

Zukunft Quartier – Lebensräume zum Älterwerden



Themenheft 3: Den neuen Herausforderungen begegnen – Mitarbeiter weiter qualifizieren

Netzwerk: Soziales neu gestalten (Hrsg.)

**NETZ
WERK** soziales
neu
gestalten

Zukunft Quartier – Lebensräume zum Älterwerden

Themenheft 3:

Den neuen Herausforderungen begegnen –
Mitarbeiter weiter qualifizieren

Zusammengetragen von

Ursula Kremer-Preiß und Holger Stolarz, Kuratorium Deutsche Altershilfe

Mitglieder der Steuerungsgruppe:

Berthold Becher, Bank für Sozialwirtschaft AG

Berthold Broll, Stiftung Liebenau

Bodo de Vries, Evangelisches Johanneswerk e. V.

Andreas Esche, Bertelsmann Stiftung

Alexander Künzel, Bremer Heimstiftung (Sprecher)

Markus Nachbaur, Stiftung Liebenau

Franz Josef Stoffer, CBT – Caritas-Betriebsführungs- und
Trägersgesellschaft mbH, Köln

Innovationsmanager des zugrundeliegenden Fachgesprächs am 13. Juni 2007

Andreas Lüttig, Evangelisches Johanneswerk e. V.

Ulrike Overkamp, Evangelisches Johanneswerk e. V.

Inhalt

Vorwort	6
1. Einführung	9
2. Zukünftige Personalqualifizierung und -entwicklung: Inhaltliche Schwerpunkte	11
3. Neue Kompetenzanforderungen – Projektbeispiele	14
3.1 Praxisbeispiel: Wohn-Sorge-Zone Dinxperlo-Suderwick	16
3.2 Praxisbeispiel: Ambulant betreute Wohngemeinschaften der Europäischen Senioren-Akademie	20
3.3 Praxisbeispiel: Projekt Heinrichstraße nach dem „Bielefelder Modell“	22
4. Neue Wege der Qualifizierung	25
4.1 Praxisbeispiel: Gemeinsame Schulung von Angehörigen, pflegenden Mitarbeitern und Ehrenamtlichen – Basismodule der Europäischen Senioren-Akademie	25
4.2 Praxisbeispiel: Studiengang Mentoring als „horizontale Qualifikation“ – Beraten und Anleiten als Profession im Sozial- und Gesundheitswesen	27
4.3 Praxisbeispiel: Fortbildung „Wohnprojektbegleitung“	30
5. Handlungsanforderungen	33
5.1 Rollen und Kompetenzen genau definieren	33
5.2 Neue Anforderungen in bestehenden Ausbildungen mehr berücksichtigen	35
5.3 Gezielte Weiterbildungsangebote entwickeln	36
5.4 Qualifizierende Begleitung bei der praktischen Arbeit sichern	37
6. Executive Summary	39
7. Literatur	42
Projektziele und Projektmodule im Netzwerk SONG	44
Innovationsmanager der Netzwerkpartner – Kontaktdaten	46

Vorwort



Der demographische und soziale Wandel sowie seine erkennbaren mittel- und langfristigen Auswirkungen stellen Städte und Gemeinden – aber auch soziale Dienstleister – vor große Herausforderungen. Die Veränderungen werden eine stärkere Differenzierung der Bedürfnisse und Ansprüche zur Folge haben, besonders auch beim Thema Wohnen. Erforderlich werden generationengerechte Wohnformen sowie möglichst quartiersnahe Beratungs- und Dienstleistungsangebote. „Wohnquartiere für Jung und Alt“ heißt, neben dem Blick auf junge Familien vor allem das Thema „Wohnen im Alter“ stärker als bisher in den Mittelpunkt zu stellen. Das Ziel ist ein möglichst langer Verbleib der älter werdenden Menschen in ihrer vertrauten Umgebung. Die von den vier Trägerorganisationen unter den Netzwerkpartnern konzeptionell erarbeiteten und erfolgreich umgesetzten gemeinwesenorientierten Wohnprojekte in lokalen Quartieren stellen hierfür einen nachhaltigen Lösungsansatz dar.

Mit den damit verbundenen Änderungsprozessen und notwendigen Rahmenbedingungen für soziale Dienstleister beschäftigt sich das „Netzwerk: Soziales neu gestalten“ (SONG). Im Netzwerk haben sich folgende Partner zusammengeschlossen:

- Bank für Sozialwirtschaft
- Bertelsmann Stiftung
- Bremer Heimstiftung
- Caritas-Betriebsführungs- und Trägergesellschaft mbH
- Evangelisches Johanneswerk e. V.
- Stiftung Liebenau

Alle Netzwerkpartner teilen die Überzeugung, dass soziale Leistungen für die Zukunft dem Wunsch der Menschen nach Eigenverantwortung und Selbstbestimmung zu entsprechen haben sowie nachhaltig zu sichern sind. Daher müssen sich soziale Leistungen verstärkt an den Begriffen Solidarität und Subsidiarität und am Sozialraum orientieren, um eine möglichst hohe Lebensqualität zu gewährleisten.

In einer Reihe von fünf Fachgesprächen im Jahr 2007 beleuchteten die Netzwerkpartner die mit der Umsetzung solcher innovativen, quartiersnahen Wohn- und Versorgungsangebote verbundenen vielfältigen Veränderungsprozesse für gemeinnützige Dienstleister. Es galt, im ersten Schritt die sich wandelnde Kundenanforderung zu erkennen und zu beschreiben sowie in weiteren Schritten anhand des jeweiligen

organisationsspezifischen Erfahrungswissens allgemeine Rahmenbedingungen für ein kundenorientiertes und integratives Change-Management herauszuarbeiten.

Die Wohnprojekte der Netzwerkpartner wurden mit folgenden Schwerpunkten präsentiert und diskutiert – wobei die Ergebnisse des jeweils vorangegangenen Fachgesprächs die Grundlage für das nachfolgende lieferten:

- Hilfe-Mix – Ältere Menschen in Balance zwischen Selbsthilfe und (professioneller) Unterstützung (Themenheft 1)
- Gemeinsam mehr erreichen – Lokale Vernetzung und Kooperation (Themenheft 2)
- Den neuen Herausforderungen begegnen – Mitarbeiter weiter qualifizieren (Themenheft 3)
- Neue Wohnformen im Alter – Finanzierungsmöglichkeiten innovativ gestalten (Themenheft 4)
- Innovationen ermöglichen – Wirkungsorientiert steuern (Themenheft 5)

An diesen fünf Fachgesprächen nahmen jeweils rund 60 Expertinnen und Experten der Netzwerkpartner teil, Entscheidungsträger aus Kommunen, Vertreter der Wohnungswirtschaft sowie der Kostenträger der Pflege- und Altenhilfe.

Nach einhelliger Auffassung der Teilnehmenden ermöglichten diese Gespräche einen tiefgehenden kollegialen Austausch, der neue Perspektiven hervorbrachte. Eine wesentliche Voraussetzung hierfür war, dass die Trägerorganisationen bereits strategisch die Zukunft im Blick und innovative Konzepte realisiert hatten. Gleichzeitig war die Tatsache förderlich, im Tagesgeschäft nicht in unmittelbarer Konkurrenz zueinander zu stehen.

Das Netzwerk SONG stellt mit dieser Themenheftreihe die Dokumentation der Ergebnisse sowie tiefere Nachrecherchen der einzelnen Gespräche der Fachöffentlichkeit zur Verfügung. Damit möchten wir aus der Praxis heraus Anregungen zur Entwicklung und Umsetzung innovativer Versorgungskonzepte geben und die Debatte über den zukünftigen Stellenwert gemeinwesenorientierter Wohnprojekte im Quartier als Bestandteil der sozialen Infrastruktur unterstützen.

Das Netzwerk hat darüber hinaus eine umfangreiche wissenschaftliche Begleitforschung zu gemeinwesenorientierten Wohnprojekten in lokalen Quartieren hinsichtlich ihrer Potenziale, der Gestaltung von Welfare-Mixturen, ihres sozioökonomischen Mehrwerts und notwendiger sozialrechtlicher Rahmenbedingungen in Auftrag gegeben. Die Ergebnisse werden im Projektverlauf publiziert, aktuelle Informationen dazu finden Sie unter www.zukunft-quartier.de.

Zusammen mit den jetzt vorliegenden Themenheften gewährleisten diese Ergebnisse ein praxisorientiertes wie auch wissenschaftliches Fundament für die fachöffentliche und politische Diskussion: Die Zukunft des Wohnens bis ins hohe Alter liegt im Quartier.

Im Folgenden können Sie die Ergebnisse des dritten Fachgesprächs unseres Netzwerkes nachvollziehen, das im Juni 2007 vom Evangelischen Johanneswerk in Bielefeld ausgerichtet wurde. Das Thema dieser Veranstaltung lautete: „Den neuen Herausforderungen begegnen – Mitarbeiter weiter qualifizieren“.

Wie die soziale Arbeit einem enormen Wandel unterliegt, verändern sich auch die Anforderungen an die professionellen Pflegefachkräfte in diesem Arbeitsbereich. Aus- und Weiterbildung müssen sich diesen Anforderungen stellen. Neue Konzepte mit neuen Lehr- und Lerninhalten sind zu entwickeln und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung zu stellen. Nur so können die professionellen Pflegefachkräfte auch in Zukunft ihren Herausforderungen gerecht werden.

Wir wünschen eine angenehme Lektüre und freuen uns auf Ihre Rückmeldung.

Die Herausgeber

1. Einführung

Lange hatten die Projektpartner des Netzwerkes SONG ihre Kernkompetenz in der stationären Altenarbeit, und für dieses Arbeitsfeld waren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter qualifiziert und fortgebildet. Vielfach stand die stationäre Altenarbeit dabei eher unverbunden neben



anderen Hilfeangeboten für alte Menschen. Die demographische Entwicklung, die Brüchigkeit der sozialen Sicherungssysteme und Lebensstile, die auf mehr Selbstbestimmung und Selbstständigkeit auch bei Hilfe- und Pflegebedarf im Alter ausgerichtet sind, stärken die Entwicklung ergänzender Formen der pflegerischen Versorgung jenseits einer stationären Unterbringung. Dies bringt vielfältige Veränderungen in der Organisationsstruktur und Personalentwicklung traditioneller Träger mit sich. Vor allem bedarf es einer Erweiterung des Kompetenzprofils der Mitarbeiter.

Zukünftig wird auch die Arbeit der stationären Pflege in quartiersbezogenen Dienstleistungsnetzwerken stattfinden müssen. Die Versorgung in Wohnprojekten für junge und alte, kranke und gesunde, behinderte und nicht behinderte Menschen inmitten eines Gemeinwesens erfordert andere Fähigkeiten als die traditionelle ambulante und stationäre Betreuung. Quartiersnahe Versorgungsprojekte sind für die Träger und für die Mitarbeiter eine neue Herausforderung. Pflegemitarbeiter müssen als „Case-Manager“ agieren und ehrenamtliche Nachbarschaftshilfe organisieren. Ebenso führen veränderte Pflegesettings zu neuen Kompetenzprofilen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Im Rahmen der hier dokumentierten Fachtagung und aus den Analysen der Projekte der Netzwerkpartner lassen sich einige Schwerpunkte der Personalentwicklung für solche zukunftsweisenden Wohnprojekte benennen.



2. Zukünftige Personalqualifizierung und -entwicklung: Inhaltliche Schwerpunkte

Eine grundsätzliche Anforderung an die Umstrukturierung der Altenhilfe besteht darin, viel mehr als bisher soziale Netzwerke und die unmittelbare Solidarität zwischen den – alten und jungen – Menschen eines Wohnquartiers zu stärken und in die Organisation von Hilfeangeboten einzubeziehen. Wenn zukünftig immer mehr Frauen und Männer ein hohes Alter erreichen und auch pflegebedürftig werden, gleichzeitig jedoch immer weniger potenzielle Helferinnen und Helfer in den Familien zur Verfügung stehen, sind die bisherigen zwei Säulen der Versorgung auf Dauer nicht mehr tragfähig: die (ambulante) Pflege durch Familienangehörige sowie die überwiegend professionelle Pflege. Wollte man den zunehmenden Pflegebedarf und die Verringerung des Hilfefotenzials in den Familien allein durch eine Aufstockung professioneller Hilfen ausgleichen, wäre das gar nicht finanzierbar. Die wachsende Zahl älterer Menschen wird in Zukunft nicht allein mit professionellen Kräften versorgt werden können. Aufgrund der demographischen Entwicklung werden der Erhalt von Eigenverantwortung und Eigeninitiative auch gesamtgesellschaftlich immer bedeutender.

Die Selbst- und Nachbarschaftshilfe stärker einzubeziehen, kommt auch den Bedürfnissen älterer Menschen entgegen. Diese suchen nicht nur Hilfearrangements, die ihre Selbstständigkeit unterstützen und gleichzeitig bezahlbar sind; Erfahrungen in Wohn- und Quartiersprojekten zeigen, dass ältere und jüngere Menschen auch in hohem Maße bereit sind, sich zu engagieren und gerade im Bereich niederschwelliger Hilfen und sozialer Kontakte selbst mitzuwirken. Die Akteure professioneller Angebote müssen hier ein neues Verständnis entwickeln. Es wird in Zukunft nicht mehr nur darum gehen, das Angebot professioneller Betreuungs- und Unterstützungsstrukturen auszubauen. Fachliche Hilfe ist vor allem auch gefragt, um Eigenverantwortlichkeit und Eigeninitiative zu stärken und den Prozess der Kooperation zu steuern.

Daraus ergeben sich Anforderungen an die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

- Eigenverantwortung und Eigeninitiative stärken: Hilfebedürftige Menschen, ihre Angehörigen und in der Nachbarschaft lebende Bürgerinnen und Bürger sind im Quartier die bestimmenden Akteure, die im Bedarfsfall ergänzende professionelle Hilfe in Anspruch nehmen werden. Die Entwicklung von Eigenverantwortung und

„Die Arbeit im Quartier und im Gemeinwesen erfordert von den Mitarbeitern neben der Fachlichkeit besondere personale und soziale Kompetenzen, die sich förderlich auf die nachbarschaftliche Beziehungsgestaltung auswirken.“

(Dr. Bodo de Vries, Vorstandsmitglied des Evangelischen Johanneswerks e. V.)

Eigeninitiative muss professionell unterstützt werden; gleichzeitig müssen durch Begleitung Überforderungssituationen vermieden werden.

- Mit anderen Akteuren kooperieren: Quartiersbezogene Wohnkonzepte werden meist nicht von einem Träger allein umgesetzt. Sie funktionieren in der Praxis vor allem dann erfolgreich, wenn die Ressourcen vor Ort genutzt werden. Mitarbeiter müssen in Zukunft bei der Umsetzung von Quartierskonzepten also vor allem verstärkt mit anderen Akteuren zusammenarbeiten; Kooperationspartner können hierbei aus der Wohnungswirtschaft kommen, aber auch von konkurrierenden Dienstleistern. Die eigene Fachlichkeit steht dabei gleichwertig gegenüber der anderer Fachdisziplinen und Anbieter, die in einem kommunikativen Austausch aufeinander bezogen und abgestimmt werden müssen. Das erfordert ein Denken in multiprofessionellen und vernetzten Zusammenhängen. Gleichzeitig muss geklärt werden, wer den Gesamtprozess steuert.
- Mit privaten Netzwerken kooperieren: In Projekten der quartiersnahen Versorgung werden Leistungen nur noch mithilfe von Ressourcen des privaten Netzwerkes und in Dienstleistungsnetzwerken zu erbringen sein. Von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden also Kompetenzen erwartet, Netzwerke aufzubauen und deren Zusammenarbeit zu koordinieren. Dies setzt auch die Kenntnis von Gruppenprozessen und -entwicklungen voraus.
- Verantwortung teilen: Die Expertenmacht der Fachkräfte wird in der quartiersnahen Versorgung aufgrund der neuen Kräfteverteilung zwischen Hilfebedürftigen, Angehörigen, anderen Bürgern des Quartiers und Profis geringer werden. Die Mitarbeiter bringen vorwiegend ihre Fachlichkeit ein, wogegen die Bewohnerinnen und Bewohner, ihre Angehörigen und Freunde eine biographische und Alltagsexpertise beisteuern. Die Mitarbeiter müssen also lernen, auf Augenhöhe mit anderen – vor allem nichtprofessionellen – Partnern zusammenzuarbeiten und Verantwortung in einem Hilfemix zu teilen.



- **Steuerungsfähigkeiten intensivieren:** Unter den professionellen Helfern wird angesichts der wachsenden Zahl zu Betreuender und des zu erwartenden Pflege-notstands der Anteil der Fachkräfte deutlich abnehmen. Deren Hauptaufgabe besteht daher zukünftig in der Führung der Nicht-Fachkräfte und in der Steuerung der Pflege-, Betreuungs- und Kommunikationsprozesse. Die professionellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehen die unterschiedlichen Expertisen, die andere Akteure in den Prozess einbringen, und steuern einen Kommunikationsprozess mit allen Beteiligten, in dem die unterschiedlichen Kompetenzen zum Wohl des hilfebedürftigen Menschen zusammengeführt werden. Sie müssen also die tradierte Dominanz ihrer eigenen Fachlichkeit zurücknehmen, ein hohes Maß an Kommunikationsfähigkeit mitbringen und sich im Konfliktmanagement auskennen. Gleichzeitig müssen sie den Hilfebedarf diagnostisch definieren und ihre Dienstleistungen dem aktuellen fachlichen Stand entsprechend erbringen.
- **Fachperspektive erweitern:** Ebenso sind Kompetenzen notwendig, um Zusammenhänge ganzheitlich aus komplexen Perspektiven und nicht nur aus einer fachspezifischen Sicht zu analysieren. Es gilt von der Fächerorientierung abzurücken und die Lernfeldorientierung in den Mittelpunkt zu stellen.

In Zukunft wird es schwerpunktmäßig nicht darum gehen, diese Kompetenzen in einem einzigen Berufsbild zu verankern. Vielmehr müssen alle Fachbereiche sich diese Qualifikationen aneignen.

3. Neue Kompetenzanforderungen – Projektbeispiele



Die stationäre Versorgung älterer Menschen hat in den vergangenen Jahren eine Entwicklung durchlaufen, bei der sich vier „Generationen“ unterscheiden lassen. War die erste Generation der Pflegeheime (1940–1970) vom Leitbild der Verwahranstalten geprägt und das Versorgungsleitbild auf die Verwahrung der „Insassen“ ausgerichtet, so betrachtete man die Pflegebedürftigen der zweiten Generation (Ende 60er bis 70er Jahre) als Patienten, die behandelt werden mussten. In den 80er Jahren wurden die Pflegeheime der dritten Generation nach dem Leitbild der Wohnheime konzipiert, und die Pflegebedürftigen wurden als Bewohner aktiviert. In der vierten Generation der Pflegeheime (seit etwa 2000) orientiert sich das Leitbild der Versorgung an der

Familie. Ältere Menschen sollen Geborgenheit und Normalität erleben sowie ein hohes Maß an individueller Lebensgestaltung. Quartiersbezogene Wohnkonzepte haben das Potenzial als fünfte Generation bezeichnet zu werden. Diese jüngste Veränderung der Handlungsorientierung erfordert erneut eine Weiterentwicklung der Kompetenzprofile.

Der Orientierung an individuellen Lebenslagen und -stilen entspricht eine bedarfs- und bedürfnisorientierte Pflege, die an die Lebenswelt der Pflegebedürftigen gekoppelt ist. Stationäre Einrichtungen haben jedoch institutionelle Grenzen und können daher die Lebensstile und lebensweltlichen Zusammenhänge aller Bewohnerinnen und Bewohner nicht vollständig in den Alltag integrieren. Quartierskonzepte eröffnen hier einen größeren Spielraum. Sie ergänzen und diversifizieren die Versorgungslandschaft und stellen damit eine Alternative zur stationären Versorgung dar.

Quartierskonzepte müssen auch für die Schwächsten der Gemeinschaft – vor allem Schwerpflegebedürftige und demenziell Erkrankte – tragfähig sein. Für diese Zielgruppe muss daher eine entsprechende Versorgung gesichert werden. Nur dann können Quartierskonzepte eine wirkliche Alternative zur stationären Versorgung sein.

Das Evangelische Johanneswerk unterscheidet zwischen „Wohnen mit relativer Versorgungssicherheit“ und „Wohnen mit absoluter Versorgungssicherheit“ als Bausteine der quartiersnahen Versorgung. Ersteres unterstützt hilfs- und pflegebedürftige Menschen mit (klassischen) ambulanten Versorgungsleistungen. Die Leistungsempfänger nutzen punktuell ergänzende Leistungen und die Einbindung in ein Wohncafé. Diese Menschen wohnen in einem Radius von etwa 500 bis 750 Metern vom Wohncafé und der Sozialstation entfernt.

Das „Wohnen mit absoluter Versorgungssicherheit“ zielt auf Menschen, die einen größeren Hilfe- und Pflegebedarf haben sowie eine hohe strukturelle Abhängigkeit von der Leistungserbringung. Sie wohnen in unmittelbarer Nähe des Wohncafés und der dort angrenzenden Sozialstation. Das Wohncafé ergänzt die private Lebensführung in der eigenen Wohnung und bietet Raum für Gemeinschaftsbezüge, Freizeit und Kulturangebote. Die Dienstleistungen der Sozialstation sind für diese Personengruppe 24 Stunden am Tag abrufbar. „Wohnen mit absoluter Versorgungssicherheit“ kann in einem Radius von etwa 100 Metern vom Wohncafé und der Sozialstation gewährleistet werden.

Die folgenden Praxisbeispiele setzen diese Konzepte mit entsprechenden neuen Kompetenzanforderungen an das Personal um.

„Die Quartiersversorgung ergänzt und pluralisiert die pflegerischen Angebote.

Es ist daher wichtig, dass Weiterbildungsmaßnahmen für Pflegekräfte auf die Förderung der Zusammenarbeit mit Angehörigen und Ehrenamtlichen in eben diesen neuen Pflegearrangements gerichtet sind.“

(Dr. Bodo de Vries, Vorstandsmitglied des Evangelischen Johanneswerks e. V.)

3.1 Praxisbeispiel: Wohn-Sorge-Zone Dinxperlo-Suderwick

Dr. Bodo de Vries, Evangelisches Johanneswerk e. V.

Im deutschen Suderwick, einem Stadtteil von Bocholt, und im niederländischen Dinxperlo, zwei benachbarten Orten an der deutsch-niederländischen Grenze, soll innerhalb von drei Jahren eine sogenannte „Wohn-Sorge-Zone“ eingerichtet werden. Hier wird ermöglicht, dass Menschen auch im Alter und bei Pflegebedarf wie zu Hause wohnen können. Beide Orte haben dörflichen Charakter, die Wohn-Sorge-Zone umfasst rund 10.000 Einwohner, wobei der Anteil älterer Menschen überdurchschnittlich hoch ist.

Projektziel

Das Projekt orientiert sich an der Idee der dänischen gemeindenahen Versorgung: Senioren mit verminderter Mobilität leben in ihrem vertrauten Wohnumfeld, auch wenn sie Pflege und Betreuung benötigen. Ein Betreuungsdienst ist in der Wohn-Sorge-Zone rund um die Uhr verfügbar, in einigen Vierteln gibt es zusätzliche Haus- und Serviceangebote.

Das Europaprojekt Dinxperlo-Suderwick will eine grenzübergreifende Wohn-Sorge-Zone entwickeln. Zielgruppe sind Menschen im Alter, die an chronischen Erkrankungen leiden oder Behinderungen haben. In einer Wohn-Sorge-Zone gehen stationäre und ambulante Angebote, Pflege und Betreuung durch ehrenamtliche und durch professionelle Dienste Hand in Hand. Pflege-, Betreuungs- und Wohnangebote werden ergänzt durch zusätzliche Serviceleistungen wie Mahlzeitendienste, Reparaturdienste, Hilfen in persönlichen Krisen und Angebote, die das allgemeine Wohlbefinden fördern. Ziel ist, die Autonomie Pflegebedürftiger in ihrer vertrauten Häuslichkeit zu stärken und den Wechsel in eine stationäre Einrichtung herauszuzögern oder zu vermeiden.

Die Hilfebedarfe der Einzelnen stehen im Mittelpunkt. Um die Betreuung grenzüberschreitend zu entwickeln, ist es notwendig, die Angebote aufeinander abzustimmen. Dies schließt den Transfer von grenzüberschreitender Pflege- und Betreuungsleistungen inklusive ihrer Finanzierung mit ein.



In Dinxperlo gibt es bereits das Dr.-Jenny-Woon-Zorgcentrum, dessen Angebote für die häusliche Pflege ausgebaut werden sollen. Auf der deutschen Seite der Grenze ist auf dem Gelände des „Bültenhauses“ ein Projekt mit barrierefreien Wohnungen und einem Gemeinschaftsraum geplant. Darüber hinaus bietet die „Vrijwillige Intensieve Thuiszorg (VIT)“ Oost-Gelderland unterstützende Dienste an mit dem Ziel, selbstständiges Wohnen in der Wohn-Sorge-Zone aufrecht zu erhalten und Angehörige bei der Pflege und Betreuung zu entlasten.

Ein wesentliches Kriterium für den Einzug in ein betreutes Wohnquartier ist, dass die Bewohnerinnen und Bewohner jeweils unabhängige Verträge abschließen für Wohnen, Betreuung und Service. Die Freiheit, zwischen verschiedenen Anbietern wählen zu können, ist damit sichergestellt.

Kooperationspartner

Für dieses Modellprojekt wurde Anfang 2004 die Stiftung „Europaprojekt Dinxperlo-Suderwick“ gegründet. Zusammengeschlossen haben sich in der Stiftung:

- das Dr.-Jenny-Woon-Zorgcentrum Dinxperlo
- das Evangelisches Johanneswerk e. V. mit dem Käthe-Kollwitz-Haus Bocholt
- die Vrijwillige Intensieve Thuiszorg (VIT) Oost-Gelderland

In einer Steuerungsgruppe arbeiten darüber hinaus die Europäische Senioren-Akademie Ahaus/Bocholt sowie die Beratungsgesellschaft IDMM mit. Das Projekt wird gefördert von der Europäischen Union, dem Land Nordrhein-Westfalen, dem Kreis Borken, der Stadt Bocholt, dem niederländischen Gesundheitsministerium, der Provinz Gelderland, der Gemeinde Dinxperlo und der Rabobank.

Kompetenzanforderungen

Für die Umsetzung des Konzepts werden an die Beteiligten neue Anforderungen vor allem im Bereich der Kooperation und der Einbindung von Freiwilligen gestellt. Gleichzeitig gilt es Kompetenzen zu entwickeln, die einen grenzübergreifenden Austausch ermöglichen.

Innerhalb des Projektes wird auf verschiedenen Ebenen gearbeitet. In Arbeitsgruppen werden konkrete Schritte entwickelt, um die Wohn-Sorge-Zone Dinxperlo-Sudewick umzusetzen.

Arbeitsgruppe 1: Bültenhaus und ambulante Versorgung

In der Arbeitsgruppe „Bültenhaus“ geht es um die Umsetzung des Wohnprojektes, in dem zwölf barrierefreie Wohnungen für ältere Menschen bzw. Menschen mit körperlichen Behinderungen errichtet werden sollen. Außerdem beschäftigt sich die Arbeitsgruppe mit der Frage, wie die Pflege und Betreuung der zukünftigen Bewohnerinnen und Bewohner sichergestellt werden kann. Ziel ist, dass die Menschen, die hier wohnen werden, auch dann in ihren Wohnungen bleiben können, wenn der Bedarf an Pflege und Betreuung größer wird. Deshalb müssen die Wohnungen nicht nur barrierefrei sein, sondern werden auch mit einem Hausnotruf ausgestattet.

Die Gemeinschaftsräume müssen ebenfalls gut geplant werden. Hier soll eine Form von Tagesbetreuung eingerichtet werden: Menschen, die nicht mehr den ganzen Tag allein in ihrer Wohnung bleiben können oder wollen, sollen hier einen Treffpunkt finden. Darüber hinaus entstehen im Bültenhaus auch Räume, in denen Menschen aus beiden Ortschaften zusammenkommen können – für Informationsveranstaltungen, ein Konzert oder zum Kaffeetrinken. So werden auch die Kontakte mit den älteren Menschen des Hauses unterstützt.

Arbeitsgruppe 2: Ausbildungsfragen

Die Arbeitsgruppe „Ausbildungsfragen“ befasst sich mit der gegenseitigen Anerkennung von Ausbildungen in der Altenpflege. Ein wesentliches Ziel besteht darin, dass Pflegefachkräfte auf beiden Seiten der Grenze tätig werden können. Allerdings sind nach dem jeweiligen Recht bestimmte Pflegeleistungen an eine entsprechende Qualifikation gebunden. Insbesondere die Anerkennung der niederländischen Examen in Deutschland gestaltet sich schwierig. Ende 2007 wurden hier einige Erfolge erzielt. Es fand eine Angleichungsschulung für niederländische Pflegekräfte in Deutschland statt, und die Bezirksregierung hat die ersten Teilnehmenden mit gleichwertiger Ausbildung zertifiziert.



Arbeitsgruppe 3: Freiwilligenarbeit

Die Pflege und Betreuung älter werdender Menschen, aber auch von Menschen mit chronischen Erkrankungen oder mit Behinderungen, erbringen vielfach Familienmitglieder, manchmal auch Freundinnen, Freunde oder Menschen aus der Nachbarschaft. Im Niederländischen werden diese Personen als „Mantelzorger“ bezeichnet. Zu ihrer Unterstützung wurde das Teilprojekt „Freiwilligenarbeit“ auf den Weg gebracht. In Zusammenarbeit mit der „Stichting Vrijwillige Zorgverlening“, Oost-Achterhoek werden Freiwillige geworben und geschult. Sie sollen in die Lage versetzt werden, zeitweise die Betreuung zu übernehmen, sodass der „Mantelzorger“ auch mal etwas Zeit für sich hat: zum Einkaufen, für einen Besuch beim Friseur, zum Sporttreiben oder um einfach in Ruhe ein Buch zu lesen.

Neben den Arbeitsgruppen befassen sich Expertengruppen mit Fragen zur fachlichen Entwicklung und Gesetzgebung in den beiden Ländern: Welche Übereinstimmungen gibt es? Worin liegen die Unterschiede? Gibt es im Rahmen der bestehenden Rechtsanlage Möglichkeiten, entstehende Hindernisse zu beseitigen? Personen aus dem Projekt kommen hier regelmäßig mit Vertretern von Behörden und Organisationen zusammen.

Mit dem politischen Beirat werden Fragen erörtert, die auf der Ebene der Expertengruppen – innerhalb der derzeitigen Gesetzgebung – nicht geklärt werden können. Vertreter der politischen Institutionen in Europa, auf nationaler wie regionaler Ebene und aus den Kommunen suchen hier zusammen mit den Projektpartnern und Vertretern der Euregio nach Lösungen.



Wie kann man Qualifizierungsmaßnahmen ausgestalten?

3.2 Praxisbeispiel: Ambulant betreute Wohngemeinschaften der Europäischen Senioren-Akademie

Dr. Bodo de Vries, Evangelisches Johanneswerk e. V.

Um Wohnen mit „absoluter“ Versorgungssicherheit in einem Quartier umzusetzen, eignen sich Gruppenwohnangebote für Menschen mit Demenz. Ein Beispiel hierfür sind die ambulant betreuten Wohngemeinschaften der Europäischen Senioren-Akademie. 2004 wurde die Akademie im Rahmen des Förderprojektes „Implementierung von Wohngemeinschaften für Menschen mit Demenz im Kreis Borken“ mit dem Aufbau ambulant betreuter Wohngemeinschaften betraut.

Projektziel

Aufgabe der Europäischen Senioren-Akademie ist es, im Rahmen dieses Projektes ein gerontopsychiatrisches Versorgungskonzept zu entwickeln – einschließlich eines Finanzierungs- und Milieukonzeptes – und dieses in je zwei Wohngemeinschaften in Ahaus umzusetzen. Ein besonderer Schwerpunkt liegt darin, Angehörige und ehrenamtliche Alltagsbegleiter für Menschen mit Demenz in die Betreuung der Wohngemeinschaften einzubeziehen und zu schulen. Das Ziel ist, eine integrative Betreuung und Pflege durch professionelle Pflegefachkräfte und Laienhelfer in den ambulant betreuten Wohngemeinschaften sicherzustellen und neue qualitätsgesicherte Formen in der Versorgung von Menschen mit Demenz zu entwickeln.

Darüber hinaus soll ein Kompetenzzentrum aufgebaut werden, bestehend aus der Europäischen Senioren-Akademie und der Fachhochschule Münster, die die wissenschaftliche Begleitung durchführt. Dieses Zentrum soll die Querschnittsaufgaben (Raum- und Wohnkonzept, rechtliche Rahmenbedingungen, Finanzierung und gerontopsychiatrische Versorgung) aus Perspektive der unterschiedlichen Akteure in den ambulant betreuten Wohngemeinschaften beschreiben und diese Erkenntnisse verschiedenen Interessengruppen zugänglich machen.

Im Rahmen des Modellprojektes hat der Caritasverband für die Dekanate Ahaus und Vreden e. V. das Haus St. Martin gebaut, um ambulant betreute Wohngemeinschaften



für Menschen mit Demenz einzurichten. Solche Wohngemeinschaften sind vor allem ein Ort der Gemeinschaft. Die Bewohnerinnen und Bewohner leben nicht in einer Institution, sondern gestalten gemeinschaftlich mit Unterstützung von Angehörigen und Pflegediensten ihren Alltag und ihr Lebensumfeld. Der Tagesablauf wird nicht von organisatorischen Erfordernissen der Pflege dominiert, sondern vom Alltagsgeschehen, das dem anderer Privathaushalte entspricht. Allen Bewohnern steht ein eigenes Zimmer zur Verfügung, um Rückzugsmöglichkeiten zu bieten. In der Regel teilen sich zwei Menschen ein Bad mit WC und Dusche. Die Wohnung wird mit eigenen Möbeln und dem Inventar der Bewohnerinnen und Bewohner ausgestattet, das Zentrum bildet ein großer Wohn- und Essbereich, in dem sich der gemeinsame Alltag abspielt.

Kompetenzanforderungen

Ambulant betreute Wohngemeinschaften sind keine Einrichtungen. Die Verantwortung für die Organisation in der Wohngemeinschaft liegt nicht bei einem Träger, sondern bei den Personengruppen, die am Wohngemeinschaftsgeschehen beteiligt sind: Bewohnerinnen und Bewohner, Angehörige, Pflegedienste, Vermieter und die Europäische Senioren-Akademie. Diese bilden zusammen eine Betreuungsgemeinschaft mit dem Ziel, trotz Hilfebedarf ein Höchstmaß an Selbstbestimmung und Individualität sicherzustellen.

Das Zusammenwirken in einer solchen Gemeinschaft erfordert neue Kompetenzen im Rahmen einer geteilten Verantwortung. Die Bewohner sind Mieter und „Herr“ im Haus. Angehörige bleiben in die Verantwortungsrolle eingebunden. Sie haben die Möglichkeit, sich in die Pflege und Betreuung sowie in die hauswirtschaftliche Versorgung der Wohngemeinschaft einzubringen und bleiben auch Partner der Gemeinschaft, wenn sie keine Versorgungsleistungen übernehmen können. Ziel ist es, allen Bewohnern, Angehörigen und professionellen Pflegediensten eine Mitwirkung zu ermöglichen, die den Fähigkeiten der Beteiligten entspricht.

Die Senioren-Akademie moderiert Arbeitskreise, in denen Angehörige und Bewohner vertreten sind. Bei Bedarf kommen Vertreter des Pflegedienstes oder der Vermieter

hinzu. Die Arbeitskreise regeln im Konsens die Neuaufnahmen, die Einrichtung der Wohngemeinschaft sowie die Begleitung und Bewertung der Leistungen des Pflegedienstes einschließlich des Personaleinsatzes.

Darüber hinaus unterstützt die Europäische Senioren-Akademie die Wohngemeinschaft durch die Qualifizierung von ehrenamtlichen „Alltagsbegleitern für Menschen mit Demenz“. Diese werden in die Versorgung innerhalb der Wohngemeinschaft und auf der Grundlage dieser Qualifizierung, einer schriftlichen Vereinbarung und einer definierten Zeitplanung in die Betreuung einbezogen. Die ambulant betreuten Wohngemeinschaften für Menschen mit Demenz der Europäischen Senioren-Akademie erfordern gezielte Kompetenzen für den Umgang mit freiwilligen Helfern und deren Qualifizierung.

3.3 Praxisbeispiel: Projekt Heinrichstraße nach dem „Bielefelder Modell“

Andreas Lüttig, Evangelisches Johanneswerk e. V.

Ein weiteres Praxisbeispiel, das geänderte Kompetenzanforderungen deutlich macht, ist das Projekt Heinrichstraße des Evangelischen Johanneswerks, das nach dem „Bielefelder Modell“ konzeptioniert wurde.

Projektziel

Ziel dieses Wohnprojektes ist, integratives Wohnen von jungen und alten Menschen zu ermöglichen, von Menschen mit Behinderungen, von Menschen mit geringem und hohem Hilfebedarf, aber auch im bestehenden Umfeld Normalität und Selbstbestimmung zu sichern. Die Mieterinnen und Mieter sollen auch bei steigender und hoher Hilfebedürftigkeit in ihrem Wohnquartier leben können. Rund um die Uhr können die Menschen im Wohnprojekt und im Quartier Versorgungsleistungen in Anspruch nehmen. Fähigkeiten zur Selbsthilfe sollen durch frühzeitige Unterstützung gesichert werden.



Projekt Heinrichstraße in Bielefeld



Ausgangspunkt der Planungen ist der Mensch mit dem höchsten Hilfebedarf. Selbsthilfe und die Hilfe von Angehörigen, Freunden und aus der Nachbarschaft geht vor Fremdhilfe seitens professioneller Dienstleister. Herz eines Wohnprojektes ist die Wohnküche (Wohncafé): Sie ist Ort der gemeinsamen Mahlzeiten, der Begegnung und der Kommunikation.

Dienstleistungen der Pflege, Hauswirtschaft, Beratung etc. übernimmt ein ambulanter Dienst, der im Wohnkomplex ein eigenes Büro hat. Von hier aus kann das gesamte Wohnquartier im Umkreis von etwa einem Kilometer versorgt werden. Es wird keine Betreuungspauschale erhoben.

Kompetenzanforderungen

Die Selbsthilfe der Mieterinnen und Mieter und die Hilfe durch Angehörige, Freunde und Nachbarn werden von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Wohnprojekt gefördert. Ebenso wird der Aufbau sozialer Netze unterstützt. Die Leistungen des ambulanten Dienstes richten sich nach dem individuellen Bedarf, können täglich zu- und abgewählt werden und umfassen nicht nur Pflege und hauswirtschaftliche Angebote. Dies erfordert große Flexibilität.

Zudem ist die Begleitung in den Wohnprojekten des Evangelischen Johanneswerks nach dem „Bielefelder Modell“ eingebunden in die Betreuung von Menschen mit hohem Pflegebedarf. In diesem Punkt unterscheiden sich das SONG-Projekt „Heinrichstraße“ und die weiteren ähnlichen Projekte des Evangelischen Johanneswerks grundsätzlich von den drei Wohnprojekten der SONG-Netzwerkpartner in Amtzell, Bremen und Wipperfürth – hier ist jeweils nur eine Fachkraft zuständig für die Projektbegleitung, während die Betreuung Pflegebedürftiger kaum eine Rolle spielt oder (in wenigen Fällen) von externen Pflegediensten übernommen wird. Die Herausforderung an die Personalorganisation und -qualifikation besteht gerade darin, wie normales Wohnen, Alltagsbegleitung und Quartiersbezug in einem Setting ermöglicht werden können, in dem gleichzeitig intensive Pflege geleistet wird.

Wie in der Einzelfallanalyse des Projektes Heinrichstraße dargestellt (Netzwerk 2008), bestand eine nicht minder große Herausforderung für das Evangelische Johanneswerk darin, die zentralisierten Organisationsstrukturen eines großen Trägers stationärer Einrichtungen kompatibel zu machen mit den Anforderungen einer Wohnform, die auf Dezentralität, Flexibilität, Multidisziplinarität und auf dem Bedarfsprinzip beruht. So musste anfänglich Personal eingesetzt werden, das bislang in stationären Einrichtungen gearbeitet hatte. Weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren zwar vorher im ambulanten Bereich tätig, jedoch gewöhnt, nach dem System der „Schichttouren“ zu arbeiten und nicht nach dem „Sternsystem“, das auf kurzen Wegen beruht und viel Flexibilität bei den Einsatzzeiten erfordert. Hinzu kamen eine Reihe weiterer Anforderungen, auf die sich das Personal umstellen bzw. auf die es vorbereitet werden musste:

- ein neues Abrechnungssystem von Einzelleistungen mit vielen Kostenträgern, einschließlich der Vertragsabschlüsse
- flexibler Personaleinsatz durch sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (versus Selbstständige)
- Integration von gemeinwesenorientierten Tätigkeiten in den Arbeitsablauf der ambulanten Versorgung

4. Neue Wege der Qualifizierung

Um diese Kompetenzanforderungen zu erfüllen, sind gezielte Aus- und Weiterbildungsangebote notwendig. Im Folgenden werden interessante Praxisbeispiele für neue Wege in der Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorgestellt.



4.1 Praxisbeispiel: Gemeinsame Schulung von Angehörigen, pflegenden Mitarbeitern und Ehrenamtlichen – Basismodule der Europäischen Senioren-Akademie

Dr. Bodo de Vries, Evangelisches Johanneswerk e. V.

Mit dem Basismodul bietet die Europäische Senioren-Akademie eine gemeinsame Schulung für das Personal der Sozialstationen (Pflegefachkräfte, Pflegehilfskräfte, Präsenzkkräfte), Angehörige und Ehrenamtliche an. Das Modul zielt auf die Förderung der Zusammenarbeit aller Beteiligten in einem neuen Pflegearrangement ab. Durch die gemeinsame Auseinandersetzung mit den Inhalten soll die Handlungskompetenz gefördert werden, die es den Akteuren ermöglicht, das Leben in der Wohngemeinschaft im Sinne der Mieterinnen und Mieter zu gestalten, die Zusammenarbeit zu reflektieren und Aushandlungsprozesse selbstständig einzuleiten. Die Prinzipien der Basisschulung:

- Selbstwertgefühl fördern
- eigene Aktivitäten unterstützen
- Wohnrituale fördern und respektieren
- Privatheit und Intimität berücksichtigen
- Zusammenarbeit fördern
- Selbstpflegebedarf fokussieren
- an Bedürfnissen orientieren
- personenzentrierte Haltung
- im multiprofessionellen Team handeln

Zu den Strukturmerkmalen der Basisschulung gehört: die Wahrnehmung und Beobachtung zu stärken, das Verstehen und Einschätzen zu fördern, die gewonnenen Erfahrungen in Handlungen umzusetzen und anschließend zu evaluieren. In einem ersten



Neue Kooperationsmodelle in der Altenhilfeausbildung werden von Thomas Stocker, Einrichtungleiter in Süddeutschland, präsentiert

Schritt geht es darum, dass sich die Akteure besser kennenlernen (z. B. durch gestaltungspädagogische Kennenlernspiele), eigene Erwartungen an die Zusammenarbeit klären und austauschen. In einem zweiten Schritt soll die Wahrnehmung für innere Erlebniswelten der Bewohnerinnen und Bewohner geschult werden. Die Teilnehmenden sollen lernen, deren Körpersprache wahrzunehmen und zu beobachten. In den weiteren Übungseinheiten geht es darum, das Verständnis für Menschen mit Demenz zu fördern und Grundlagen der angemessenen Kommunikation zu vermitteln. Um eine personenzentrierte Haltung zu verstehen und zu entwickeln, werden szenische Spiele, Beobachtungsaufträge, Filmauswertungen und Rollenspiele eingesetzt.

Die Akteure sollen darüber hinaus einen verstehenden Zugang zu Menschen mit Demenz entwickeln und den Alltag in der Wohngemeinschaft entsprechend gestalten. Weitere Übungseinheiten konzentrieren sich auf die Zusammenarbeit der unterschiedlichen Akteure und darauf, Konfliktlösungsstrategien zu entwickeln und anzuwenden. Typische Konfliktsituationen im multiprofessionellen Team werden benannt, und durch Prävention und Klärungsgespräche wird eine Methode zur Vermeidung von Konflikten eingeübt. In der abschließenden Evaluation werden Absprachen für die weitere Zusammenarbeit getroffen und Elemente einer Kommunikations- und Besprechungsstruktur entwickelt.

Die Zusammenführung von Angehörigen, Pflegekräften und Ehrenamtlichen verändert die Wertschätzung für die Rolle der unterschiedlichen Akteure, steigert die Akzeptanz der verschiedenen Rollen und differenziert das Verständnis spezifischer Problemlagen. Zusammen mit weiteren qualitätssichernden Maßnahmen (wie z. B. Dementia Care Mapping, Fallbesprechungen) fördert die Basisschulung bei den Pflegekräften die Handlungskompetenzen,

- bedarfs- und bedürfnisorientierte Vorgaben bei den Angehörigen und Bewohnern zu steuern und zu vermitteln,
- Menschen mit Demenz zu pflegen und ganzheitlich zu versorgen,
- in einem multiprofessionellen Team zu arbeiten sowie
- in konzeptioneller Hinsicht, um die Voraussetzungen von Wohngemeinschaften mit demenziell Erkrankten und Grundlagen der Beziehungsgestaltung für ihr Leben in der Gemeinschaft zu wissen.



4.2 Praxisbeispiel: Studiengang Mentoring als „horizontale Qualifikation“ – Beraten und Anleiten als Profession im Sozial- und Gesundheitswesen

Prof. Dr. Martin Sauer, Lehrstuhl für Sozialmanagement und Personalarbeit, Fachhochschule der Diakonie gGmbH (FHdD), Bielefeld

Quartiersnahe Wohn- und Betreuungsprojekte für alte Menschen und für Menschen mit Behinderungen benötigen Personal, das über die reine Fachausbildung hinaus viele weitere Kompetenzen erworben hat. Dies soll mit dem Bachelor-Studiengang „Mentoring – Beraten und Anleiten im Sozial- und Gesundheitswesen“ erreicht werden, der von der Fachhochschule der Diakonie entwickelt wurde und seit Oktober 2006 angeboten wird.

Voraussetzung für die Aufnahme des Studiums ist eine abgeschlossene Ausbildung in einem Sozial- oder Pflegeberuf oder in einem verwandten Beruf aus dem Sozial- und Gesundheitswesen, also z. B. Hauswirtschafterin, Diätassistentin, Ergotherapeutin. Die Studiengänge werden ausschließlich berufsbegleitend angeboten. Zu den Gesellschaftern der FHdD gehört u. a. das Evangelische Johanneswerk.

Mentoring – Beraten und Anleiten als Profession

Im Unterschied zum Bachelor-Studiengang Management, der auf eine vertikale Leitungsqualifizierung abzielt, geht es beim Mentoring um eine eher horizontale Fachqualifizierung. Hier sollen bei den Studierenden u. a. folgende Kompetenzen und Fähigkeiten aufgebaut werden:

- die spezifische Fachlichkeit in ihrem Arbeitsfeld beurteilen, sicherstellen und weiterentwickeln
- Hilfskräfte, Fachkräfte und Ehrenamtliche anleiten, fachliche Standards entwickeln und diese in Prozessen sicherstellen
- das Dienstleistungs- und Assistenzverständnis in Organisationseinheiten implementieren und sicherstellen
- Bildungsprozesse organisieren, didaktisch planen, methodisch vorgehen, Lernziele überprüfen und Mitarbeitende zum Selbstlernen motivieren und anleiten

- Mitarbeitende, Nutzer und Angehörige beraten
- Empowerment-Prozesse initiieren und gestalten
- Veränderungsprozesse (Change-Management) gestalten und begleiten
- Ehrenamtliche begleiten und den Einsatz fachlich koordinieren
- Selbsthilfegruppen (Betroffene und soziales Umfeld) initiieren, beraten und begleiten
- mit Menschen aus anderen Kulturkreisen zusammenarbeiten und sie anleiten

Die Module des Studiengangs

Grundlagen

- Methoden wissenschaftlichen Arbeitens
- Beratungs- und Anleitungsprozesse
- Theologie/Diakonie und Ethik
- Grundlagen der
 - Sozialarbeit/Sozialpädagogik
 - Gesundheits- und Pflegewissenschaften
 - Heilpädagogik und Rehabilitationswissenschaften
- Qualitätsmanagement
- rechtliche Grundlagen von Sozial- und Gesundheitsleistungen
- Betriebswirtschaft
- Organisationen als soziale Systeme
- Soziale Arbeit/Gesundheitspflege als Dienstleistung

Schwerpunkt „Beraten und Anleiten“

- Konzepte professionellen Handelns
- soziale Arbeit und Heilpädagogik
- Gesundheit/Pflege
- Methoden der Beratung
- Bildung und Empowerment
- wertorientiertes Handeln
- Anleitungskonzepte
- die eigene Rolle



Wahlpflichtbereich

- Casemanagement
- Projektmanagement
- Qualitätsmanagement
- Mediation
- Coaching
- Entwicklung von Unternehmenskulturen

Abschlussarbeit und Prüfung

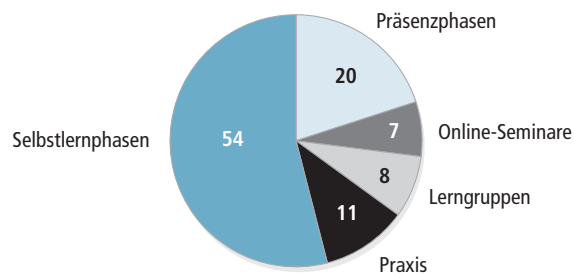
Das Studium wird berufsbegleitend absolviert. Die Regelstudienzeit beträgt acht Studienhalbjahre, Praktika finden überwiegend in der regulären Arbeitszeit am eigenen Arbeitsplatz statt. Die Studierenden haben in Bielefeld etwa 20 Tage Präsenzzeit pro Studienhalbjahr. Hinzu kommen internetgestütztes Lernen (Studienbriefe, Aufgaben, Tests, Foren und Chats, Download-Vorlesungen), regionale Lerngruppen, Praxisaufgaben, Selbstlernen, das unterstützt wird durch Reader, Foren, E-Mail-Kontakte usw. Die unterschiedlichen Lehr- und Lernformen sind im Konzept des „Blended Learning“ („gemischtes Lernen“) zusammengefasst und verteilen sich etwa wie in Grafik 1 dargestellt.

Die Kommunikation erfolgt – neben den Präsenztagen und Lerngruppen – im Wesentlichen über zwei Lernplattformen, zu denen die Studierenden geschützten Zugang haben.

Dieser Studiengang Mentoring bereitet sowohl auf Stabs- und Sonderaufgaben vor als auch für ein „Job Enrichment“ im Sinne einer Erweiterung der Basisaufgaben. Dabei handelt es sich um ein Studium mit allen Vor- und Nachteilen: breiter, grundlegender, allgemeiner und – vor allem – länger und aufwändiger als eine Fortbildung. Dieses Bachelor-Studium führt zu einem ersten wissenschaftlichen, aber auch berufsqualifizierenden Abschluss. Gerade in den Handlungsfeldern, um die es im Projekt SONG geht, erscheint es – kombiniert mit einer vorhergehenden Fachausbildung – als eine bedarfsgerechte Qualifizierung.

Grafik 1

Für jedes Modul ist der Zeitaufwand für die jeweiligen Lernformen festgelegt, Angaben in Prozent



Quelle: Präsentation Prof. Dr. Sauer

BertelsmannStiftung

4.3 Praxisbeispiel: Fortbildung „Wohnprojektbegleitung“

Andreas Lüttig, Evangelisches Johanneswerk e. V.

Für das Evangelische Johanneswerk stellte sich die Aufgabe der Fortbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht nur im Hinblick auf eine Erweiterung des Tätigkeitsprofils, wie etwa die Unterstützung von Selbsthilfe und Begleitung von Alltagsaktivitäten in einem ambulant betreuten Wohnprojekt. Vielmehr musste das Personal für ein völlig umstrukturiertes Arbeitsfeld geschult werden, das in anderen organisatorischen Zusammenhängen entwickelt und praktiziert worden war. Hierfür hat das Johanneswerk eine – von externen Beratern durchgeführte – Fortbildung „Wohnprojektbegleitung“ angeboten.

Zielgruppe

Die Qualifikation richtet sich an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine abgeschlossene Berufsausbildung in den Bereichen Pflege, soziale Arbeit, Wohnungswirtschaft, Handwerk, Hauswirtschaft, Verwaltung oder im Kaufmännischen haben.

Es sollte eine mindestens fünfjährige Berufserfahrung vorliegen.

Ziele der Fortbildung

Die Fortbildung soll den Teilnehmenden grundlegende Kenntnisse zu folgenden Themenfeldern vermitteln:

- Philosophie des „Bielefelder Modells“
- Planung, Einrichtung und Realisierung von neuen Wohnprojekten
- Integration von Menschen mit Behinderungen in Arbeitsbereiche innerhalb von Wohnprojekten
- Personal- und Einsatzplanung
- Wirtschaftskennntnisse bezüglich ambulanter Dienste
- EDV

Tabelle 1

Inhalt	Stunden
Sozialphilosophie	80
Architektur und Bauwesen	40
Hauswirtschaft und Versorgung	40
Sozialrecht	40
Betriebswirtschaftliche Fragen	40
EDV	20
Projektorientierte, aktuelle Fragen	120
Marketing	20
Fachmanagement Service Wissen aktuell	40
Theorie gesamt	460

Quelle: Evangelisches Johanneswerk e.V.

| BertelsmannStiftung

Fortbildungsinhalte

Folgende Methoden werden bei der Fortbildung eingesetzt:

- Inputreferate
- Arbeit an konkreten Projekten
- Vorstellung und Besichtigung von Projekten und deren Auswertung

Diese Qualifikationsmaßnahmen in Form einer Grundschulung durch den Verein „Alt und Jung“ sowie die „Wohnprojektberatung e.V.“ erfolgten in erster Linie anhand konkreter Erfahrungen aus der Praxis bestehender Wohnprojekte, die von „Alt und Jung e.V.“ betreut werden. Neben dieser Schulung wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Evangelischen Johanneswerks bei ihrer Tätigkeit im Wohnprojekt Heinrichstraße von erfahrenen Kolleginnen und Kollegen des Vereins „Alt und Jung“ begleitet und bildeten mit ihnen ein gemischtes Team (ein Drittel Johanneswerk, zwei Drittel „Alt und Jung e.V.“).

Weiterentwicklung der Qualifikationsmaßnahmen

Nach und nach übernahm das Evangelische Johanneswerk die Organisation der Dienstleistungen im Projekt „Heinrichstraße“. Dieser Prozess wurde mit Gründung der gGmbH „Johanneswerk im Stadtteil“ am 1. Juli 2007 abgeschlossen. Seitdem entwickelt das Johanneswerk eigene Handlungsanleitungen und Qualifikationsmaßnahmen, die auch eine Modifikation des „Bielefelder Modells“ beinhalten. Ein Grundkonzept wurde Ende 2007 fertiggestellt und wird gegenwärtig weiter präzisiert (Netzwerk: Soziales neu gestalten 2008b). Modifikationen beziehen sich unter anderem auf eine Abstufung der gewährten Versorgungssicherheit, eine professionelle Distanz des Pflegepersonals zu seiner Kundschaft und transparentere Leistungen. Darüber hinaus erarbeitet das Johanneswerk ein Curriculum für eigene Qualifikationsmaßnahmen.

„Die Stärkung der Beratungskompetenz für Nutzer und Berater dient der Befähigung der Mitarbeitenden zur Initiierung, Gestaltung und Begleitung von Empowerment- und Veränderungsprozessen.“

(Prof. Dr. Martin Sauer, Professor für Sozialmanagement und Personalarbeit)

In einem Entwurf vom Februar 2008 („Wohnen mit Verantwortung und Teilhabe. Weiterbildung zur/zum Quartiersmanager/in“) beschreiben 15 Lerneinheiten die zu fördernde Personalkompetenz, sozial-kommunikative sowie Aktivitäts- und Handlungskompetenz.

- Entscheidung und Kontrakt: Vorstellung, Kennenlernen, Motivation, Organisation und Inhalte erfahren
- Marketingstrategien für die Quartiersarbeit nutzen
- als Quartiersmanager/in sicher in Verhandlungen auftreten
- eine dem Quartier und seinem Leitbild angemessene Qualitätsentwicklung initiieren und evaluieren
- verhandlungs- und beratungssichere Rechtskenntnisse erwerben und auf die jeweilige Situation und den Einzelfall beziehen können
- Wohnprojekte wirtschaftlich führen und konsolidieren
- die dem Quartier angemessene Wohn-, Raum- und Milieukonzeption umsetzen und entsprechende Standards entwickeln
- ein identitätsstiftendes Profil als Leitungskraft leben
- Konzeptarbeit zielgerichtet einsetzen
- Pflege- und Betreuungskonzepte erstellen, die die Zusammenarbeit von professionellen Fachkräften mit bürgerschaftlich Engagierten koordinieren
- Projekte managen
- diakonische Kultur erlebbar machen
- Gemeinwesenarbeit als Herzstück der Quartiersarbeit implementieren, evaluieren und ggf. weiterentwickeln
- strukturelle Organisationsformen weiterentwickeln
- Arbeitsorganisation und Selbstmanagement als integralen Bestandteil der Persönlichkeit entwickeln

Diese Lernfelder orientieren sich an den Schwerpunkten der Arbeit einer Managerin bzw. eines Managers in diesem Aufgabenfeld: Konzeptentwicklung, Führung und Steuerung, Qualitätsentwicklung sowie Vernetzung.

5. Handlungsanforderungen



Die demographischen und sozialen Entwicklungen stellen an das Personal der Alten- und Behindertenhilfe neue Kompetenzanforderungen. Es geht um einen Paradigmenwechsel: Die Leistungen müssen weniger angebots-, sondern mehr bedarfs- und teilha-
beorientiert ausgerichtet sein. Die zentralen Arbeitsfelder werden sich zukünftig nicht nur auf Dienstleistungen konzentrieren, sondern auch darauf, Eigenverantwortung zu stärken, soziale Netzwerke zu bilden und Kooperationen zu knüpfen und zu steuern.

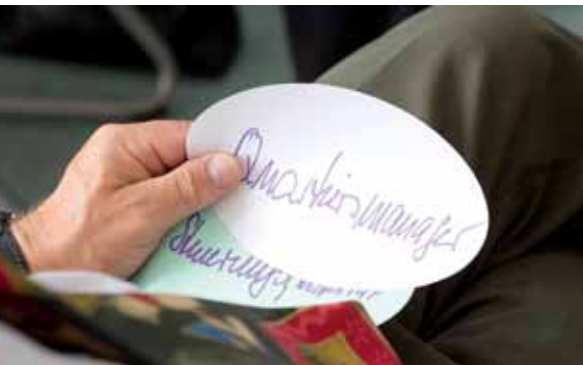
Hierfür müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorbereitet und qualifiziert werden. Bestehende Fortbildungsangebote reichen für diese neuen Anforderungen nicht aus. Es bedarf entsprechender Anpassungen und Ergänzungen.

5.1 Rollen und Kompetenzen genau definieren

Ein erster wichtiger Schritt wäre, die jeweiligen Kompetenzanforderungen auf der Grundlage praktischer Erfahrungen genau zu definieren. In der Praxis bestehen immer noch Unklarheiten, welche Aktivitäten, Methoden und Qualifikationen für ein erfolgreiches Quartiersprojekt erforderlich sind. Vorhandenes Wissen ist bisher nicht systematisch aufbereitet worden. Damit nicht jeder Initiator von gemeinwesenorientierten Wohnprojekten das Rad neu erfinden muss, bedarf es exakter Vorgaben, welche Kompetenzen im Einzelnen gefordert sind und wie sie in konkreten Lernschritten vermittelt werden können.

Dabei ist für die unterschiedlichen Wirkungsfelder zu unterscheiden zwischen den Anforderungen an

- Quartiersmanager bzw. Gemeinwesenarbeiter
- die Dienstleister in einem gemeinwesenorientierten Wohnprojekt
- eine trägerspezifische Organisationsentwicklung



Quartiersmanagement als Qualifikationsanforderung

Als Quartiersmanager/in bzw. Gemeinwesenarbeiter/in müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor allem auch den Bewohnern vermitteln, dass sie nicht Servicedienstleister sind, sondern sich als Begleitung verstehen. Aufgrund unterschiedlicher Erwartungshaltungen wird das Personal hier in Rollenkonflikte geraten. Es bedarf einer didaktischen Schulung in Techniken, der Kundschaft diese spezifische Rolle deutlich zu machen.

Darüber hinaus müssen die Rollen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in einem Quartiersprojekt tätig sind, genauer definiert werden. Wenn sie im Auftrag der Bewohner tätig werden, haben sie andere Anforderungen zu erfüllen, als wenn sie für einen Träger agieren. Hierzu gehört auch zu lernen, mit Rollenkonflikten umzugehen, die besonders daraus entstehen, dass sie als Moderation zwischen den Interessen der Bewohner und des Trägers agieren. Eine weitere wichtige Qualifikation ist das Konfliktmanagement: Quartiersmanager in gemeinwesenorientierten Wohnprojekten müssen Konflikte schlichten können, ohne Partei zu ergreifen und ohne die Rolle einer Schiedsstelle zu übernehmen. Ebenso müssen sie die Menschen zum Engagement motivieren und gleichzeitig Partizipationschancen im Planungsprozess eröffnen – denn Engagement entwickelt sich nur durch Partizipation.

Die Dienstleister in gemeinwesenorientierten Wohnprojekten müssen lernen, nicht nur Angebote vorzuhalten, sondern auch Teilhabe zu ermöglichen und zu motivieren. Gleichzeitig dürfen sie nicht nur fachspezifische Aufgaben wahrnehmen, sondern müssen ganzheitlich arbeiten und sich mit unterschiedlichen Kompetenzen in den Betreuungsprozess einbringen. So wird z. B. die Pflegefachkraft in gemeinwesenorientierten Projekten auch hauswirtschaftliche und soziale Arbeiten ausüben und nicht nur pflegerische Handlungen. Mehr Flexibilität in der Arbeitsorganisation wird erwartet sowie eine fachbereichsübergreifende Zusammenarbeit. Gleichzeitig stellt eine stärkere Teilhabeorientierung die Frage nach Nähe und professioneller Distanz zu den Kunden neu.

Durch eine verstärkte Kooperation mit unterschiedlichen Akteuren – vor allem auch mit privaten Netzwerken – werden neue Qualifikationen in der Teamarbeit erforderlich. Zudem müssen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lernen, auf Augenhöhe mit nichtprofessionellen Partnern zu agieren und die Verantwortung in einem Hilfemix zu teilen.



Auch die trägerspezifische Organisationsentwicklung wird mit neuen Anforderungen konfrontiert werden, sei es durch eine flexiblere Personaleinsatzplanung oder die Nutzung differenzierter Abrechnungssysteme. Dies erfordert auch von dem Personal im Management und in der Verwaltung neue Qualifikationen. Für diese unterschiedlichen Anforderungen gilt es entsprechende Fortbildungen und Ausbildungsmodule zu entwickeln.

5.2 Neue Anforderungen in bestehenden Ausbildungen mehr berücksichtigen

In den derzeitigen Ausbildungsgängen für die bestehenden Berufsfelder haben die zukünftig notwendigen Kompetenzanforderungen bisher nur bedingt Eingang gefunden. So berücksichtigt zwar das seit 2003 bundeseinheitliche Altenpflegegesetz, (im Gegensatz zu den vorher von den Bundesländern geregelten Altenpflege-Ausbildungen) neben pflegerischen Aspekten verstärkt auch die Alltagsbegleitung der Pflegebedürftigen: Mit 300 von insgesamt 2.100 theoretischen Stunden wird das Lernfeld „Unterstützung alter Menschen bei der Lebensgestaltung“ besetzt. Hier sollen die Auszubildenden u. a. bei altenpflegerischen Handlungen die sozialen Netzwerke ihrer Kundschaft berücksichtigen, alte Menschen bei der Wohnraum- und Wohnumfeldgestaltung und bei selbst organisierten Aktivitäten unterstützen sowie das freiwillige Engagement begleiten und den Aufbau von Selbsthilfegruppen fördern. Damit wurde ein erster wichtiger Schritt getan, Altenpfleger auch für die Umsetzung von Quartierskonzepten zu qualifizieren. Doch die Umsetzung von gemeinwesenbezogenen Wohnprojekten setzt weitere Kompetenzen voraus.

Vor allem für die Kooperation mit unterschiedlichen Akteuren und die Teilung von Verantwortung in einem Hilfemix bedarf es zusätzlicher Qualifikationen. Die Altenpflegeausbildung muss weiter bedarfsspezifisch angepasst werden, und dabei gilt es, diese Kompetenzen stärker zu berücksichtigen. Auch in den anderen Ausbildungsgängen müssen entsprechende Lücken identifiziert und Ergänzungen vorgenommen werden. Dies sollte nicht nur für die theoretische Ausbildung gelten. Die für die praktische Altenpflegeausbildung vorgesehenen 2.500 Stunden sollten zukünftig auch verstärkt in Quartiersprojekten erbracht werden.

5.3 Gezielte Weiterbildungsangebote entwickeln

Zur Entwicklung der oben genannten Kompetenzen gilt es darüber hinaus ein spezifisches Weiterbildungsangebot zu entwickeln. Die auf der Fachtagung dargestellten Maßnahmen sind erste Beispiele. Daneben gibt es auf dem Weiterbildungsmarkt inzwischen eine Fülle weiterer Angebote, die auf eine entsprechende Qualifizierung zielen. Fortbildungsmaßnahmen versuchen mit unterschiedlichen Methoden und Inhalten z. B. zum „Quartiersmanager“, „Bürgermoderator“ oder „Wohnprojektbegleiter“ auszubilden. Auch hier fehlt es an einer systematischen Aufbereitung, welche Angebote tragfähig sind. Dies führt vielfach dazu, dass eine ganze Reihe von Trägern eigene Fortbildungen für die Arbeit in quartiersbezogenen Wohnkonzepten entwickeln. Das bindet nicht nur enorme personelle Potenziale, sondern macht den Markt noch unübersichtlicher. Hilfreich wäre es, klar definierte Module für die unterschiedlichen Qualifikationsanforderungen in gemeinwesenorientierten Projekten zu entwickeln. Ebenso bedarf es einer praktischen Erprobung und Evaluierung, inwieweit durch solche Maßnahmen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur erfolgreichen Umsetzung der Projekte beitragen können.

Bestehende Weiterbildungsangebote zu diesen Inhalten sollten geprüft werden, wie sie noch gezielter auf gemeinwesenorientierte Wohnkonzepte auszurichten sind. Bei der Qualifizierung zum „Quartiersmanager“ hat man vor allem den Einsatz in Gebieten mit besonderen Problemlagen im Rahmen von Projekten aus dem Modellprogramm „Soziale Stadt“ im Blick. Ziel ist, durch den Einsatz entsprechend qualifizierter Mitarbeiter das Sozialgefüge zu stabilisieren, soziale Kontrolle aufzubauen und die Basis für bürgerschaftliches Engagement zu schaffen. Bei solchen Maßnahmen liegt zum Teil der Fokus zu stark auf der Problembewältigung in benachteiligten Quartieren. Eine generelle Umsetzung von gemeinwesenorientierten Wohnprojekten muss den Blickwinkel erweitern und vor allem auch die besonderen Bedürfnislagen von älteren Menschen einbeziehen.

Zu prüfen wäre ebenfalls, inwieweit die derzeit erprobte zweijährige berufsbegleitende Weiterbildung zur „Familiengesundheitspflege (Family-Health-Nursing)“ genutzt werden könnte, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für gemeinwesenorientierte Wohnprojekte zu qualifizieren. Als Reaktion auf die Kritik der Weltgesundheitsorgani-



sation (WHO), der gemeindenaher Ansatz bei der Gesundheitspflege würde in Deutschland nicht genügend berücksichtigt, wurde ein Modellprojekt zur Ausbildung von „Familiengesundheitspflegern“ mit Förderung der Robert Bosch Stiftung entwickelt. Das deutsche Modellprojekt zur Etablierung der Familiengesundheitspflege ist Teil eines europäischen Pilot-Projektes der WHO. Diese Fortbildung will die Kompetenz und Eigenverantwortung der Einzelnen vor allem durch gezielte präventive und gesundheitsförderliche Maßnahmen in und mit der Familie stärken, wobei der Begriff der Familie offen gehalten wird. Die Familiengesundheitspfleger sollen dabei kleinräumig auf Gemeindeebene agieren. Sie wären daher besonders geeignet, auch in gemeinwesenorientierten Wohnprojekten zu arbeiten.

5.4 Qualifizierende Begleitung bei der praktischen Arbeit sichern

Praktiker sehen den Schwerpunkt einer erfolgreichen Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für gemeinwesenorientierte Wohnprojekte in Lernerfahrungen bei der praktischen Umsetzung und einer entsprechenden Begleitung durch einen kontinuierlichen Erfahrungsaustausch. Dabei müssen gemeinsame Lernsettings für die unterschiedlichen Akteursgruppen geschaffen werden. Die Netzwerkpartner von SONG haben hierfür Wege gefunden. So gibt es regelmäßige Teambesprechungen und Fortbildungen der Gemeinwesenarbeiterinnen aus verschiedenen Projekten der Stiftung Liebenau für die Projekte der „Lebensräume für Jung und Alt“. Auch die Bremer Heimstiftung und die CBT – Caritas-Betriebsführungs- und Trägergesellschaft mbH initiieren regelmäßig einen Erfahrungsaustausch und gemeinsame Fortbildungen für Mitarbeiter ihrer verschiedenen Projekte.

Hier ist zu prüfen, inwieweit die Methode des „Benchmarking“ ein geeignetes Verfahren wäre, um die Qualität in gemeinwesenorientierten Wohnprojekten zu sichern. Das Personal verschiedener Wohnprojekte könnte sich zu einem Benchmarkingkreis zusammenschließen und hier regelmäßig ihre Erfahrungen austauschen. In einem systematischen Vergleich werden mit dieser Methode unterschiedliche Ansätze gemeinschaftlich bewertet und Verbesserungspotenziale ermittelt. Die Verbesserungen werden dann mit Hilfe einer Aktionsplanung in der Praxis umgesetzt. Hieraus lassen

sich Qualifizierungsbedarfe genauer erschließen und entsprechende Schulungen ableiten. Die Aktionsplanung schließt auch Überprüfungs- und Nachsteuerungsschritte mit ein, indem die Umsetzungserfolge evaluiert werden.

Solche einrichtungsübergreifenden Benchmarkingkreise bedürfen einer professionellen Begleitung, die dann auch eine gezielte Schulung für die besonderen Bedarfe der Wohnprojekte umsetzen kann. Hilfreich wäre, diese Methode für gemeinwesenorientierte Wohnprojekte in einem Pilotprojekt zu erproben. Von den Erfahrungen könnten andere lernen, und gleichzeitig könnten Instrumente entwickelt werden, die eine breite Umsetzung quartiersbezogener Wohnkonzepte erleichtern.

Die Suche nach geeigneten Wegen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielter für die im Rahmen von gemeinwesenorientierten Wohnprojekten geforderten Kompetenzen zu qualifizieren, muss aber auch Finanzierungsmöglichkeiten für solche neuen Berufsfelder und Qualifizierungen einschließen. Daher hängt eine bessere Qualifizierung des Personals direkt mit der Sicherstellung von Finanzierungswegen für das Quartiersmanagement zusammen.

6. Executive Summary

Die Betreuung in Wohnprojekten für junge und alte, kranke und gesunde, behinderte und nicht behinderte Menschen inmitten eines Gemeinwesens erfordert andere Fähigkeiten als die traditionelle ambulante und stationäre Versorgung. Im Rahmen der hier dokumentierten Fachtagung und aus den Analysen der Projekte der Netzwerkpartner lassen sich einige Schwerpunkte der Personalentwicklung für solche zukunftsweisenden Wohnprojekte benennen.

- Die Entwicklung von Eigenverantwortung und Eigeninitiative muss mit professioneller Unterstützung gestärkt werden; gleichzeitig gilt es zu vermeiden, die Menschen dabei mit einer Situation zu überfordern – hier muss eine gute Begleitung sichergestellt werden.
- Von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird Denken und Handeln in multi-professionellen und vernetzten Zusammenhängen gefordert. Gleichzeitig muss geklärt werden, wer den Gesamtprozess steuert.
- Das Personal muss kompetent sein, Netzwerke aufzubauen und deren Zusammenarbeit zu koordinieren. Dies setzt auch die Kenntnis von Gruppenprozessen voraus.
- Die Fachkräfte müssen lernen, auf Augenhöhe mit anderen – vor allem nichtprofessionellen – Partnern zusammenzuarbeiten und Verantwortung in einem Hilfemix zu teilen.
- Für die Fachkräfte besteht die Hauptaufgabe darin, Nicht-Fachkräfte zu führen und Pflege-, Betreuungs- und Kommunikationsprozesse zu steuern. Das erfordert eine Rücknahme der tradierten Dominanz der eigenen Fachlichkeit und gleichzeitig die Fähigkeit, den Hilfebedarf diagnostisch zu definieren.
- Es sind Qualifikationen notwendig, um Zusammenhänge ganzheitlich und nicht nur aus einer fachspezifischen Sicht zu analysieren. Anstelle der Fächerorientierung muss eine Lernfeldorientierung der Ausbildung angestrebt werden.

Anhand von Praxisbeispielen der SONG-Netzwerkpartner und weiterer Projekte – z.B. ein deutsch-niederländisches Quartiersprojekt oder betreute Wohngemeinschaften – werden unterschiedliche Qualifikationsprofile und Qualifizierungsmaßnahmen vorgestellt.



Die Europäische Senioren- Akademie hat Basismodule für eine gemeinsame Schulung von Angehörigen, pflegenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Ehrenamtlichen für die Zusammenarbeit in ambulant betreuten Wohngemeinschaften durchgeführt. Diese Schulung vermittelt vor allem Kompetenzen zur Gestaltung des Lebens in der Wohngemeinschaft im Sinne der demenzkranken Mieter und zur Reflexion der Zusammenarbeit.

In der Fachhochschule der Diakonie wurde ein eigener Mentoring-Studiengang eingerichtet, der eine horizontale Fachqualifikation für Studierende anbietet, die bereits eine abgeschlossene Berufsausbildung haben. Dieses berufsbegleitende Bachelor-Studium bereitet sowohl auf Stabs- und Sonderaufgaben vor als auch auf erweiterte Basisaufgaben. Er verbindet in Form des „Blended Learning“ theoretischen und praktischen Unterricht mit dem Selbststudium.

Das Evangelische Johanneswerk hat spezielle Fortbildungen durchgeführt, um den besonderen Anforderungen ihrer neuen Wohnform nach dem „Bielefelder Modell“ gerecht zu werden. Hierbei geht es vor allem um die Qualifikation, intensive Pflege und selbstständiges Wohnen mit einem hohen Maß an Flexibilität verknüpfen zu können. Mit der Schulung des Personals wurden zunächst externe, mit dieser Wohnform erfahrene Berater beauftragt. Inzwischen entwickelt der Träger ein eigenes, modifiziertes Konzept für die Weiterbildung zum Quartiersmanager.

In anderen Projekten der SONG-Netzwerkpartner wird dagegen vor allem auf den Erfahrungsaustausch zwischen den Gemeinwesenarbeitern gesetzt sowie auf Fortbildung anhand der komplexen Situation im Wohnprojekt.

Aus diesen Erfahrungen und Ansätzen in benachbarten Bereichen werden Handlungsanforderungen für die Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Quartiersprojekten zu folgenden Schwerpunkten abgeleitet:

- Definition der Rollen und Kompetenzen für unterschiedliche Wirkungsfelder: Quartiersmanager bzw. Gemeinwesenarbeiter, Dienstleiter in einem Wohnprojekt bzw. Quartier so wie Mitarbeiter in der Verwaltung und im Management eines Trägers



- Ergänzung und Anpassung bestehender Ausbildungsgänge, besonders in der Altenpflegeausbildung, aber auch in der Ausbildung weiterer beteiligter Berufsgruppen
- Entwicklung gezielter Weiterbildungsmaßnahmen unter Einbeziehung bestehender Angebote in benachbarten Bereichen wie der Familiengesundheitspflege oder dem Quartiersmanagement im Rahmen des Programms „Soziale Stadt“
- Sicherung der qualifizierenden Begleitung bei der praktischen Arbeit. So sollte der bereits praktizierte Erfahrungsaustausch der Netzwerkpartner ausgebaut werden, wobei methodische Verfahren verwendet werden könnten, wie etwa das trägerübergreifende Benchmarking.

Schließlich müssen Wege gefunden werden, dass für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit solchen neu erworbenen Qualifikationen die Perspektive haben, in einem finanziell gesicherten Berufsfeld tätig zu sein.

7. Literatur

BAG Soziale Stadtentwicklung und Gemeinwesenarbeit e.V. (Hrsg.). Fortbildungsreihe Gemeinwesenarbeit und Quartiersmanagement in der Sozialen Stadt. Download unter www.sozialestadt.de.

Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe (Hrsg.). „Familiengesundheit. Ein neues Handlungsfeld für Pflegende und Hebammen. Argumente und Strategien“. Berlin 2007.

Deutscher Evangelischer Verband für Altenarbeit und Ambulante Pflegerische Dienste e.V. „Arbeitshilfe. Hauptelemente einer Personalentwicklung in der Altenarbeit“. Stuttgart 2003.

De Vries. Bodo. „Quartiersnahe Versorgung im Ev. Johanneswerk e.V.“. Deutscher Evangelischer Verband für Altenarbeit und Pflege e.V. Alternativen gestalten. 2008. 137–152.

Kuratorium Deutsche Altershilfe (Hrsg.). „Bundeseinheitliche Altenpflegeausbildung. Materialien für die Umsetzung der Stundentafel“. Köln 2002.

Netzwerk: Soziales neu gestalten (Hrsg.). Zukunft Quartier – Lebensräume zum Älterwerden. Positionspapier des Netzwerks: Soziales neu gestalten (SONG) zum demographischen Wandel. Gütersloh 2008a.

Netzwerk: Soziales neu gestalten (Hrsg.). Zukunft Quartier – Lebensräume zum Älterwerden. Band 1: Eine Potenzialanalyse ausgewählter Wohnprojekte. Gütersloh 2008b.

Netzwerk: Soziales neu gestalten (Hrsg.). Zukunft Quartier – Lebensräume zum Älterwerden. Band 2: Selbstbestimmung und Teilhabe im Alter – Eine Analyse von Welfare-Mixturen in ausgewählten Wohnprojekten. Gütersloh 2009a im Erscheinen.

Netzwerk: Soziales neu gestalten (Hrsg.). Zukunft Quartier – Lebensräume zum Älterwerden. Band 3: Eine sozioökonomische Mehrwertanalyse ausgewählter Wohnprojekte nach dem SROI-Ansatz. Gütersloh 2009b im Erscheinen.

Netzwerk: Soziales neu gestalten (Hrsg.). Zukunft Quartier – Lebensräume zum Älterwerden. Memorandum des Netzwerks: Soziales neu gestalten (SONG) zur sozialpolitischen Neuausrichtung und sozialrechtlichen Steuerung in der Pflegepolitik. Gütersloh 2009c im Erscheinen.

Quartiersmanagement Grünau (Hrsg.). „Ausbildung von BürgermoderatorInnen“. Von Januar bis Mai 2008. Download unter www.qm-gruenau.de.

Weitere Literatur:

Beikirch, Elisabeth. „Qualität als Anforderung an das pflegende Personal“. Reform der Pflegeversicherung – Auswirkungen auf die Pflegebedürftigen und die Pflegepersonen. Hrsg. Gerhard Igl, Gerhard Naegele und Silke Hamdorf. Sozialrecht und Sozialpolitik in Europa Band 2. Münster, Hamburg und London. 2007. 111–128.

Göpfert-Divivier, Werner. „Qualität als Anforderung an das pflegende Personal unter dem Gesichtspunkt der Entbürokratisierung.“ Reform der Pflegeversicherung – Auswirkungen auf die Pflegebedürftigen und die Pflegepersonen. Hrsg. Gerhard Igl, Gerhard Naegele und Silke Hamdorf. Sozialrecht und Sozialpolitik in Europa Band 2. Münster, Hamburg und London. 2007. 128–135.

Naegele, Gerhard. „Demografischer Wandel und Arbeitswelt – Reformbedarf unter besonderer Berücksichtigung der (Alten)Pflegeberufe“. Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit 6 2007.

Schambortski, Heike. „Arbeitslogistik in der Altenpflege (al.i.d.a)“. Reform der Pflegeversicherung – Auswirkungen auf die Pflegebedürftigen und die Pflegepersonen. Hrsg. Gerhard Igl, Gerhard Naegele und Silke Hamdorf. Sozialrecht und Sozialpolitik in Europa Band 2. Münster, Hamburg und London. 2007. 95–100.

Schnabel, Eckart. „Personalwirtschaft in der Pflege“. Reform der Pflegeversicherung – Auswirkungen auf die Pflegebedürftigen und die Pflegepersonen. Hrsg. Gerhard Igl, Gerhard Naegele und Silke Hamdorf. Sozialrecht und Sozialpolitik in Europa Band 2. Münster, Hamburg und London. 2007. 100–111.

Stiller-Harms, Claudia. „Situation der Pflegenden aus Sicht der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege.“ Reform der Pflegeversicherung – Auswirkungen auf die Pflegebedürftigen und die Pflegepersonen. Hrsg. Gerhard Igl, Gerhard Naegele und Silke Hamdorf. Sozialrecht und Sozialpolitik in Europa Band 2. Münster, Hamburg und London. 2007. 135–144.

Weidner, Frank. „Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt Pflege“. Reform der Pflegeversicherung – Auswirkungen auf die Pflegebedürftigen und die Pflegepersonen. Hrsg. Gerhard Igl, Gerhard Naegele und Silke Hamdorf. Sozialrecht und Sozialpolitik in Europa Band 2. Münster, Hamburg und London. 2007. 85–95.

Projektziele und Projektmodule im Netzwerk SONG

Während sich viele gemeinwesenorientierte Konzepte immer noch am Anfang der Entwicklung befinden, haben die vier großen Trägerorganisationen unter den Netzwerkpartnern in den letzten Jahren bereits zukunftsweisende Wohnprojekte realisiert. Sie verfügen damit über ein breites Erfahrungswissen. Dieses wird im Netzwerk SONG im kritischen, reflektierten Dialog und durch wissenschaftliche Analysen auf den Prüfstand gestellt.

Gemeinsames Ziel der Netzwerkpartner ist es, breitenwirksame, zielgruppenspezifische Rahmenbedingungen für quartiersbezogene Leistungs- und Wohnangebote zu definieren, zu entwickeln und daraus sozialpolitische Anforderungen zu benennen. Als Projektgrundlage dient die Evaluation der bestehenden vier Modelle zwischen 2006 und 2009, weitere in Planung befindliche Projekte sowie die generellen Erfahrungen der Netzwerkpartner im Altenhilfesystem.

Organisation	Projekt
Bremer Heimstiftung	„Haus im Viertel“
Evangelisches Johanneswerk e. V.	„Projekt Heinrichstraße“
CBT – Caritas-Betriebsführungs- und Trägergesellschaft mbH	„Mehrgenerationenwohnhaus Wipperfürth“
Stiftung Liebenau	„Lebensräume für Jung und Alt“

Weitere Partner des Netzwerkes SONG sind die Bertelsmann Stiftung und die Bank für Sozialwirtschaft AG. Die Bertelsmann Stiftung unterstützt SONG in der Koordination der Netzwerkarbeit und mit ihren politikberatenden Erfahrungen. Die Bank für Sozialwirtschaft bringt ihre langjährige Erfahrung mit der Finanzierung von Sozial- und Gesundheitsdiensten ein. Sie ist unmittelbar konfrontiert mit den Grenzen der bisherigen Angebotsgestaltung und Finanzierung, aber auch mit den neuen Anforderungen an Anbieter und Mittelgeber.

Das Projekt umfasst folgende Module:

- Bestandsaufnahme in Form einer Selbstdarstellung der zu untersuchenden gemeinschaftlichen Wohnprojekte
- Potenzialanalyse dieser quartiersbezogenen Wohnprojekte
- Sozioökonomische Mehrwertanalyse gemeinschaftlicher Wohnprojekte nach dem Ansatz „Social Return on Investment“ (SROI)
- Durchführung von fünf Fachgesprächen (Workshops mit rund 60 Fachleuten aus den Partnerorganisationen) zu zentralen Fragen der Gestaltung und Finanzierung sozialer, gemeinwesenorientierter Leistungen und Hilfen
- Erstellung von Handlungsempfehlungen
- Beratung politischer Entscheidungsträger
- Erarbeitung von Fachpublikationen
- Realisierung eines Dokumentarfilms
- Durchführung öffentlicher Transferveranstaltungen

Innovationsmanager der Netzwerkpartner – Kontaktdaten

**CBT – Caritas-Betriebsführungs-
und Trägergesellschaft mbH**

Dorothee Bäuerle

Leonhard-Tietz-Straße 8
50676 Köln

Telefon 0221 92444311

E-Mail d.baeuerle@cbt-gmbh.de

www.cbt-gmbh.de

**CBT – Caritas-Betriebsführungs-
und Trägergesellschaft mbH**

Ellen Wappenschmidt-Krommus

Leonhard-Tietz-Straße 8
50676 Köln

Telefon 0221 92444350

E-Mail e.wappenschmidt-krommus@cbt-gmbh.de

www.cbt-gmbh.de

Bremer Heimstiftung

Gabriele Becker-Rieß

Marcusallee 39
28359 Bremen

Telefon 0421 2434150

E-Mail gabriele.becker-riess@bremer-heimstiftung.de

www.bremer-heimstiftung.de

Bank für Sozialwirtschaft AG

Dr. Berthold Becher

Wörthstraße 15-17
50668 Köln

Telefon 0221 97356 237

E-Mail b.becher@sozialbank.de

www.sozialbank.de

Ev. Johanneswerk e.V.

Andreas Lüttig

Schildescher Straße 101-103
33611 Bielefeld

Telefon 0521 8012586

E-Mail andreas.luetting@johanneswerk.de

www.johanneswerk.de

Ev. Johanneswerk e. V.

Ulrike Overkamp

Schildescher Straße 101-103
33611 Bielefeld

Telefon 0521 8012587

E-Mail ulrike.overkamp@johanneswerk.de

www.johanneswerk.de

Stiftung Liebenau

Ulrich Kuhn

Siggenweilerstraße 11
88074 Meckenbeuren

Telefon 07542 101206

E-Mail ulrich.kuhn@stiftung-liebenau.de

www.stiftung-liebenau.de

Stiftung Liebenau

St. Anna-Hilfe gGmbH

Gerhard Schiele

Siggenweilerstraße 11
88074 Meckenbeuren

Telefon 07542 101705

E-Mail gerhard.schiele@st.anna-hilfe.de

www.st.anna-hilfe.de

Impressum

© 2008 Netzwerk: Soziales neu gestalten (SONG)

Sprecher des Netzwerks

Alexander Künzel

Projektmanagement

Gerhard Krayss

Redaktion

Ulrich Dobler

Lektorat

Heike Herrberg, Bielefeld

Gestaltung

Nicole Meyerholz, Bielefeld

Produktion

Druckerei Festge, Oelde

Bildnachweis

© Evangelisches Johanneswerk e.V.

Veit Mette, Bielefeld



Zukunft Quartier – Lebensräume zum Älterwerden

Themenheft 1: Hilfe-Mix – Ältere Menschen in Balance zwischen Selbsthilfe und (professioneller) Unterstützung
Die Dienste und Einrichtungen der Alten- und Behindertenhilfe sind überwiegend darauf ausgerichtet, dem hohen Serviceanspruch der Leistungsempfänger mit fachkompetenten professionellen Hilfen zu entsprechen. Selbsthilfepotenziale werden dabei zu selten in den Versorgungsprozess integriert. Zur Schaffung neuer, kundenorientierter Angebote bedarf es zuerst eines Umdenkens. Entsprechende Positionen und Fragestellungen werden hierzu thematisiert.



Zukunft Quartier – Lebensräume zum Älterwerden

Themenheft 2: Gemeinsam mehr erreichen – Lokale Vernetzung und Kooperation
Neue Angebote im Bereich der Altenhilfe werden häufig im Verbund von Kooperationspartnern konzipiert. Die Bildung von Netzwerken ermöglicht jedem Partner seine spezifischen Fachkompetenzen zugunsten des Klienten einzubringen. Relevante Fragestellungen hinsichtlich eines auf professionelle Steuerung abzielenden Netzwerkmanagements werden anhand von Praxisbeispielen erörtert.



Zukunft Quartier – Lebensräume zum Älterwerden

Themenheft 3: Den neuen Herausforderungen begegnen - Mitarbeiter weiter qualifizieren
So wie die Arbeit im Bereich der sozialen Arbeit einem enormen Wandel unterliegt, so verändern sich auch die Anforderungen an die "Professionellen" der sozialen Arbeit. Aus- und Weiterbildung müssen sich diesen Anforderungen stellen. Neue Konzepte mit neuen Lehr- und Lerninhalten sind zu entwickeln und den handelnden Personen zur Verfügung zu stellen. Verschiedene praxiserprobte Konzepte werden hierzu vorgestellt.



Zukunft Quartier – Lebensräume zum Älterwerden

Themenheft 4: Neue Wohnformen im Alter – Finanzierungsmöglichkeiten innovativ gestalten
Die aktuellen Entwicklungen in der Wohn- und pflegerischen Versorgung haben weitreichende Konsequenzen für die Geschäftspolitik und das operative Geschäft. Hierzu werden die damit verbundenen Finanzierungsfragen und -herausforderungen für Entscheidungsträger erörtert. Des Weiteren werden alternative Finanzierungswege und -instrumente beleuchtet.



Zukunft Quartier – Lebensräume zum Älterwerden

Themenheft 5: Innovationen ermöglichen – Wirkungsorientiert steuern
Führung, Organisation, Qualitätsmaßstäbe, wirtschaftliche Kennzahlen und rechtliche Vorgaben beeinflussen entscheidend die Innovationsfähigkeit der Akteure. Wie müssen Sozialorganisationen und der Sozialstaat Steuerungsinstrumente und -anreize verändern, um sozialpolitischen Innovationen rasch und in der Breite zum Durchbruch verhelfen zu können? Die fördernden und hemmenden Faktoren bei der Entwicklung und Umsetzung innovativer Wohn- und Betreuungsformen werden dargestellt.

Kontakt

Netzwerk: Soziales neu gestalten
Bertelsmann Stiftung
Gerhard Krayss
Carl-Bertelsmann-Str. 256
33311 Gütersloh

Telefon 05241 81-81336
Fax 05241 816-81336
gerhard.krayss@bertelsmann.de
www.bertelsmann-stiftung.de

www.zukunft-quartier.de

NETZ
WERK soziales
neu
gestalten



Stiftung Liebenau



| BertelsmannStiftung