich der Verband für Menschen in der Stadt ein, die Hilfe brauchen, wie alte Menschen, sozial Isolierte, Menschen mit Behinderung, Kinder, Jugendliche sowie Familien und Menschen aus anderen Kulturen.

👉 www.caritas-koeln.de



Jeder Beschäftigte macht individuell das, was er kann. Das kann die ganze Palette der hauswirtschaftlichen Aufgaben sein oder auch ein einzelner Teilschritt.

Doch eigentlich sei es ja Auftrag der Werkstatt, die Mitarbeiter für den ersten Arbeitsmarkt zu qualifizieren. Aber oft werde gefragt, ob es denn moralisch vertretbar sei, diesen Mitarbeitern den Druck und Stress im normalen Arbeitsleben zuzumuten? „In der Werkstatt heißt es oft: den Mitarbeitern mit Beeinträchtigung gefällt es doch so gut hier, warum sollen sie denn wechseln?“, so Wortmann.

Auch werden gute Beschäftigte, die Leistungsträger der Arbeitsgruppe, nur ungern wieder abgegeben. „Hier braucht es ein Umdenken bei allen Beteiligten. Die Arbeit in den Werkstätten sollte für Menschen mit Behinderungen eigentlich eine Übergangslösung sein und das Ziel ist, dass sie wieder ‚draußen‘ arbeiten.“ Sollten sie jedoch scheitern oder ihre Erkrankung wird schlimmer, besteht jederzeit die Möglichkeit, dass sie wieder zurück in die Werkstatt gehen können.

Angelika Wortmann hat festgestellt, dass die Mitarbeiter, die in den Werkstätten bereits Reinigungsaufgaben in der Qualifizierungsgruppe erlernt und übernommen haben, sehr gut auf die Arbeit bei CariClean vorbereitet sind.

Bei CariClean werden zur Arbeitserprobung ebenfalls Außenarbeitsplätze für zirka sechs Monate angeboten. „Reinigen

können diese Mitarbeiter dann sehr schnell, wenn ihnen ein System vorgeben wird, halten sie sich auch sehr gut daran.“ Erst heute hat sie wieder einen ehemals in der Werkstatt beschäftigten Mitarbeiter beobachtet, der noch genauso systematisch und gut gearbeitet hat, wie er es drei Jahren zuvor gelernt hatte.

Um den Übergang von der Werkstatt zu CariClean für Mitarbeiter zu erleichtern, hat Angelika Wortmann die Arbeitsmittel wie Reinigungswagen, Maschineneinsatz, Moppbezüge, Reinigungstücher und Reinigungsmittel angepasst, damit Mitarbeiter, die wechseln möchten, nicht wieder umlernen müssen.

Arbeit an sich ist nicht das Problem

Offt sei die Arbeit an sich gar nicht das Problem, sondern der Umgang miteinander. „Auf einmal kamen beispielsweise Interessenten mit Gehörlosigkeit zu uns.“ Daraufhin startete die Gruppenleitung einen Gebärdensprachkurs und es wurde ein Gebärdendolmetscher zu den Teambesprechungen und Schulungen hinzugezogen. „Denn wir müssen den Mitarbeitern ja wichtige Informationen zu den Themen Arbeitssicherheit und Hygiene vermitteln können. Außerdem haben wir uns einen externen Coach geholt, denn Hörende und Nicht-Hörende mussten lernen, miteinander zu arbeiten. Da stellte sich beispielsweise das Problem, dass ein gehörloser Mitarbeiter Büros reinigen möchte. Er stellt sich also vor die Bürotür und klopft an, hört aber natürlich die Antwort nicht, was macht er dann?“

Laut Angelika Wortmann hat sich die Gruppe der Werkstatt-Mitarbeiter in den letzten Jahren sehr verändert. So sei die Zahl der Menschen mit geistigen Behinderungen eher rückläufig, dafür nimmt die Anzahl der Menschen mit psychischen Erkrankungen zu, etwa nach einem Burn-out. Auch Menschen, die nach einer schweren Erkrankung Schwierigkeiten haben, auf den Arbeitsmarkt zu gelangen und langzeitarbeitslos sind, sind häufiger vertreten.

Ebenfalls zunehmend in der Werkstatt anzutreffen sind schwerst-mehrfachbehinderte Menschen, die bisher eher zu Hause versorgt wurden; auch für diese Zielgruppe ist sinnvolle Arbeit wichtig, um ihnen eine Tagesstruktur zu geben. Der Betreuungsschlüssel bei dieser Gruppe ist höher und es steht anderes Fachpersonal zur Verfügung.

„Grundsätzlich empfinde ich die Zusammenarbeit mit Menschen mit Beeinträchtigungen als sehr angenehm. Es sind zumeist sehr liebenswerte Menschen mit einer freundlichen und positiven Grundhaltung, das ist schon auffällig. Auch haben sie meist keine Hemmungen sich zu entschuldigen, wenn ihnen Fehler passiert sind“, fasst Angelika Wortmann ihre Erfahrungen zusammen.

Bei der Zusammenarbeit sei es besonders wichtig, dass das Thema Nähe und Distanz gut gelinge und die Begegnung trotzdem auf Augenhöhe stattfindet. „Wenn jemand traurig ist, kann ich ihn natürlich trösten und auch mal in den Arm nehmen. Aber eine Facebook-Gruppe zum Beispiel, in der man Privates mit den Beschäftigten austauscht, ist für mich ein No-Go.“

□ Alexandra Höß

NEUES BUNDESTEILHABEGESETZ: KRITIK AM ENTWURF

Das neue Behindertenrecht soll laut Koalitionsvertrag bis 2018 kommen und ein Entwurf des geplanten Bundesteilhabegesetzes (BTHG) liegt nun vor. In Zukunft unterscheidet man beispielsweise nicht mehr zwischen ambulanten und stationären Wohnangeboten. Welche Unterstützung eine Person bekommt, hängt von ihrem ganz persönlichen Bedarf ab.

Jedoch: „Es gibt einige gravierende Schwachstellen, die bearbeitet werden müssen“, erklärte Johannes Margin, der Vorsitzende des Fachverbandes Caritas Behindertenhilfe und Psychiatrie (CBP, Foto). Insofern könne sein Verband, der bundesweit über 1.000 Dienste und Einrichtungen vertritt, derzeit nur zum Bereich Teilhabe am Arbeitsleben eine „eingeschränkte vorsichtige positive Zustimmung“ geben.



Problematisch sei zum Beispiel der vorgesehene Vorrang der Pflegeleistung. Unbeabsichtigt könne dies in der praktischen Umsetzung der Regelungen dazu führen, dass auch junge Menschen mit Behinderungen in die auf Pflege ausgerichteten Altenheime umziehen müssten. Dies werde sie von der Möglichkeit der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben weitgehend ausschließen. „Dies würde das medizinische Modell der Behindertenhilfe, das in Deutschland seit 40 Jahren überwunden ist, gerade für diesen Personenkreis wieder forcieren“, kritisierte Margin.

Ein Zwang zum Umzug könne sich auch für nicht auf Pflege angewiesene behinderte Menschen ergeben, weil die Aufwendungen für das Wohnen künftig den Leistungen der „Grundsicherung“ angepasst werden sollen und es hier enge Grenzen bei Miethöhe und Wohnungsgröße gebe. Diese würden möglicherweise in Behindertenwohnheimen überschritten.

Margin bedauerte auch, dass der Gesetzgeber nach wie vor nicht darauf verzichten wolle, für einen Werkstattplatz auf eine wirtschaftlich mindest-verwertbare Arbeitsleistung zu verzichten. Bislang gebe es nur in Nordrhein-Westfalen das Anrecht auf einen Platz unabhängig vom Grad der Behinderung. Stattdessen sehe der Entwurf vor, dass auch „andere Leistungsanbieter“ als die bisherigen freigemeinnützigen Träger Werkstattplätze anbieten könnten. Diese sollen allerdings nicht die gleichen Auflagen für die Betreuung erfüllen müssen. Entsprechend bestehe das Risiko, dass sie die „starken Mitarbeiter“ abwerben.

Insgesamt bleiben eine Menge ungeklärte Fragen, so Margin. Aber nur wenig Zeit für Änderungen, da der Gesetzentwurf in den kommenden Wochen in die Ausschuss- und Bundestagsberatung gehen soll. Damit es noch in dieser Legislaturperiode das neue Behindertenrecht gibt, müsste es bis Jahresende beschlossen werden.