

„Das finde ich toll, richtig selbständig zu sein“

7.30 Uhr am Morgen: Frau Martens¹ ist bereits mit einem Bus zum Johannes-Brenz-Pflegeheim in Wolfach im Ortenaukreis im Schwarzwald gefahren und startet ihren Arbeitsalltag. Für die 27jährige mit einem Down-Syndrom, die in ihrer Freizeit Leichtathletin ist, war dies nicht immer selbstverständlich. Mittlerweile arbeitet sie dort seit sieben Jahren in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis. Ihr fester Arbeitsplatz ist im Wohnbereich von älteren Menschen. Als Stationshelferin unterstützt sie sowohl die Pflegekräfte als auch die Hauswirtschaftskraft.

Frau Martens war 2009 eine der bundesweit ersten Teilnehmenden der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“. Nach einer zweijährigen Qualifizierungsphase im Altenpflegeheim der Johannes-Brenz-Altenpflege gGmbH wurde sie 2011 in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis übernommen. Der Weg dorthin startete bereits in ihrer Schulzeit.

Im letzten Jahr des Besuchs einer Förderschule hatte sich eine Lehrerin von Frau Martens mit der Bitte um Unterstützung bei der Berufsorientierung an den IFD Offenburg gewandt. Heute ist dies eine Regelleistung des IFD in Baden-Württemberg, damals war diese im Ortenaukreis noch nicht verankert, das Integrationsamt übernahm aber bereits die Kosten dafür. Die IFD-Mitarbeiterin Frau Thiel, die Frau Martens heute noch an ihrem Arbeitsplatz unterstützt, übernahm auch damals die Unterstützung. Sie begleitete die damalige Schülerin dabei, eine für sie passende Berufsperspektive zu suchen. Für Bettina Martens, die bereits während ihrer Schulzeit ehrenamtlich im Café eines Seniorenheims tätig war, war schon früh klar, dass sie mit alten Menschen arbeiten wollte. Im letzten Schuljahr startete sie dann ein Praktikum mit einem Tag pro Woche im Johannes-Brenz-Heim. Im Rahmen einer Berufswegekonferenz besprachen Frau Martens und Frau Thiel gemeinsam mit den Eltern von Frau Martens und der Arbeitsagentur, wie es nach der Schule weitergehen soll. Zunächst machte Frau Martens ein Berufsvorbereitungsjahr. Im Anschluss standen die Optionen einer Fachwerkinausbildung oder der Unterstützten Beschäftigung. Frau Martens entschied sich für die Unterstützte Beschäftigung, weil sie hierbei direkt in einem Betrieb beginnen konnte und nicht eine betriebsferne Ausbildung machen würde. Ein wichtiges Argument war auch, dass der Bereich Arbeit mit älteren Menschen, der ihr so wichtig ist, nicht als Ausbildungsgang für Fachwerker_innen angeboten wird.

Der IFD Offenburg war von 2009-2013 Maßnahmeträger der „Individuellen betrieblichen Qualifizierung“ (InbeQ) und fungierte als Bevollmächtigter einer Bietergemeinschaft im Ortenaukreis. Die Bietergemeinschaft bestand aus dem IFD sowie sechs WfbMs aus dem Ortenaukreis.

Zwei Jahre lang wurde sie nun im Johannes-Brenz-Heim in Wolfach im Rahmen der qualifiziert und auf ein dauerhaftes betriebliches Arbeitsverhältnis vorbereitet. Frau Martens hatte zuvor auch noch in einem anderen Seniorenheim des gleichen Trägers Praktikum gemacht, wo es ihr ebenfalls gefallen hatte. Sie entschied sich dann aber deutlich für das

¹ Name geändert

Johannes-Brenz-Heim: *„Hier bin ich gut mit allen zurechtgekommen, und deshalb wollte ich unbedingt hier arbeiten.“*

Während der InbeQ wurden sie selbst und auch der Betrieb von der örtlichen WfbM, die für das Jobcoaching in der Maßnahme zuständig ist, unterstützt. Ihr Qualifizierungsplan, der gemeinsam mit dem Betrieb, Frau Martens und dem InbeQ-Träger entwickelt und nach einem halben Jahr angepasst wurde, ist umfangreich und macht deutlich, dass Frau Martens in diesen zwei Jahren viel gelernt hat: Über Reinigungsarbeiten in den Zimmern der Bewohner_innen und der Stationsküche, das Geschirr spülen und Essen verteilen und das Reichen von Mahlzeiten bis zur Dokumentation der Arbeit und der Desinfektion von Mobiliar gab es viele weitere kleine Aufgaben, die Frau Martens gelernt hat und aus denen dann eine Tätigkeitsbeschreibung für ihren heutigen Arbeitsplatz entstand. Dass die zwei Jahre der Qualifizierung notwendig waren, darin sind sich Herr Harter, der Geschäftsführer des Johannes-Brenz-Heims, und der Pflegedienstleiter Herr Jehle einig: *„Ja, ich denke, was auch positiv war, dass sie auch langsam so reingerutscht ist. Zuerst mit dem Praktikum, dann durch die Ausbildung, dass sie dann auch begleitet worden ist.“* bewertet Herr Jehle diese Zeit und Herr Harter ergänzt: *„Diese zweijährige Einarbeitung, Ausbildung, das war schon notwendig, von der Zeitdauer her. Also, die normale Einarbeitungszeit sind 14 Tage bis vier Wochen, wo die Mitarbeiter dann bei uns neu sind, die Möglichkeit haben. Wenn es schneller geht, sind wir nicht böse. Aber jetzt im Fall von der Bettina waren die zwei Jahre durchaus notwendig, auch die schulische Begleitung (gemeint ist der Projekttag der InbeQ). Ich glaube da sind viele Sachen so auch besprochen worden.“* Nicht nur die Qualifizierung im Betrieb, sondern auch der begleitende Projekttag sei also aus Sicht des Geschäftsführers wichtig gewesen.

Die zwei Jahre boten für den Betrieb und für die zukünftige Arbeitnehmerin die Möglichkeit, *„auszuprobieren was geht und was nicht geht“*, so drückt es Herr Jehle aus und beschreibt ein Beispiel dazu: *„Wir haben ja Bewohner mit Schluckstörungen, Bewohner, die eben nicht immer selber essen können. Da haben wir lange diskutiert, ob wir es der Bettina zeigen sollen. Haben gesagt, wir probieren es. Und Bettina hat dann so eine Geduld, muss man wirklich sagen, die macht das, also, ich sag mal topp! Wo wir uns am Anfang schwergetan haben, ob wir ihr das überhaupt zumuten sollen. Da haben wir aber die Erfahrung gemacht, dass sie das wirklich ganz toll macht.“*

Diese und andere Erfahrungen waren ausschlaggebend für die Begründung des Arbeitsverhältnisses. Heute hat Frau Martens ein unbefristetes, tariflich bezahltes Arbeitsverhältnis von 75 % der Vollarbeitszeit. In der Regel arbeitet sie an fünf Tagen in der Woche jeweils von 7.30 bis 14 Uhr. Welche Tage das sind, wird im Dienstplan festgelegt. Diese Regelung ist ein Ergebnis des Ausprobierens während der InbeQ. Damals hatte sie teilweise recht unterschiedliche Arbeitszeiten. Für sie waren diese ständigen Wechsel zu anstrengend, so dass für sie regelmäßige Zeiten eingeführt wurden. Die Stelle von Frau Martens ist eine neu geschaffene Stelle. Bislang waren in jedem Wohnbereich zwei Stellen für Stationshelferinnen, im Wohnbereich von Frau Martens sind es nun drei.

Um die Modalitäten des Arbeitsvertrages abzusprechen, haben sich einige Wochen vor Start des Arbeitsverhältnisses der Arbeitgeber Herr Harter, die Mitarbeiterinnen des InbeQ-

Trägers und des IFD für die Berufsbegleitung sowie zwei Vertreter der örtlichen Arbeitsagentur zusammengesetzt und die Bedarfe sowie die Finanzierung der nötigen Unterstützung während des sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses zu klären. Dabei ging es um Lohnkostenzuschüsse sowie um eine personelle Unterstützung am Arbeitsplatz.

Mit Beginn des Arbeitsverhältnisses wurde der IFD mit der Berufsbegleitung beauftragt. Wie bereits erwähnt, wurde diese von Frau Thiel übernommen, die Frau Martens ja bereits aus Schulzeiten kannte. In der Berufsbegleitung ist Frau Thiel seither kontinuierliche Bezugsperson für Arbeitnehmerin und Betrieb. Vor Ort im Betrieb wird Frau Thiel nur selten gebraucht. Gerade vom Betrieb wird es aber geschätzt, dass die Möglichkeit besteht, sich an Frau Thiel zu wenden, sobald eine problematische Situation entsteht: *„Das Wichtigste ist, dass man weiß, an wen man sich wenden muss, wenn was anliegt.“* (Herr Harter). Nach einer konkreten Situation, in der der IFD hilfreich sein könnte, gefragt, beschreibt Herr Jehle, dass es vor einiger Zeit einen personellen Wechsel gab, den Frau Martens sehr direkt zu spüren bekam. Ihre Anleiterin am Arbeitsplatz, mit der sie bereits einige Jahre zusammengearbeitet hatte, wechselte in einen anderen Wohnbereich: *„Sie hatte auch die Bettina eingearbeitet und eng mit ihr zusammengearbeitet. Da hatten wir ein wenig Bedenken, wo die Frau Schulz² den Wohnbereich gewechselt hat, ob das nicht einen Rückschlag für die Bettina gibt. ... Erstmal haben wir gesagt, wir lassen das so laufen und schauen, wie es wird. Und als es dann keine Probleme gegeben hat, haben wir auch nichts machen müssen.“* Der Gedanke, ggf. den IFD zu Rate zu ziehen war zwar da, letztendlich ließ es sich aber im betrieblichen Alltag lösen. Und dies nicht zuletzt, da Frau Martens durch ihre Kompetenz alle Zweifel zerstreuen konnte. Plötzlich war nämlich sie die Erfahrene und hat selbst bei der Einarbeitung der neuen Kollegin und zukünftigen Anleiterin Frau Seel³ geholfen, wie jene es beschreibt: *„Als ich angefangen habe, hat sie mich dann quasi ein bisschen an die Hand genommen und hat gesagt: ‚Hier beim Frühstück muss das so und so laufen.‘“*

Auch wenn Frau Thiel nicht mehr häufig in den Betrieb kommt, so erkundigt sie sich doch mindestens alle sechs Monate nach dem Stand der Dinge und einem etwaigen Beratungsbedarf. Diese in Baden-Württemberg übliche regelmäßige Nachfrage ermöglicht im Krisenfall, dass der IFD von aktuellen Herausforderungen am Arbeitsplatz erfährt und dann ggf. die Unterstützung intensivieren oder auch ein Jobcoaching anregen kann.

Das von Anfang an unbefristete Arbeitsverhältnis wurde zunächst mit Eingliederungszuschüssen durch die Bundesagentur für Arbeit gefördert, an die sich bis heute Beschäftigungssicherungszuschüsse des Integrationsamtes anschließen. Bei der Beantragung finanzieller Förderungen unterstützt Frau Thiel den Arbeitgeber.

Nicht nur im Betrieb, sondern auch außerhalb des Betriebs unterstützt der IFD Frau Martens sowie andere ehemalige InbeQ-Teilnehmende. Einmal im Monat trifft Frau Martens im Rahmen eines Gruppenangebotes des IFD andere unterstützte Beschäftigte: *„Da machen wir einen Stammtisch, am Freitag. Da gehen wir essen und wir reden, was im Betrieb so passiert und da erzähle ich auch immer was. Und da gibt es solche Figuren, so Daumen, das gefällt*

² Name geändert

³ Name geändert

mir immer sehr gut.“ Frau Thiel beschreibt, was es mit den Daumen auf sich hat: Die grünen, gelben und roten Daumen sind ein Symbol, das den Teilnehmenden der Gruppe helfen kann, ihre aktuelle Befindlichkeit zu beschreiben: *„Wir haben das so geregelt, dass jeder erzählt: Wie geht es mir im Moment? Wie geht es mir in der Arbeit? Gab es Veränderungen? Wünsche ich mir irgendetwas für die Zukunft?“* In der Gruppe können sich die Teilnehmenden über ihre Erfahrungen im Betrieb austauschen und voneinander lernen. Themen wie z.B. Kommunikation am Arbeitsplatz, Lebensplanung (Geld, Wohnen, Urlaub usw.), Nähe/Distanz am Arbeitsplatz oder Umgang mit Hierarchien werden in den Gruppenangeboten des IFD Offenburg aufgegriffen und vertieft.

Auch wenn meistens alles reibungslos im Arbeitsalltag von Frau Martens läuft, manchmal kommt es doch zu schwierigen Situationen. Auf die Frage nach Problemen im Betrieb beschreibt Frau Martens folgende Situation: *„Ja, dass Bewohner mal handgreiflich geworden sind und mich am Hals gepackt haben. Ja, und dann hab ich mich halt gewehrt und dann bin ich erst zu Maike gegangen und am Schluss zum Frank persönlich. (Gemeint sind hier die Anleiterin Frau Seel und der Pflegedienstleiter Herr Jehle). Und der Bewohner hat Ärger gekriegt. Ja, manche Sachen gehen nicht, finde ich.“*

Herr Jehle ist trotz der brenzligen Situation zufrieden mit der Reaktion von Frau Martens: *„Da hat sie ja richtig gehandelt. Sie ist dann gleich zu uns gekommen. Also hat das nicht irgendwie totgeschwiegen. Sondern ist gleich gekommen.“* Die Geschäftsleitung habe dann eingegriffen und Frau Martens in ihrem Handeln bestärkt.

Auch für die Anleiterin Frau Seel ist die Gewissheit wichtig, dass Frau Martens sie anspricht, wenn etwas schwierig ist: *„Sie ist dann auch so ganz feinfühlig. Wenn mit irgendeinem Bewohner was nicht stimmt, dann kommt sie und sagt: ‚Komm doch mal, schau mal, da stimmt irgendwie was nicht.‘ Also da ist sie uns auch einfach immer eine große Hilfe, wenn sie bei den Leuten in ihrem Wohnbereich, wo sie jeden Tag ist, merkt, der ist jetzt anders, dann können wir darauf schneller reagieren.“*

Frau Martens nimmt an hausinternen Fortbildungen statt, die ihren Arbeitsplatz betreffen, Zuletzt war dies eine Hygieneschulung. Sie findet das gut, daran teilzunehmen: *„weil ich da auch was Neues lerne“* und bestätigt, dass sie dies auch in ihrem Arbeitsalltag umsetzt.

In der Einschätzung, warum es mit dem Arbeitsplatz von Frau Martens so gut funktioniert, sind sich der Betrieb und Frau Thiel einig: Die hohe Motivation und die Zufriedenheit von Frau Martens seien ebenso entscheidend wie ihre ausgeprägten Schlüsselqualifikationen: Zuverlässigkeit, Kommunikationskompetenz, Verantwortungsbewusstsein und Empathie im Umgang mit den Bewohner_innen. Und ganz wichtig für die Stabilität des Arbeitsverhältnisses seien bislang auch die Eltern gewesen, die den Berufsweg ihrer Tochter seit der Schule unterstützt haben und dabei immer auf deren Selbständigkeit und eigene Entscheidungen wert gelegt haben. Auch heute noch ist der Vater von Frau Martens mit im Boot, dann nämlich wenn es um den Arbeitsweg am Sonntag geht. Busse fahren dann nicht, sodass er seine Tochter sonntags zur Arbeit fährt.

Für ihr Integrationsengagement erhält das Johannes-Brenz-Heim auch auf regionaler Ebene Anerkennung. Die Beschäftigungspflicht von 5 % schwerbehinderter Beschäftigter war

bereits erfüllt, als Frau Martens ihren Arbeitsvertrag erhielt. Vor zwei Jahren hat das Johannes-Brenz-Heim neben anderen Arbeitgebern der Region einen Integrationspreis erhalten. Im Namen der Johannes Brenz-Altenpflege nahm Frau Martens die Urkunde bei einer großen Veranstaltung entgegen.

Auf die Frage, was sich seit Beginn des Arbeitsverhältnisses für sie geändert habe, antwortet Frau Martens mit einem Blick auf ihr gesamtes Leben: *„Ich bin jetzt selbständig und ich wohne auch in einer WG. Das finde ich toll, richtig selbständig zu sein.“*