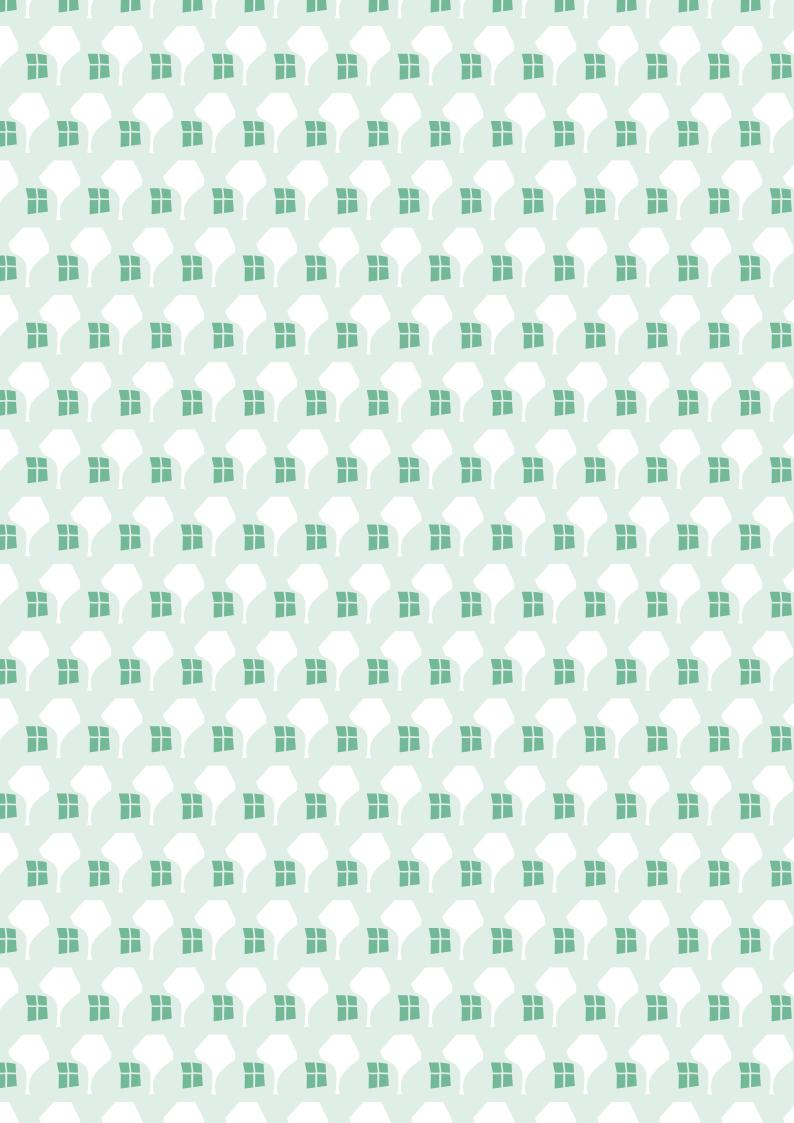
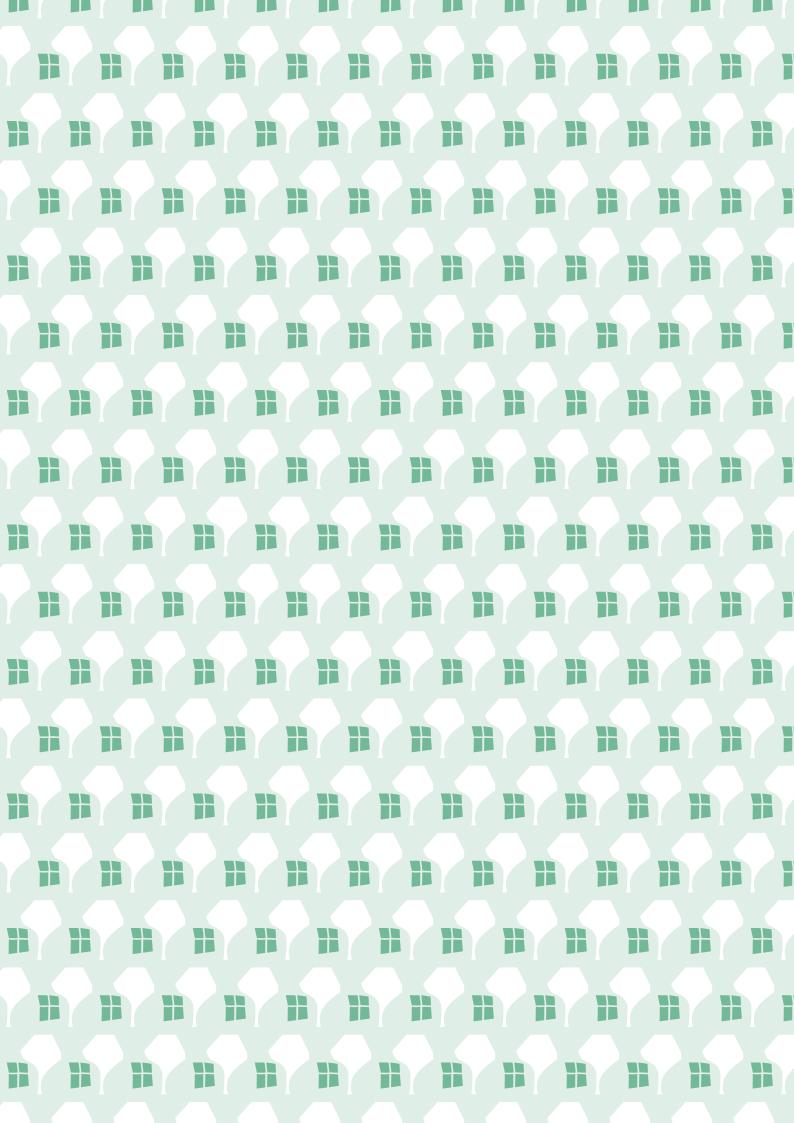


pommerscher diakonieverein



JAHRESBERICHT 2018





INHALT





VORSTAND

- **06** Beziehungsreich ... was die (diakonische) Welt im Innersten zusammenhält Dr. Michael Bartels
- 76 Organisationsstrukturen, Kontakt
- 79 Impressum

GESCHÄFTS BEREICH PFLEGEN

- 14 Auftrag. Beziehung. Pflege. Dirk Ehmke
- **17** Fin neuer Blick auf den Menschen, Pflegebedürftigkeit in der Pflegeversicherung Katja Kühn, Frank Hünemörder, Jörn Pahl, Dirk Ehmke

GESCHÄFTS BEREICH **ASSISTIEREN ARBEITEN**

- 26 Jeder nach seinen Fähigkeiten... Jens Tode
- 31 Erinnern macht Spaß, Jeder ist einzigartig und individuell mit seiner Biografie und seinen Erinnerungen Anne Goericke & Heike Bondeur
- 34 Leben lernen ... wem ist schon so ganz klar, was da alles dazu gehört... Diana Schüler
- 37 Segel setzen ship of tolerance Ulrike Ramm

GESCHÄFTS BEREICH

- 40 Budget für Arbeit -Topp oder Flopp? Birgit Peters
- 42 Das Mitarbeiterwesen im GB arbeiten - eine kernige Sache Jenny Korinth
- 45 Zuverdienst, Teilhabe am gesellschaftlichen Leben durch Arbeit Ulf Hrybinski
- 48 Hanna Wichmann auf dem Weg in die Weltspitze Hannes Haak





BÜRGER **HAFEN**

- 56 Neuanfänge Friederike Güldemann
- **59** AbC Alphabetisierung bietet Chancen »Können Sie denn nicht lesen?« Raagna Runge
- **60** Bürger Akademie Vorpommern Dr. Anja Eberts
- **63** Interkulturelles Nähcafé Dr. Anja Eberts
- 65 Auf dem Weg... zu mehr Inklusion und gleichberechtigter Teilhabe Susanne Gräber
- 66 Hab dank für deine Zeit

und Knotenpunkt gewaltpräventiver Strukturen

Kern unserer Arbeit

Ulrike Schulz

51 Verantwortung

53 Wäscherei, eine Erfolgsgeschichte Heiko Jahnke

ZENTRALE **DIENST LEISTUNGEN**

- 68 ... für jede Zeit und ihre Herausforderungen Dr. Katja Robinson
- 75 »Wohnen mit Service« im Pommerschen Diakonieverein e. V. Kathleen Heusler

VORSTAND



Pommerscher Diakonieverein e.V. Rakower Straße 18 17489 Greifswald

Telefon 03834 8537-0 Fax 03834 8537-179

post@pommerscher-diakonieverein.de www.pommerscher-diakonieverein.de

Beziehungsreich

... was die (diakonische) Welt im Innersten zusammenhält

Dr. Michael Bartels, Vorsteher



Die Entwicklung vom Sozialstaat zum Sozialmarkt ist dadurch gekennzeichnet, dass die Vielfalt der sozialen Dienstleistungen – über einen längeren Zeitraum betrachtet – erheblich zugenommen hat. Heute ist es selbstverständlich, dass Klienten, Kunden, Leistungsempfänger, Rehabilitanden, Pflegebedürftige etc. aus einer Bandbreite von ambulanten bis stationären Leistungsangeboten auswählen können, auch wenn die Auswahl durch verschiedene Begrenzungen (z.B. Verfügbarkeit, Kosten etc.) stark eingeschränkt sein kann. Die Stärkung der Wunsch- und Wahlrechte der Leistungsberechtigten ist im Sozialrecht der Bundesrepublik Deutschland nicht nur fest verankert: Die individuellen Wunsch- und Wahlrechte gehören unbestritten zu den herausgehobenen Anliegen, die von allen Akteuren (Leistungsträger, Leistungsanbieter, Verbände) gleichermaßen getragen werden.

Die Vielfalt der sozialen Dienstleistungsangebote erhält durch die aktuelle Entwicklung des Leistungsrechts nochmals starke Impulse. Als stärkster Treiber erweist sich hierbei das gesellschaftliche Paradigma der Individualisierung. In Verbindung mit dem Leitziel der Inklusion zieht sich das Motiv der Individualisierung vor allem konsequent durch das im Jahr 2017 in Kraft getretene Bundesteilhabegesetz (BTHG). Personenzentrierte Leistungen zu erbringen bedeutet hierbei, die bisherige Logik von ambulanten und stationären Abgrenzungen sowie die Zersplitterung der Leistungsansprüche, die sich aus dem Rahmen der verschiedenen Säulen der Sozialgesetzgebung (Eingliederungshilfe, Sozialhilfe, Pflege etc.) ergeben, so weit wie möglich zu überwinden.

Die Zielstellung, individualbezogene Leistungen
»aus einer Hand« oder »wie aus einer Hand« anzu- »



Gibt es eine konzeptionelle Klammer, die dafür sorgt, dass Vielfalt nicht das Ergebnis von Beliebigkeit und Eigendynamik ist, sondern mit einem Deutungsmuster verbunden ist, das Orientierung bieten kann?

bieten, stößt in der praktischen Umsetzung jedoch immer stärker an höchst komplexe Schnittstellenprobleme. In der Diskussion, die im zurückliegenden Jahr um die durch das BTHG vorgegebene Trennung von Fachleistungen und existenzsichernden Leistungen geführt wurde, tauchte mehrfach das Praxisbeispiel des Kinobesuchs auf: 1 Demnach sind die Kosten für den Eintritt aus dem Regelsatz von Menschen mit Behinderung zu finanzieren, während die Eintrittskosten für eine eventuelle Assistenzperson der Eingliederungshilfe zuzuordnen sind. Das Beispiel gibt den Beteiligten eine leise Vorahnung davon, welche komplizierten Verfahren im Laufe der weiteren Umsetzung des BTHG bis 2023 für die Leistungsanbieter zu erwarten sind. Die Anforderungen, die sich aus der Vorgabe der Individualisierung ergeben, ziehen komplexe Verfahren der Bedarfserhebung, der Leistungserbringung, des Leistungsnachweises und der Leistungsabrechnung nach sich.

Die Vielfalt der sozialen Dienstleistungsangebote bildet sich nicht mehr in Sparten oder Leistungstypen ab, sondern: Eine »Mega-Vielfalt« ist das Ergebnis fortschreitender Individualisierungsprozesse. Allein die Postulierung gesetzlicher Ansprüche ist jedoch noch nicht ausreichend dafür, dass die betreffenden Menschen tatsächlich einen Zuwachs an Selbstbestimmung und Lebensqualität erfahren können. Entscheidend dafür wird vor allem sein, wie weit individuelle Bedarfsfeststellungen mit einer personenbezogenen Leistungserbringung in Übereinstimmung zu bringen sind. In der Pflicht, diese Übereinstimmung zu gewährleisten, stehen die Leistungserbinger nicht allein. Es ist weiterhin eine gesellschaftliche Pflicht, deren ernsthafte Übernahme letztlich auch darüber entscheidet, ob das Leitziel der Inklusion durch die Lebensrealität gedeckt ist – ganz im Sinne des Theologen O. Fuchs: »Wenn sich die Gesellschaft nicht verändert, ist das Inklusionsprogramm für die Inkludierten ein gefährliches Unternehmen.«2 Ein weiterer Effekt, der mit der angestrebten Personenzentrierung verbunden ist, besteht darin, »

 $^{^{\}rm 1}$ Empfehlungen der AG Personenzentrierung des BMAS vom 28.06.2018

Ottmar Fuchs, Die Solidarität mit den anderen als Ernstfall christlichen Glaubens, 72. (Hamburg, 2010)



dass die sichtbare und verborgene Abgrenzung sozialer »Sonderwelten« (zurecht!) durchbrochen werden soll. In der Konsequenz bedeutet dies, dass die bisherigen Anbieter sozialer Dienstleistungen sich zukünftig gerade nicht darauf beschränken können, Anbieter sozialer Dienstleistungen zu bleiben. Sie müssen selbst einen Grad »institutioneller Inklusion« erreichen. Sofern dies nicht gelingen sollte, stellt sich bereits aus konzeptionellen Gründen die Existenzfrage. Hierbei geht es vor allem um die Einbindung in den Sozialraum (Kooperationen, Quartiersmanagement, bürgerschaftliches Engagement etc.). Die Überwindung der sozialen Sonderwelten bedeutet für die Organisationen eine »Entgrenzung« des bisherigen Selbstverständnisses. Auch die damit verbundenen Veränderungsprozesse sind Treiber von Vielfalt: Das Spektrum der Aktivitäten, die im organisatorischen Rahmen der sozialen Leistungserbringer stattfinden, weitet sich erheblich auf.

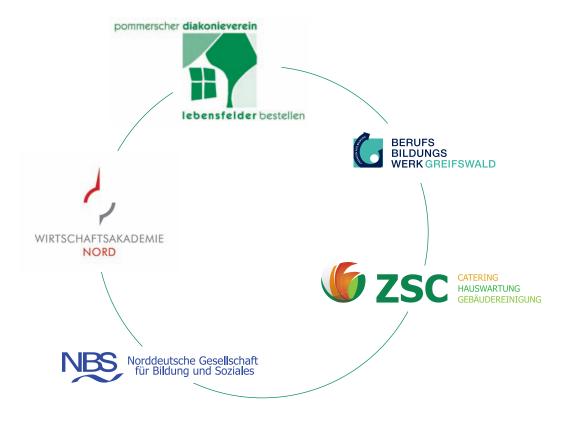
Konkrete Schritte zu Veränderungen in diesem Sinne sind u.a. durch die gesetzlichen Vorgaben vorgezeichnet: Das Bundesteilhabegesetz geht nicht mehr von stationären Wohnangeboten für Menschen mit Behinderung aus. Im Zuge der Trennung von Fachleistungen und existenzsichernden Leistungen werden die Wohnkosten gesondert ermittelt und eine separate Vereinbarung (Mietvertrag) hierzu abgeschlossen. Verbunden mit dieser Veränderung ist die Emanzipation des bisherigen »Bewohners« zum selbstbestimmten Mieter seiner Wohnung. Anbieter sozialer Dienstleistungen verlagern damit faktisch einen Teil ihrer Aktivitäten in die Wohnungsverwaltung. Sie müssen klären, ob das Angebot des Wohnraums auch perspektivisch (im Sinne von inklusionsorientierten Wohnangeboten) zu ihren Kernaufgaben gehören wird, oder dieser Bedarf durch einen freien Wohnungsmarkt abgedeckt werden kann.

Umgekehrt ist zu beobachten, dass die benachbarten Branchen ihrerseits ebenfalls am Konzept der »Entgrenzung« im Sinne unternehmerischer Diversifizierung arbeiten: U. a. wird durch (kommunale) Wohnungsgesellschaften zunehmend das Ziel verfolgt, eigene Angebote der Pflege und Be-

treuung zu etablieren. Entscheidend ist hierbei nicht mehr, über welche Kernkompetenzen ein Unternehmen vorgeblich verfügt, sondern welche Kundenbindungen bestehen und wie diese zum Vertrieb von Produkten und Dienstleistungen genutzt werden können. Aus dieser Perspektive ist es letztlich nicht verwunderlich, dass das Marketing sozialer Dienstleistungen mehr und mehr auch mit dem Instrument professioneller Plattformen in Verbindung gebracht wird. Ist es nur noch eine Frage der Zeit, bis durch den Paradigmenwechsel zu Individualisierung und Digitalisierung das traditionelle Modell der sozialen Dienstleistungen gänzlich überholt ist?

Spätestens an diesem Punkt wird deutlich, dass Anbieter sozialer Dienstleistungen wie der Pommersche Diakonieverein, aber auch die Freie Wohlfahrtspflege mit ihren Verbänden wichtige Klärungsprozesse vor sich haben: Es geht darum, die lebendige Vielfalt darauf zu prüfen, was sie zusammenhält. Gibt es eine konzeptionelle Klammer, die dafür sorgt, dass Vielfalt nicht das Ergebnis von Beliebigkeit und Eigendynamik ist, sondern mit einem Deutungsmuster verbunden ist, das Orientierung bieten kann?

Aus unternehmerischer Perspektive liegt hinter dieser Fragestellung das Spannungsverhältnis von Kerngeschäft und Diversifizierung. In der Privatwirtschaft lässt sich an vielen Beispielen studieren, welche Vorteile Diversifizierungsstrategien beinhalten – aber genauso auch, welche Risiken diese in sich bergen können. So ist die Konzentration auf das Kerngeschäft schon oft zu einer zwangsläufigen Überlebensstrategie nach dem Scheitern von Diversifizierungsprozessen geworden. Abgesehen davon, dass die Logik von Geschäftsmodellen das diakonische Anliegen nicht umfassend abbilden kann, stellt sich die Frage, wie der Kern diakonischer Aktivitäten in den aktuellen Veränderungsprozessen überhaupt beschrieben werden kann. Allein der Verweis auf den so genannten »diakonischen Auftrag«, der sich aus dem Evangelium und dem Selbstverständnis der Kirche ableitet, wird zur Beantwortung dieser Frage nicht ausreichend sein. Jedenfalls ist eine allge- »



meine Orientierung auf Menschen in bestimmten Lebenslagen im Kontext des modernen Sozialstaats und der gesellschaftlichen Inklusionsorientierung zu undifferenziert, um als Handlungsorientierung für diakonische Unternehmen dienen zu können. Der moderne Sozialstaat hat das Motiv der spontanen Hilfe innerhalb der gesellschaftlichen Strukturen weitgehend durch verbriefte Leistungsansprüche abgelöst. Die Wohlfahrtspflege hat damit gewissermaßen ein wichtiges Element ihres traditionellen Selbstverständnisses verloren und ist in einem längeren Transformationsprozess quasi zu einem verlängerten Arm des Sozialstaats geworden. Angesichts des gesellschaftlichen Leitziels der Inklusion wird Hilfe sogar mehr und mehr zu einem suspekten Anliegen: der Fokus des sozialen Denkens richtet sich vor allem darauf, die Selbstbestimmung der Bürgerinnen und Bürger in allen Lebenslagen zu stärken und damit gerade die Hilfebedürftigkeit zu reduzieren oder gar ganz zu vermeiden.

Der »Verlust des Hilfemotivs« wird aber nicht durch eine Leistungssystematik kompensiert. Es wird auf

längere Sicht abgelöst durch ein auf Selbstbestimmung und Inklusion gerichtetes Beziehungsideal. Kern der diakonischen Arbeit wird damit eine Beziehungsethik, die darauf ausgerichtet ist, gelingende Beziehungen aller Bürgerinnen und Bürger im Kontext einer solidarischen Gesellschaft zu ermöglichen. Diesem Beziehungsideal dient die Schaffung von Kommunikationsräumen ebenso wie die Erbringung sozialer Dienstleistungen und die Artikulation politischer Zielsetzungen. Grundlegendes Ziel ist es dabei, einen Rollenwechsel zu befördern, der es Menschen in allen Lebenslagen ermöglicht, von abhängigen Hilfsobjekten zu inkludierten Bürgerinnen und Bürgern zu werden, die ihre Subjektrolle selbstbewusst wahrnehmen können.

Ob Organisationen (darunter auch Unternehmen, die soziale Dienstleistungen anbieten), inklusiven Charakter tragen, wird sich genau daran entscheiden, inwieweit sie einen verlässlichen Rahmen zur individuellen Beziehungsgestaltung im konkreten Lebensumfeld bieten bzw. selbst diesem Ideal nach innen gerecht werden. Der Pom-

mersche Diakonieverein folgt diesem Ideal mit seinem Leitmotto »Lebensfelder bestellen«. Die Assistenz- und Arbeitsangebote für Menschen mit Behinderungen sowie die vielfältigen Angebote zu Pflege und Betreuung münden darin ein, dass sie umfassend zur Selbstbestimmung und Teilhabe sowie zur Beziehungsgestaltung der betreffenden Menschen beitragen.

In den folgenden Einzelberichten wird deutlich, wie weit das Spektrum dieser Beziehungsgestaltung reicht:

- etwa in dem Modellprojekt »Budget für Arbeit«, das darauf angelegt ist, durch Beziehungsgestaltung zwischen Einzelperson und Unternehmen behinderten Menschen ganz individuell auf dem Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu unterstützen;
- oder durch das neue Angebot der Ergänzenden unabhängige Teilhabeberatung (EUTB), das gemeinsam vom Bürgerhafen und den Geschäftsbereichen assistieren und arbeiten konzipiert wurde und besonders darauf ausgerichtet ist, Kommunikationsräume zu schaffen, Menschen individuell zu beraten und die Basis zum so genannten Peer-Counseling zu schaffen;
- oder bei der Umsetzung des neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffes in der Praxis der Pflegeangebote. Die wesentliche Änderung des seit 2017 geltenden Pflegebedürftigkeitsbegriffes liegt gerade darin, die Pflege nicht länger verrichtungsbezogen auf die somatischen Bedarfe einzugrenzen, sondern den Fokus verstärkt auf Kommunikation und soziale Teilhabe zu richten.

Eine konsequente Ausrichtung der sozial-diakonischen Angebote an dem Ideal, Räume zur Gestaltung von Beziehungen zu eröffnen, hat zur Folge, dass Anbieterstrukturen einen hohen Grad an Vernetzung und Durchlässigkeit aufweisen müssen. Vernetzte Strukturen bieten Sicherheit und Freiheit zugleich. Sie erweitern die potenziellen

 3 Vgl. Eberhard Jüngel: Beziehungsreich. Perspektiven des Glaubens (Stuttgart 2002)

Entwicklungsmöglichkeiten der betreffenden Menschen, ohne diese zu vereinnahmen.

Der Ansatz, Beziehungsgestaltung in einem verlässlichen Umfeld inklusionsorientiert zu ermöglichen, war und ist einer der Hauptbeweggründe dafür, die Kooperation im Verbund des Pommerschen Diakonievereins und der Beteiligungsgesellschaften (Züssower Service- und Catering GmbH, Diakoniewerk Greifswald gGmbH, Norddeutsche Gesellschaft für Bildung und Soziales gGmbH sowie Wirtschaftsakademie Nord gGmbH) weiter zu stärken. Ab dem 01.07.2018 wird die Ebene des Vorstands (Pommerscher Diakonieverein) und der Geschäftsführung (Diakoniewerk Greifswald gGmbH) in Personalunion wahrgenommen. Die Zentralen Dienstleistungen der Rechtsträger werden miteinander verzahnt.

Wo Beziehungen gelingen, geschieht Sinnstiftung. Wo Beziehungen scheitern, entstehen Barrieren, die das Zusammenleben der Menschen behindern. Beziehungslosigkeit bedeutet Stillstand und in letzter Konsequenz den Tod. Beziehungsreichtum ist davon geprägt, Gottes Zuwendung zu den Menschen im eigenen Leben zu erfahren.³ Eine Lebensdiakonie orientiert sich ganz grundlegend daran, durch positive Gestaltung von Beziehungen zu einem erfüllten Leben beizutragen.

Dazu tragen auch die täglichen Erfahrungen im Arbeitsalltag bei. Das gemeinsame Wirken von Leitung und Mitarbeitenden ist auf eine Beziehungsqualität von Kooperation, gemeinsamer Zielverfolgung und gestalteter Kultur angewiesen, wenn wir als Organisation selbst Motor der Beziehungsgestaltung im gesellschaftlichen Umfeld sein wollen. In diesem Sinne bedanke ich mich sehr herzlich bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für das engagierte Mitwirken an unserem gemeinsamen diakonischen Anliegen im zurückliegenden Jahr.

Dr. Michael Bartels, Vorsteher

GESCHÄFTSBEREICH **PFLEGEN**



Pommerscher Diakonieverein e.V. Gustav-Jahn-Straße 1 17495 Züssow

Telefon 038355 649-0 Fax 038355 649-199

dirk.ehmke@pommerscher-diakonieverein.de www.pommerscher-diakonieverein.de

Auftrag. Beziehung. Pflege.

Dirk Ehmke, Bereichsgeschäftsführer pflegen



Der gegenwärtigen gesellschaftlichen Situation älterer Menschen liegt eine lange geschichtliche Entwicklung zugrunde. Bis ins 19. Jahrhundert bedeutete Alter für viele Armut. Die Situation war insbesondere immer dann schwierig, wenn alte Menschen ihre Angehörigen durch Krankheit oder Tod verloren hatten. Auch heute stellt sich die Frage nach der Versorgung alter Menschen, die nicht von Angehörigen umsorgt werden können. So hat sich neben der medizinisch-pflegerischen Betreuung die Unterstützung in der Lebens- und Alltagsgestaltung als Schwerpunkt der Altenpflege entwickelt.

Die gesellschaftlichen Werte tendieren aktuell zu Individualismus, zu Freiheit und Selbstentfaltung. Daneben stehen Werte wie Solidarität, Gerechtigkeit und Hilfsbereitschaft die viel diskutiert und nachgefragt sind. Diese Werte stellen m. E. eine Brücke zur Vision des Pommerschen Diakonievereins dar. Die Umsetzung des diakonischen Auftrags in konkretes, regionales Handeln, d.h. »Helfen in den gesellschaftlichen Anforderungen«, wirkt identitätsstiftend in die Strukturen

des Vereins hinein. Der Geschäftsbereich pflegen bietet dafür Anknüpfungspunkte. Durch die unterschiedlichen Angebotscluster, alltagsentlastende Dienstleistungen sowie Betreuung und Pflege in unterschiedlichen Kontexten, erreichen wir die Menschen in unserer Region und arbeiten mit den verschiedensten Akteuren und Organisationen innerhalb und außerhalb von Kirche und Diakonie zusammen. Zentrale Aspekte dieser multidimensionalen Zusammenarbeit sind immer Beziehungsarbeit und Interaktion. Bei einer fokussierenden Betrachtung fällt auf, dass der Kern unserer Arbeit »Pflege« eben auch immer auf diesen beiden »Atomen« basiert:

Beziehungshandeln und Interaktion.

Pflege ist im Wesentlichen ein Beziehungshandeln zwischen Pflegeperson und Pflegebedürftigem im Mittelpunkt, in dem der Interaktion eine große Bedeutung zukommt. Es handelt sich um ein multilaterales Beziehungs- und Bindungsgefüge, dessen Strukturen von wechselseitigen Abhängigkeiten geprägt sind.

>>

Pflege ist nicht das,
was Pflegende tun.
Pflege ist auch nicht das,
was Pflegende denken,
dass sie tun.
Pflege ist das, was
geschieht, während
Pflegende etwas tun,
was sie Pflege nennen.

(Francis Biley)

Als Pionierin der interaktionistischen Pflegetheorien gilt Hildegard Peplau. Bei ihr steht die interpersonale Beziehung zwischen Pflegekraft und Pflegebedürftigem im Zentrum der Theorie. Dabei versucht sie zu klären, wie diese Beziehung aussehen sollte, um den Genesungsprozess des Pflegebedürftigen bestmöglich zu unterstützen. Ihr zufolge ist die Pflege ein »signifikanter, therapeutischer, interpersonaler Prozess. Sie wirkt in Kooperation mit anderen menschlichen Prozessen, die dem einzelnen in der Gesellschaft Gesundheit ermöglichen. In spezifischen Situationen, in denen ein professionelles Gesundheitsteam gesundheitsbezogene Dienstleistungen erbringt, beteiligen sich die Pflegekräfte an der Organisation von Bedingungen, die die natürlichen fortlaufenden Tendenzen im menschlichen Organismus unterstützen. Die Pflege ist ein edukatives Instrument, eine die Reife fördernde Kraft, die darauf abzielt, die Vorwärtsbewegung der Persönlichkeit in Richtung auf ein kreatives, konstruktives, produktives persönliches und gesellschaftliches Leben zu bewirken« (Peplau 1995, S.39).

Der Deutsche Pflegerat definiert den Auftrag der Pflege so: »Verhütung von Krankheit, Förderung und Wiederherstellung von Gesundheit, Linderung von Leiden, Unterstützung der Teilhabe am Leben und Begleitung im Sterben«. Damit umschreibt er in modernen Worten ein sehr grundsätzliches zwischenmenschliches Tun. Pflege ist also mehr als eine Tätigkeit. Pflegen setzt Menschen in ein Verhältnis, Pflege begründet eine Beziehung und findet in einer Beziehung statt. Und während die moderne Begrifflichkeit stärker die fördernde, emanzipierende Seite dieser Beziehung betont, hebt das traditionelle Verständnis die ebenso wichtigen behütenden, fürsorgenden Elemente hervor. Der diakonische Auftrag und das Leitbild des Pommerschen Diakonievereins in Form von Mission, Vision und Gesamtziel bilden dabei die kontextualen Orientierungspunkte unserer Arbeit. Es ist immer wieder notwendig, sich daran zu erinnern, worum es in der Pflege eigentlich geht angesichts mancher politischen oder medialen Diskussionen um die Pflege. Die meisten Menschen werden irgendwann Pflege benötigen und froh sein, wenn sich Angehörige oder Mitarbeiter eines Pflegedienstes finden, die sich auf eine solche pflegende Beziehung einlassen.

Wenn Pflege weiterhin eine aufmerksame und zugewandte Unterstützung, Begleitung, Obhut bedeuten soll, dann sollte sie uns jede notwendige Stunde, jeden Euro und jede politische Anstrengung wert sein!

~

Ein neuer Blick auf die Menschen

Pflegebedürftigkeit in der Pflegeversicherung

Katja Kühn, Regionalleiterin Pflegeheim Züssow und Haus Meeresblick Lubmin
Frank Hünemörder, Regionalleiter SWZ
Jörn Pahl, Referent Pflege
Dirk Ehmke, Bereichsgeschäftsführer pflegen

»Fast alle Menschen werden eines Tages pflegebedürftig. Die Absicherung des Risikos der Pflegebedürftigkeit vor dem Hintergrund von demografischer Alterung, hoher Arbeitslosigkeit und zunehmenden Wettbewerb in einer globalisierten Welt ist eine der zentralen Zukunftsfragen unseres Sozialstaates.

Große Erwartungen wurden daher mit der Einführung der Pflegeversicherung verbunden – zu große, wie sich mittlerweile herausgestellt hat.« Ralph Skuban

Aufgrund einer steigenden Lebenserwartung der Bevölkerung wird die Notwendigkeit der Pflege ansteigen. Vor dem Hintergrund des demografischen Wan-

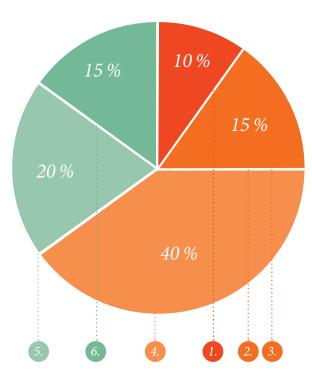
dels soll eine qualitativ hochwertige pflegerische Versorgung garantiert werden. Zur Absicherung dieses Risikos wurde 1995 das elfte Sozialgesetzbuch (SGB XI), die sog. Pflegeversicherung, eingeführt. Über den Begriff der Pflegebedürftigkeit bzw. das dort hinterlegte Verständnis von Pflegebedürftigkeit und das darauf basierende Begutachtungsinstrument wird seit Einführung der Pflegeversicherung in Deutschland diskutiert. Kern der Kritik war bislang, dass der Pflegebedürftigkeitsbegriff zu eng und zu einseitig somatisch sei. Demenziell erkrankte Personen konnten beispielsweise demnach nicht angemessen berücksichtigt werden. Ein weiteres Problem war, dass die Komplexität möglicher Pflegeanlässe nicht einbezogen wurde und sich die Pflege stattdessen überwiegend an einzelnen Verrichtungen orientierte. Diese Problematik wurde von der Politik aufgegriffen und mündete in unterschiedlichen Versuchen der Nachbesserung, beginnend mit dem sogenannten Pflege-

Ergänzungsgesetz (2002), dem Anspruch auf zusätzliche Betreuungsleistungen für Menschen mit Demenz (2008) sowie dem Gesetz zur Neuausrichtung der Pflegeversicherung (2013). Eine entscheidende Veränderung der Sicht auf Pflegebedürftigkeit und damit auch der Leistungen der Pflegeversicherung wurde damit nicht erreicht. Mit dem ersten Pflegestärkungsgesetz (PSG I) wurde im Januar 2015 eine grundlegende und umfassende Reform der Pflegeversicherung eingeleitet. Hier stand zunächst die Flexibilisierung und Ausweitung der Leistungen für Pflegebedürftige und für ihre Angehörigen im Vordergrund. Die zweite Stufe der Reform folgte im gleichen Jahr. Bereits im November 2015 wurde das Zweite Pflegestärkungsgesetz (PSG II) vom Bundestag verabschiedet. Damit wurden der neue Pflegebedürftigkeits- »

Was ist »neu« am neuen Pflegebedürftigkeitsbegriff?

Für die Einschätzung des Grades der Selbständigkeit sind dementsprechend folgende Bereiche relevant:

6 Lebensbereiche »Module«



Diese sechs aufgeführten Bereiche werden in den Modulen des neuen BI abgebildet, welche den Grad der Pflegebedürftigkeit (Anzeige als Pflegegrad) ermitteln.

begriff sowie das neue Begutachtungsinstrument (BI) in Kraft gesetzt. Der neue Pflegebedürftigkeitsbegriff bringt tatsächlich einen echten Paradigmenwechsel mit sich. Grundsätzlich positiv zu bewerten ist der veränderte Blick auf den Menschen. Pflegebedürftigkeit wird anhand von Fähigkeiten und von Selbständigkeit eingeschätzt: weg von der Defizitorientierung, weg von der ungeliebten Minutenpflege, weg von einem rein somatisch gedachten Menschenbild. Eine wirklich positive Entwicklung. Über unsere ersten Praxiserfahrungen mit diesen neuen Instrumenten berichten wir im weiteren Verlauf.

Die Einführung des neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs wird oft als das Kernstück des Zweiten Pflegestärkungsgesetzes bezeichnet, beziehungsweise als ein Paradigmenwechsel, der – so legt dieser Begriff nahe – zu einer neuen Sichtweise auf Pflegebedürftigkeit und einem umfassenderen Verständnis von (professioneller) Pflege auf gesellschaftlicher und sozialpolitischer Ebene beitragen soll. Dementsprechend findet sich im Zweiten Pflegestärkungsgesetz in § 14 Abs. 1 SGB XI eine Neufassung des Begriffs der Pflegebedürftigkeit, die sich grundlegend von der bisherigen Begriffsbestimmung unterscheidet.

Der Begriff der Pflegebedürftigkeit im Sinne des Pflegeversicherungsgesetzes ist in § 14 SGB XI im Vergleich wie folgt dargestellt:

1995 »Pflegebedürftig im Sinne dieses Buches sind Personen, die wegen einer körperlichen, geistigen oder seelischen Krankheit oder Behinderung für die gewöhnlichen und regelmäßig wiederkehrenden Verrichtungen im Ablauf des täglichen Lebens auf Dauer, voraussichtlich für mindestens sechs Monate, in erheblichem oder höheren Maße der Hilfe bedürfen.«

2017 »Pflegebedürftig im Sinne dieses Buches sind Personen, die gesundheitlich bedingte Beeinträchtigungen der Selbständigkeit oder der Fähigkeiten aufweisen und deshalb der Hilfe durch andere bedürfen. Es muss sich um Personen handeln, die körperliche, kognitive oder psychische Beeinträchtigungen oder gesundheitlich bedingte Belastungen oder Anforderungen nicht selbständig kompensieren oder bewältigen können. Die Pflegebedürftigkeit muss auf Dauer, voraussichtlich für mindestens sechs Monate, und mit mindestens der in § 15 festgelegten Schwere bestehen.« Entscheidend für das neue Verständnis von Pflegebedürftigkeit ist damit der Grad der Selbständigkeit bei alltäglichen Aktivitäten. D.h. je stärker die Selbständigkeit beeinträchtigt ist, desto höher ist die Abhängigkeit von personeller Hilfe.





Mobilität, begutachtet werden u.a. die Kriterien: Positionswechsel im Bett, Halten einer stabilen Sitzposition, Umsetzen, Fortbewegen



Selbstversorgung, begutachtet werden u.a. die Kriterien: Waschen des vorderen Oberkörpers, Körperpflege im Bereich des Kopfes, Waschen des Intimbereichs, Duschen und Baden einschließlich Waschen der Haare, An- und Auskleiden des Oberkörpers, An- und Auskleiden des Unterkörpers, mundgerechtes Zubereiten der Nahrung und Eingießen von Getränken, Essen, Trinken, Benutzen einer Toilette oder eines Toilettenstuhls

Kognitive und kommunikative Fähigkeiten, begutachtet werden u.a. die Kriterien: Erkennen von Personen aus dem näheren Umfeld, örtliche Orientierung, zeitliche Orientierung, Erinnern an wesentliche Ereignisse oder Beobachtungen, Steuern von mehrschrittigen Alltagshandlungen



Bewältigung von und selbstständiger Umgang mit krankheits- oder therapiebedingten Anforderungen und Belastungen, begutachtet werden u.a. die Kriterien: in Bezug auf Medikation, Injektionen, Versorgung intravenöser Zugänge, Absaugen und Sauerstoffgabe, Einreibungen sowie Kälte- und Wärmeanwendungen, Messung und Deutung von Körperzuständen



Verhaltensweisen und psychische Problemlagen, begutachtet werden u.a. die Kriterien: motorisch geprägte Verhaltensauffälligkeiten, nächtliche Unruhe, selbstschädigendes und autoaggressives Verhalten, Beschädigen von Gegenständen, physisch aggressives Verhalten



Gestaltung des Alltagslebens und sozialer Kontakte, begutachtet werden u.a. die Kriterien: Gestaltung des Tagesablaufs und Anpassung an Veränderungen, Ruhen und Schlafen

Pflegegrad 1

Geringe Beeinträchtigung der Selbständigkeit (27 bis unter 47,5 Punkte)

(12,5 bis unter 27 Punkte)

Pflegegrad 3

Schwere Beeinträchtigung der Selbständigkeit (70 bis unter 90 Punkte) der Selbständigkeit

(47,5 bis unter 70 Punkte)

Pflegegrad 4

Schwerste Beeinträchtigung der Selbständigkeit mit besonderen

Pflegegrad 5

Schwerste Beeinträchtigung der Selbständigkeit Anforderungen an die pflegerische Versorgung

(90 bis 100 Punkte)

Anders als im bisherigen Begutachtungssystem geht es nicht mehr darum, den Zeitaufwand für bestimmte Verrichtungen zu erfassen, woraus sich die Pflegestufe ableitete, sondern jetzt ergeben sich zentrale Fragestellungen: »Was kann der pflegebedürftige Mensch noch allein?«, »In welchem Maße ist er/sie in der Lage, entsprechend den aufgeführten Kriterien, Aktivitäten selbständig und ohne personelle Unterstützung durchführen?«. Analog dieser Fragestellungen, in Verbindung mit den 6 Modulen, stellt dieses neue Bewertungssystem die noch vorhandene Selbständigkeit fest.

Dazu werden, abhängig von der Intensität und Häu-

Pflegegrad 2

Beeinträchtigung

Erhebliche

figkeit der notwendigen Unterstützung, Punkte addiert. Von der erreichten Punktzahl wird auf einen Pflegegrad geschlossen, da jeder Pflegegrad einem bestimmten Punktebereich entspricht. Durch den neuen Pflegebedürftigkeitsbegriff und das neue Begutachtungsinstrument wird ein grundlegender Perspektivwechsel im Verständnis von Pflegebedürftigkeit eingeleitet, der u.a. darauf abzielt, dass die Pflegeeinrichtungen die Versorgung bzw. Versorgungsangebote auf eine umfassende Sicht von Pflege, Betreuung und Entlastung und die Stärkung der Selbständigkeit des Pflegebedürftigen ausrichten.

Konkurrenz von Ergebnisqualität und Pflegegraden

Der neue Pflegebedürftigkeitsbegriff ist derzeit noch auf ausgesprochen unglückliche Art und Weise mit den alten Personalbemessungsstrukturen des Pflegestufensystems in der stationären Pflege verknüpft. Folge ist, dass im PSG 2 pflegerische Ergebnisqualität und Pflegegrade konkurrierend miteinander korrespondieren. Sehr verkürzt: Je besser die Pflegequalität in einer Pflegeeinrichtung, desto niedriger wird der Pflegegradmix und damit auch das Personalbudget ausfallen.

Vor dem PSG 2 wurden Zeitkorridore für den jeweiligen Hilfebedarf ermittelt. Anhand der Minutenwerte wurde die Pflegestufe und damit die zur Verfügung stehende Leistung bemessen – die allseits kritisch gesehene »Minutenpflege«. Der Pflegeprozess wurde also zeitlich bewertet und mit einem Geldbetrag hinterlegt. Kernfrage war: Wie viele Minuten werden für die pflegerische Betreuung der Person zur Verfügung gestellt? Faustregel war: je höher die Pflegestufe, desto höher der Personalschlüssel.

Die neue Rechtslage legt für die Bemessung das Ergebnis der geleisteten Pflege zugrunde. Kernfrage ist dabei: Wie selbstständig ist die pflegebedürftige Person? Wenn diese Frage mit Hilfe des Begutachtungsinstruments beantwortet ist, wird der Pflegegrad ermittelt. Je unselbstständiger die Person, desto höher der Pflegegrad, desto höher der Personalschlüssel. Dessen Bemessung anhand von Pflegegraden birgt ein großes Risiko für die stationäre Pflege. Denn je besser die pflegerischen Ergebnisse sind, desto geringer werden der Pflegegradmix sowie die zur Verfügung stehende Refinanzierung und damit auch der Personalschlüssel. Professionelles pflegerisches Handeln zeichnet sich durch ein gezieltes Deeskalationsmanagement aus. Dieses hat zum Ziel, die beschriebenen Phänomene herausfordernden Verhaltens durch pflegerisches Handeln zu reduzieren. So wird analysiert, ob ein

Risiko für die Phänomene besteht, wie diesen zu begegnen ist, und es wird erfasst, wie erfolgreich die getroffenen Maßnahmen sind. Für eine solche pflegerische Praxis braucht es regelmäßige Schulungen, Fallbesprechungen und eine durch gute Führung gepflegte menschliche Haltung, kurzum: personelle Ressourcen – qualitativ wie quantitativ. So entsteht hier folgender Effekt: Reduzierung der herausfordernden Verhaltensweisen durch hohen personellen Aufwand führt zu niedrigen Pflegegraden und geringer werdenden Personalressourcen. Das bedeutet im Klartext: Wenn Pflegende professionell und erfolgreich handeln, sorgen sie momentan noch dafür, dass weniger Personal zur Verfügung steht. Dies ist ein Teufelskreis, der nur unterbrochen werden kann, wenn die Personalbemessungsverfahren künftig losgelöst von der Pflegegradstruktur einer Einrichtung berechnet werden.

Der neue Pflegebedürftigkeitsbegriff aus Sicht der Pflege:

die Bewertung der Selbständigkeit hat Tücken

Das neue Verständnis von Pflegebedürftigkeit, das mit dem Zweiten Pflegestärkungsgesetz im SGB XI verankert wurde, stellt die Frage nach der Selbständigkeit im Umgang mit den Folgen von Krankheit und funktionellen Beeinträchtigungen in den Mittelpunkt. Als pflegebedürftig gelten demnach Menschen, die nicht in der Lage sind, ohne Hilfe anderer Personen die Auswirkungen gesundheitlicher Probleme in verschiedenen Lebensbereichen zu bewältigen. Diese Auswirkungen umfassen zunächst einmal zahlreiche alltägliche Aktivitäten, aber auch den unmittelbaren Umgang mit Krankheitsfolgen (z. B. mit therapeutischen Anforderungen, mit Schmerzen oder mit der Notwendigkeit von Verhaltensanpassungen) und die psychische Situation.

Das neue System will erlernt sein

Der neue Pflegebedürftigkeitsbegriff verlangt eine neue Denkweise. Denn seit Januar 2017 geht es nicht nur um mehr Hilfe, es geht vielmehr darum, die Selbständigkeit des Pflegebedürftigen richtig zu rastern und das System geschickt zu nutzen. Wer an diesen Punkt herangeht wie in den letzten 20 Jahren, wird zwangsläufig scheitern.

Dies ist im folgenden Beispiel anhand eines an Demenz erkrankten Kunden erläutert:

Der demente Bewohner ist eher passiv und in sich gekehrt. Er sitzt in der Regel den ganzen Tag dort, wo man ihn zuletzt hingesetzt hat. Wenn man ihn auffordert, mitzukommen oder bei irgendetwas mit zu machen, so tut der Bewohner das – aber nur nach Aufforderung. Wie würde man aus dem Bauch heraus die Selbständigkeit bei dem Kriterium »sich beschäftigen« in Modul 6 bei diesem Kunden bewerten?

selbständig überwiegend selbständig überwiegend unselbständig unselbständig

Ein Großteil der Pflegekräfte antwortet auf diese Frage spontan mit »überwiegend unselbständig« oder gar »unselbständig«. Laut des neuen Begutachtungsinstrumentes (BI) wäre dieser Kunde jedoch »überwiegend selbständig«, denn der Kunde benötigt (nur)... »Motivation oder Unterstützung bei der Entscheidungsfindung (Vorschläge unterbreiten).«

Für die Bewertung der Pflegebedürftigkeit ist es vollkommen irrelevant, ob ein Kunde eine Verrichtung tätigt oder nicht, es ist der Grad der Selbständigkeit zu werten – und das will erlernt sein. Für unsere Pflegekräfte entsteht hier ein nicht zu unterschätzender Qualifizierungs- und Informationsbedarf. Ohne hinreichende Kenntnis zu den Definitionen würde man zur falschen Einschätzung der Grade der Selbständigkeit kommen.

Szenario: Gleicher Pflegeaufwand bei geringerer Pflegegradstruktur?

Professionelle Herangehensweisen, etwa nach Grundsätzen der Kinästhetik, des Deeskalationsmanagements oder personenzentrierter Beratung und Anleitung wirken sich positiv auf den Kunden aus. Eine solche Pflege ist unser Leitmotiv und führt zu geringeren Einschränkungen der Mobilität als eine pflegerische Versorgung, die auf eine schlichte Übernahme von Selbstpflegedefiziten ausgerichtet ist. Jedoch ist sie nicht nur anspruchsvoll, sondern auch zeitintensiv.

Nach wenigen Monaten Praxiserfahrung mit dem BI zeichnete sich bereits ab, dass aktive, verhaltensauffällige Menschen mit mittlerer bis schwerer Demenz (innerhalb eines Neubegutachtungsverfahrens) tendenziell nur in niedrigen Pflegegraden eingruppiert werden. Der neue Pflegebedürftigkeitsbegriff gewichtet ihr auffälliges Verhalten nur mit 15 Prozent (Modul 3), dadurch wird der Pflegebedarf mehrheitlich nur mit dem Pflegegrad 3 oder 4 berücksichtigt. Das scheint aus pflegefachlicher Sicht nicht angemessen. Denn unsere Pflegekräfte berichten, dass gerade aktive gerontopsychiatrisch erkrankte Kunden mit Verhaltensauffälligkeiten eine kommunikationsintensive Pflege und Betreuung über 24 Stunden benötigen. Menschen mit leichter Demenz dagegen profitieren eher vom neuen Pflegebedürftigkeitsbegriff. Sie werden leichter in niedrigere Pflegegrade eingestuft und erhalten so einen besseren Zugang zum Leistungsspektrum der Pflegeversicherung.

Aus Perspektive unserer Pflegekräfte ist die Arbeitssituation schon heute in vielen Handlungsfeldern angespannt. Nebst fehlenden wirksamen »

Es lässt sich vermuten, dass sich die Kundenstruk-

tur der stationären Pflege ändern wird; es werden mehr Menschen mit kognitiven Einschränkungen

einziehen.

Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel, lassen sich die zukünftigen höheren Anforderungen nur schwer bewältigen, welche die Gesetzesänderung mit sich bringen. Neben der Politik ist vor allem die Leitungsebene in der Pflicht durch mehr Unterstützung dafür zu sorgen, dass sich die Mitarbeitenden mitgenommen fühlen, auf die Reise in eine sich massiv verändernde Pflegewelt.

Teufelskreis erfolgreiche Pflege und Finanzierung

Es besteht Anlass zur Sorge um die Zukunft der Finanzierbarkeit von professioneller und menschenwürdiger Pflege. Damit das BI und das PSG 2 ein Erfolg werden können, ist rasch ein realistisches Personalbemessungsinstrument nötig, das der pflegerischen Ergebnisqualität entspricht. Die Gefahr besteht, dass durch die Hintertür die Minutenpflege zurück ins Pflegeheim spaziert, nur leider zu deutlich schlechteren Rahmenbedingungen. Ein neues Instrument wird den Pflegenden für frühestens 2020 versprochen.

Mit dem vor über zwei Jahrzehnten in Kanada entwickelten Personalbemessungsinstrument »Plaisir« wurde bereits ein erfolgreicher Versuch unternommen, den Personalbedarf anhand einer am Individuum orientierten Pflege zu ermitteln. Die Erprobung des Verfahrens für Deutschland wurde 2004 eingestellt.

Ein über Jahre erarbeitetes Qualitätsniveau bricht schnell zusammen, wenn die Ressourcen unter ein Mindestniveau sinken. Ein gutes Niveau wieder aufzubauen, wird angesichts des demografischen Wandels und dem damit einhergehenden Fachkräftemangel enorme Energie benötigen. Bis dahin werden professionell Pflegende im stationären Setting unter den viel zu geringen personellen Ressourcen leiden müssen

Der neue Pflegebedürftigkeitsbegriff und das neue Begutachtungsverfahren haben dazu geführt, dass die aktivierende und daher sehr zeitaufwendige Pflege mit einem geringeren Pflegegrad quittiert wird. Das Einstufungsmanagement ist und bleibt die wichtigste Stellschraube für die maximal erreichbare Personalausstattung in der Hand des Pflegemanagements. Höherstufungen sollten künftig einfacher werden, da es aufgrund des gleichbleibenden Eigenanteils für den Kunden, leichter sein wird, das Einverständnis für ein Höherstufungsverfahren zu bekommen.

Für die vollstationäre Pflege muss das Einstufungsmanagement zu einem Kernprozess im Pflegemanagement werden. Es bleibt aber der Anreiz in die falsche Richtung. Im alten wie im neuen System geht es einzig darum, den Leistungsanspruch festzustellen. Je höher der Pflegegrad, desto höher der Geldbetrag aus der Pflegekasse. Auf den ersten Blick erscheint dies gerecht und logisch, weil schließlich ein höherer Hilfebedarf auch mit höheren Kosten verbunden ist. Im Ergebnis hat dieser Ansatz jedoch den Effekt, dass sich jene finanziell belohnt sehen, die Pflegebedürftigkeit verstärken, hingegen andere bestraft sehen, die sich erfolgreich um Aktivierung und Wiedererlangung der Selbständigkeit bemühen. Nach wie vor wird Pflege, die den Bedürftigen bedürftiger werden lässt, besser bezahlt als solche die seine Selbständigkeit fördert. Wie das alte, so wirkt auch das neue Verfahren entgegen der eigentlichen Zielsetzung des Pflegeversicherungsgesetztes. Es fördert den Pflegebedarf und behindert Prävention, Aktivierung und Rehabilitation.

Durch die Überleitung im Jahr 2016/2017 wurden die aktuellen Bewohner nicht schlechter gestellt, aber der übergeleitete Pflegegradmix spiegelte in der Regel nicht die tatsächliche Bewohnerstruktur wieder, die sich bei einer Neubegutachtung aller Bewohner ergeben hätte. Im Ergebnis erhielten die Einrichtungen eine Pflegegradstruktur, die nicht mit dem neuen Pflegebedürftigkeitsbegriff übereinstimmte. Bereits im Vorfeld der Einführung des neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffes stand fest, dass die Überleitung der Pflegebedürftigen von

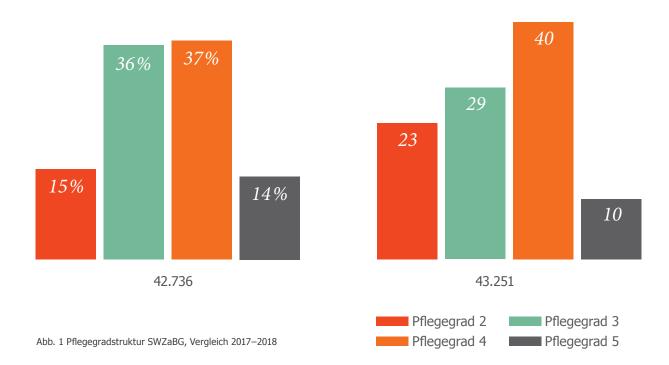
Pflegestufen in Pflegegrade mit einem einfachen oder doppelten Stufensprung keine versorgungbedarfsgerechte Überleitung darstellt. Im Rahmen der EVIS Studie untersuchten die Forscher der Universität Bremen und Prof. Rothgang u.a. genau diese Problematik. Aus den Ergebnissen dieser Studie wurde der sogenannte Rothgang-Effekt abgeleitet. Vereinfacht gesagt bedeutet er, dass die Pflegegradstruktur nach der Überleitung systembedingt aufgebläht ist. Nach der Überleitung haben viele Pflegebedürftige insbesondere in den hohen Pflegegraden einen Pflegegrad, den sie bei Neubegutachtung mit Hilfe des neuen Begutachtungsinstruments (BI) nicht bekommen würden. Sie wurden durch die Überleitung zu hoch eingestuft. Ausgehend von der normalen Fluktuation ist davon auszugehen, dass die nachrückenden Bewohner, die nach dem BI begutachtet wurden, einen niedrigeren Pflegegrad haben, als die, die übergeleitet wurden. Es ist daher davon auszugehen, dass langfristig der durchschnittliche Pflegegrad sinken wird. Dies hat neben der Veränderung der Bewohnerstruktur auch betriebswirtschaftliche Konsequenzen. Jede Veränderung der Pflegegradstruktur führt zu einer Verschiebung der im Rahmen der Überleitung erstellten Mischkalkulation und es drohen je nach Ausmaß der Veränderungen nicht unerhebliche Risiken. Beispielhaft sei hier die Verschiebung der Pflegegradstruktur in den Jahren 2017–2018 am Beispiel des Senioren- und Wohnzentrums am Botanischen Garten in Greifswald dargestellt (siehe Abb. 1). Diese Verschiebung kann bedeuten, dass ein vergleichbarer Pflegeaufwand mit weniger dafür zur Verfügung stehender Zeit/Personal durchgeführt werden muss. Ein weiterer Indikator ist hierbei auch die Pflegekennziffer. Die Pflegekennziffer (PKZ) ist ein Ausdruck der Pflegebedürftigkeitsstruktur die in einer Einrichtung vorhanden ist. Eine hohe PKZ in den Einrichtungen heißt dementsprechend, dass viele Schwer- und Schwerstpflegebedürftige derzeit im Haus leben. Eine niedrige PKZ dagegen bedeutet, dass wenige Schwer- und Schwerstpflegebedürftige in der Einrichtung leben. Aus den in den Pflegesatzverhandlungen



verhandelten Pflegegraden kann die Pflegekennziffer als Grundlage errechnet und zum Vergleich in späteren Verläufen hinzugezogen werden. Es kann beispielsweise vorkommen, dass eine Pflegeeinrichtung vollständig ausgelastet ist, aber in der Pflegegradstruktur nur niedrige Pflegegrade enthält. Dies hat zur Folge, dass unter Umständen zu viel Personal vorhanden ist.

In den Pflegeheimen haben sich nun aber nicht innerhalb eines Jahres die Bewohner so verändert, dass sie weniger Hilfe benötigen. Ganz im Gegenteil, der Anteil der demenziell veränderten Bewohner steigt eher als er fällt. Alle neueingezogenen und neubegutachteten Bewohner weisen hier zum Teil eine Veränderung im Pflegegrad gegenüber dem bestehenden Klientel aus. Bei dem Personenkreis, welcher zum Verlierer der Reform zählt, handelt es sich um Menschen mit mittelschwerer bis schwerer Demenz, die körperlich agil und teilweise unter Anleitung teilselbstständig bei den lebenspraktischen Verrichtungen (Selbstversorgung) sind und herausforderndes Verhalten (verhaltensauffällig) aufweisen. Dieser Personenkreis benötigt eine zeitintensive Begleitung, die über weite Teile des Tages zu erbringen ist. Nach dem neuen System erfolgt mehrheitlich die Eingruppierung ihres Pflegebedarfs in Grad 4, weil das Modul 3 (Verhaltensweisen und psychische Problemlagen) mit einer Gewichtung von nur 15 Prozent nicht das tatsächlich gegebene Betreuungserfordernis über 24 Stunden abbildet bzw. auffängt. Eine Tendenz die wir auch in anderen »

Pflegegradveränderung



Einrichtungen feststellen können. Langfristig werden aber überwiegend Schwer- und Schwerstpflegebedürftige zu den Kunden einer vollstationären Pflegeeinrichtung zählen. Dies hat zur Folge, dass der durchschnittliche Pflegegradmix als Ausgangspunkt für die Festlegung der Personalschlüssel gewählt wird und ein sinkender Pflegegradmix zu einem geringeren Personalbedarf führt! Ein professionelles Pflegegradmanagement ist daher in allen Pflegeheimen gefordert. Schließlich geht es um die Arbeitsablauforganisation und die dazugehörige Arbeitszeit eines jeden Mitarbeiters.

Die derzeit geltenden Personalschlüssel wurden in den 1990er Jahren zwischen Kostenträgern und Leistungserbringern auf Landesebene vereinbart. Grundlage war die personelle Ausstattung der Einrichtungen vor Einführung der Pflegeversicherung. Unberücksichtigt blieb damals der tatsächliche Pflegebedarf der Bewohnerinnen und Bewohner. Es wurde lediglich angenommen, die reale personelle Ausstattung sei bedarfsgerecht. Auf diesem Stand arbeiten wir noch heute. Jedoch hat sich in den letzten 20 Jahren die Versorgungssituation in

den Einrichtungen drastisch verändert. Der neue Pflegebedürftigkeitsbegriff kann nur mit einer besseren Personalausstattung umgesetzt werden! Nach Angaben des Deutschen Evangelischen Verbandes für Altenarbeit und Pflege zahlen Betroffene vom Beginn der Pflegebedürftigkeit bis zum Tod im Schnitt 31.131 Euro aus der eigenen Tasche an ein Pflegeheim. Heute zahlen Betroffene im Schnitt 1.751 Euro Eigenanteil für eine Versorgung in einer vollstationären Pflegeeinrichtung; das sind etwa 60 Euro mehr als 2017. Die mit dem PSG II eingeführten einheitlichen Eigenanteile (EEE) führten dazu, dass es das Prinzip der kostendeckenden Personalschlüssel in den meisten Bundesländern nicht mehr gibt. Was sich als positiv für viele Bewohner und Pflegebedürftige auswirkte, stellte sich für die betriebswirtschaftliche Steuerung der Pflegeheime umso schwieriger dar. Denn der Gesetzgeber hatte es den Ländern übertragen, für eine Ausgestaltung der Personalbemessungsverfahren zu sorgen. Zwar wurde per Gesetz eine Überleitungsformel angeboten, diese berechnete jedoch nur die monetäre Überleitung der bisher » Die Veränderung der PKZ im Senioren- und Wohnzentrum am Botanischen Garten im Verlauf:

3,46

Pflegesatzverhandlung 2017

3,49

01.01.2017 (nach Überleitung)

3,36

31.05.2018

nach Pflegestufen differenzierten Pflegesätze und ließ die Konsequenzen für die eigentlich immer dazugehörigen Personalschlüssel offen. Generell bestand eine wesentliche Herausforderung der Überleitung darin, dass bei extern vorgegebenen (z.B. landeseinheitlichen) Personalschlüsseln durch die einrichtungseinheitlichen Eigenanteile ein Eingriff in die Preisbildung stattfindet, so dass die rechnerischen Pflegesätze (Eigenanteil + Pflegekassenerstattung) für die Pflegegrade nicht mehr jeweils für sich kostendeckend sind. Damit entstanden für die einzelnen Einrichtungen finanzielle Risiken bei einer Veränderung in der Pflegegradstruktur der Bewohnerschaft, die sich direkt auf das Ergebnis auswirken konnten.

Hoffnung für dieses Dilemma liegt jedoch auch bereits im PSG II. Der § 113 c SGB XI regelt die Einführung eines einheitlichen, bundesweit vergleichbaren Personalbemessungssystems. Hier müssen sachgerechte Kriterien der Personalbemessung entwickelt und umgesetzt werden, die den Pflegebedürftigen eine angemessene, bestmögliche Versorgung garantieren und in der Pflege eine angemessene und bestmögliche Gestaltung der Pflege sicherstellen!

Zukünftige Entwicklungen

Die künftige Entwicklung der gesetzlichen Pflegeversicherung ist von mehreren Faktoren abhängig. Der demografische Wandel in Deutschland stellt eine bekannt große Herausforderung für die gesetzliche Pflegeversicherung dar, denn mit höherem Alter steigt zugleich die Pflegewahrscheinlichkeit. Dieser Anstieg hält die kommenden vier Jahrzehnte an. Vor diesem Hintergrund und aufgrund wandelnder Haushaltsstrukturen (Trend zu Ein- und Zweipersonenhaushalten) kann eine preisgünstige familiäre Pflege nicht mehr aufrechterhalten werden.

Eine wesentliche Kernaufgabe unserer Gesellschaft wird daher die Finanzierbarkeit der Pflegeversicherung für die nächsten Generationen bei sozialpolitisch vertretbaren Beitragssätzen darstellen. Seit dem Jahr 2014 prüft die Bundesregierung alle drei Jahre die Notwendigkeit und Höhe einer finanziellen Anpassung der Leistungen der Pflegeversicherung (§ 30 SGB XI). Dabei gilt es zu beachten, dass die Leistungsbeiträge nicht höher steigen sollen als die Entwicklung der Bruttolöhne in der gleichen Zeitperiode.

Eine weitere Kernaufgabe der Bundesregierung ist die konsequente Weiterentwicklung der hohen qualitativen Pflege. Eine hohe Versorgungsqualität kann – nach den aktuellen pflegewissenschaftlichen und medizinischen Erkenntnissen – durch diverse Grundbedingungen und Einflüsse erreicht werden. Es ist Aufgabe der Politik den gesellschaftlichen Diskurs zu Leistungen und Kosten zu führen und einen breiten, tragfähigen Konsens herzustellen. Klar muss allen Beteiligten sein, dass eine qualitativ hochwertige Betreuung und Pflege, einen personalintensiven Prozess darstellt. Entsprechend verlangt es zum einen nach einheitlichen Bewertungskriterien für die Personalbemessung, zum anderen nach einem indikatorgestütztem Bewertungssystem für die Pflegeanbieter und nach einer angemessenen, langfristig tragfähigen Finanzierung dieses Systems. •

GESCHÄFTSBEREICH ASSISTIEREN



Pommerscher Diakonieverein e.V. Gützkower Landstraße 32 17489 Greifswald

Telefon 03834 5820-0 Fax 03834 5820-30

jens.tode@pommerscher-diakonieverein.de www.pommerscher-diakonieverein.de

Jeder nach seinen Fähigkeiten...

Jens Tode, Bereichsgeschäftsführer assistieren



Mag man zur Lehre des Philosophen Karl Marx stehen wie mal will. Mag man sich schaudernd abwenden oder sich ihr mit heiligem Ernst nähern. Eines haben seine wesentlichen Aussagen zur Gesellschaft seines Jahrhunderts gemein. Sie sind Ergebnis einer ausführlichen Analyse.

Nun besteht unser Kerngeschäft nicht unmittelbar in der Beobachtung und kritischen Auseinandersetzung mit den derzeitigen sozialen Verhältnissen, das überlassen wir gern auch weiterhin den Philosophen, gleichwohl sind wir mehr als bisher dazu aufgerufen, die bisherigen Strukturen des bundesdeutschen Hilfesystems und mögliche negative Auswirkungen der institutionellen Hilfen für Menschen mit Behinderungen ausführlich zu analysieren und daraus zukünftiges professionelles Handeln abzuleiten. Dies gilt vor allem vor dem Hintergrund der Wirksamkeit der Reformstufe 3 des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) ab dem 01.01.2020.

Die Begrenzungen institutioneller Hilfen werden in der Praxis vor allem dann offenbar, wenn wir das Paradigma der Personenzentrierung wörtlich nehmen. Tun wir dies in der gebotenen Konsequenz, so werden wir schnell feststellen, dass herkömmliche Prozesse einer Neujustierung bedürfen. Aus Personenzentrierung und einem starren Fokus auf den Kunden, wird eine Personenorientierung, die das soziale Umfeld des Menschen mit einschließt und gleichzeitig die Selbstorganisation von Menschen im Gemeinweisen als zentrales Handlungsfeld ausmacht. Das Bundesteilhabegesetz, der individuelle Teilhabeplan (ITP), die Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB) u.v.m. sind hilfreiche Konstruktionen, um den Blick der professionell Helfenden hin zu mehr angestrebter Teilhabe und zu weniger sozialer Abhängigkeit zu schärfen.

Diesen professionellen und geschärften Blick brauchen wir, um unter den bisherigen und vor allem »

..., jedem nach seinen Bedürfnissen!

den neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen moderne und attraktive Dienstleistungen anbieten zu können. Zukünftige Blickrichtungen dürfen sich im Kontext der institutionellen Hilfen daher nicht nur auf die standardisierten Abläufe, internen Ordnungen und Organisationsstrukturen einer Einrichtung richten. Noch vielmehr wird unser Verständnis der helfenden Beziehung zu unseren Kunden eine Rolle spielen. Schauen wir auf ihn herab, sehen wir das Objekt, das unserer Hilfe bedarf, oder werden wir mit unserer Haltung auf Augenhöhe, einen Beitrag zur Selbstermächtigung unserer Kunden und damit einen Beitrag zu ihrer wirklichen Teilhabe leisten können? Die Antwort darauf wird über die Nachhaltigkeit unserer Dienstleistungen entscheiden. »

Teil zwei des Eingangszitats schließt mit dem Hinweis auf die Bedürfnisse. Karl Marx, dem wir diesen Satz verdanken, verwendete diese Aussage im Kontext des Zusammenhangs zwischen Arbeit und Zuteilung von Gütern. In seiner Gesellschaftsutopie sieht Marx diesen Zusammenhang aufgelöst. Es ist damit nicht mehr maßgebend, wieviel jemand arbeitet um zu entscheiden, wie viele Güter ihm zugeteilt werden. Allein das, was der Mensch für sein Leben benötigt ist prioritär und dass kann je nach der individuellen Bedürfnislage unterschiedlich ausfallen. Ein spannender Gedanke, der auch das Thema der Leistungsfähigkeit und den damit verbundenen »Lohn« in Beziehung setzt bzw. ihn vielmehr aufzulösen versucht.

»Wie misst man Teilhabe in der Eingliederungshilfe« hieß 2011 ein Projekt an dem sich der Geschäftsbereich assistieren über mehrere Jahre beteiligen durfte. Auch hier ging es um die Identifizierung von Wünschen, persönlichen Zukunftsplanungen und Bedürfnissen der Kunden. Die Zielgruppe wurde mithilfe verschiedener Instrumente (Teilhabekiste) dabei unterstützt, selbst zu beschreiben, was für sie ein gutes Leben wäre und welche Bedürfnisse sie damit verbinden. Daraus entstanden (vielleicht nach unserem Verständnis »utopische«) Zielformulierungen. Aber es ging nun mal in beruhigender Weise nicht darum, was wir uns als professionell Helfende für den Kunden vorstellen. Im Übrigen wirkten die beteiligten Menschen aktiv am Projekt mit und entwickelten durch die praktische Anwendung der Teilhabekiste das Instrument weiter.

Seit dem Jahr 2018 ist nun der Leistungsträger der Eingliederungshilfe verantwortlich für die Bedarfsanalyse und Zielvereinbarung der Leistungsberechtigten, unserer Kunden. Regional unterschiedlich wird bei der Ermittlung des individuellen Hilfebedarfs des Antragstellers auf die Teilhabekiste des o.g. Projektes zurückgegriffen.

Ohne Zweifel ein guter Ansatz, der zunächst vor dem Hintergrund des im BTHG formulierten gesellschaftspolitischen Anspruchs, nämlich das Fürsorgesystem zu verlassen und ein modernes Teilhaberecht zu schaffen, Anerkennung finden sollte.

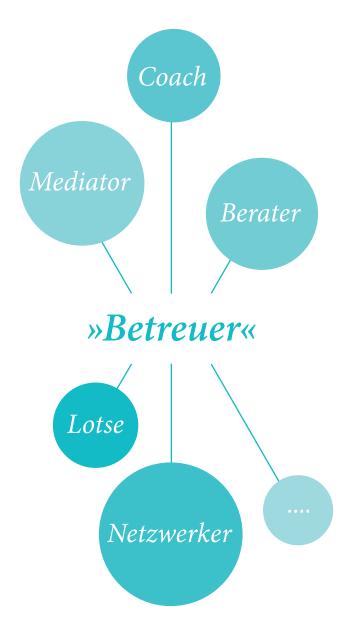
Gleichwohl sollten die Praktiker aufmerksam verfolgen, wie reflektiert die Leistungsträger mit den formulierten Wünschen und Bedürfnissen der Antragsteller umgehen und welche Teilhabeziele daraus tatsächlich ihren Weg in die zu schließende Zielvereinbarung finden. Die Ȇbersetzung« dessen was vereinbart wurde und das, was die Antragsteller tatsächlich gewollt haben, kann nur in der Praxis erfolgen. Und womöglich besteht eine unserer wesentlichen Aufgaben zukünftig auch darin, dem Formalismus einer Vereinbarung insofern zu begegnen, das unsere angebotenen Dienstleistung den Kern dessen erfassen, was der Kunde tatsächlich wünscht, er oder sie aber nur beschwerlich äußern kann oder einer an sich unzulässigen Interpretation Dritter unterworfen ist.

Durch die Änderungen der Zuständigkeiten, vor allem im Hinblick auf die Bedarfsfeststellung, mag der Eindruck einer Entlastung der Dienstleister entstanden sein. Diesem Eindruck widerspreche ich konsequent. Es sind neue Aufgaben oder andere inhaltliche Schwerpunkte, denen sich die Praxis stellen muss. Es sind neue Funktionen, die zu übernehmen sind. Der »Betreuer« wird nicht nur zum Assistenten. Er wird zukünftig und vermehrt Mediator, Berater, Lotse, Netzwerker, Coach... sein (müssen).

Nach Wittenberg 2017, feiert nun Trier 2018 eine große Persönlichkeit der Stadt. Beide haben auf ihre Weise und in ihrem Jahrhundert die Gesellschaft geprägt und verändert. Und mögen auch hier, evtl. Gemeinsamkeiten schon erschöpft sein, so betrachteten doch beide in ihren Gesellschaftsanalysen den Menschen in seiner unmittelbaren sozialen Situation.

Der Kern unserer Analysen sollte daher auch nicht abstrakt bleiben. Vielmehr geht es im zukünftigen professionellen Handeln darum, den Menschen so zu begleiten, dass ein individuelles Höchstmaß an Partizipation und Teilhabe des Einzelnen (auch im institutionellen Kontext!) möglich wird.

Zugegeben etwas überhöht, aber vielleicht ist dies unser Beitrag für eine Gesellschaft, in der es keine Rolle mehr spielt, wie leistungsfähig man ist oder ob man eine Behinderung hat oder eben nicht.



Eine Gesellschaftsutopie?

Wer weiß.



Erinnern macht Spaß

Jeder ist einzigartig und individuell mit seiner Biografie und seinen Erinnerungen.

Anne Goericke, Mitarbeiterin Greifswalder Wohnstätten & Heike Bondeur, Regionalleiterin Greifswalder Wohnstätten

>>

Nur wer sich erinnern kann, weiß, wer er ist.
In unserer Lebensgeschichte und den Geschichten unseres Lebens finden wir die Wurzeln für Selbstvertrauen und Individualität.

<<

(Osborn et al. 1997, S. 18).

Die Frage: »Wer ist der Mensch, der uns gegenübersitzt?«, stellt sich in der täglichen Arbeit mit Menschen. Er besitzt eine eigene, individuelle Lebensgeschichte und wird damit zu etwas ganz Besonderem.

Dass uns ein Mensch seine Lebensgeschichte oder Teile aus dieser erzählt, ermöglicht uns eine subjektive und somit ganz persönliche Sicht auf sein Leben. Gleichzeitig gibt sie dem mitteilenden Menschen eine Identität.

Kenntnisse über die Biographie eines Menschen können helfen, verloren geglaubte Fähigkeiten zu reaktivieren oder in Erinnerung zu rufen. Die Rückschau auf Erlebtes stärkt aber auch die Identität und die Selbstachtung, sie schafft Freude und macht Spaß. Die Betreuungssangebote können dadurch viel differenzierter gestaltet werden und tragen somit zur Förderung der Identität, des Selbstvertrauens und dem subjektiven Wohlbefindens bei. Das Katharinenstift der Greifswalder Wohnstätten hat für das Jahr 2017 das Projekt »Erinnerungsecke« ins Leben gerufen.

Immer donnerstags fand ein Angebot für jene Bewohner/innen statt, die sich gern an die Zei-

ten erinnerten, in denen »der Trabi« das Straßenbild bestimmte und die »Schlager Süßtafel« ihre Lieblingsnascherei war. In diesem Projekt setzten die Mitarbeiter/innen sich zum Ziel, vorrangig Gespräche mit den Bewohnern/innen zu entwickeln und ihnen einen Raum zu geben, in dem sie über ihre Erinnerungen sprechen und sich austauschen konnten.

Vieles kam dabei zur Sprache. Mit dem durch die Mitarbeiter vorbereiteten Materialen konnten Plakate zu dem Thema »Das bin ich.« gestaltet werden. Mit Hilfe einer Auswahl an Bildern von Speisen und Süßspeisen, bekannten Sportlern, Aktivitäten und Orten, geriet so mancher ins Schwärmen von »alten Zeiten«. Aus diesen Gesprächen entwickelten sich gemeinsam weitere Ideen, so zum Beispiel das Nachkochen typischer Gerichte und das Anschauen der alten Lieblingsfilme.

Das Projekt blieb jedoch nicht innerhalb der Wände des Katharinenstiftes: so besuchten Bewohner/ »







innen und Mitarbeiter/innen gemeinsam die Ausstellung des Pommerschen Landesmuseums zum Thema »Der private Blick«, in denen beeindruckende Bilder darlegten, wie sehr sich Greifswald im Laufe der Zeit verändert hat.

Im Anschluss daran wurden geführte Stadtrundgänge innerhalb Greifswalds mit den Bewohnern/ innen organisiert, in denen zum Beispiel ehemalige Wohn- und Arbeitsorte besichtigt wurden, die manchen Erinnerungen an »damals« zurückbrachten. Aufgewärmt und angeregt durch die vorangegangenen Aktionen stellte der Besuch des DDR-Museums in Tutow ein kleines Highlight für die Teilnehmer des Projektes dar. Besonders aufregend war, dass alle Ausstellungsstücke nicht nur angeschaut, sondern auch angefasst und ausprobiert werden durften. Zum Abschluss des Projektes besuchten die Teilnehmer der »Erinnerungsecke« gemeinsam die Greifenwerkstatt des Pommerschen Diakonieverein e. V., in denen einige von ihnen früher beschäftigt waren. Und etwas Besonderes war an den Teilnehmenden zu beobachten: die Gesichter erhellten sich, als sie ein paar ihrer früheren Kollegen entdeckten und es gab ein freudiges »Hallo« – so manch einer konnte noch zeigen, wie und mit was er früher gearbeitet hat.

Die Erfahrungen und Erlebnisse des Projektes wurden in einem gemeinsam gestalteten Buch festgehalten. Gerne schauen sich alle Beteiligten auch diese Erinnerungen an und haben Freude beim Erinnern.





Erinnerungen
erhalten und
übermitteln
kulturelles Erbe

>>> Erinnerungen sind ein Geschenk

>>> Erinnerungen stärken die Identität und Selbstachtung





>>> Erinnern baut Brücken

>>> Erinnern schafft Freude











Leben lernen ...

wem ist schon so ganz klar, was da alles dazu gehört...

Diana Schüler, Teamleitung Steg Greifswald



Sebastian, mit dessen Einverständnis und Mitwirkung (Fotos) die nachfolgenden Zeilen entstehen konnten, ist 25 Jahre alt, nutzt die Angebote des »Steg Greifswald«, ist psychisch erkrankt und... ... versucht es täglich herauszufinden.

Seine eigene kleine Wohnung verlässt er bereits am frühen Morgen, und meist ist er einer der ersten Besucher der Tagesstätte. Hier heißt es dann täglich erstmal »ankommen«. Ankommen in einer Gemeinschaft, deren einzelne Beteiligte unterschiedlicher kaum sein können. Alle mit eigener Geschichte, eigenen Problemen, der eigenen psychischen Erkrankung. Wie angemessen kommunizieren, wenn das Handwerkszeug dazu fehlt? Wie Konflikten begegnen, ohne dass sie eskalieren. Das lernt Sebastian hier. Täglich.

Mit seiner Bezugsbetreuerin erarbeitet er einen Tages- und Wochenplan. Gemeinsames Kochen, Tonarbeiten in der Ergo, Gruppenaktivitäten, Küche

putzen... Ein stetiger Versuch, den Tag zu strukturieren und mit den eigenen Kräften zu haushalten. Und oft die Verstrickung aus Vorhaben, eigenem Anspruch, Überforderung und Frustration.

Zur Ruhe kommt er dabei nur selten, und was er heute auf einem Blatt Papier festschreibt, kann morgen bereits wieder verworfen sein...

Und dann die große Frage nach der eigenen Identität... wer er ist, was er kann, was von ihm erwartet wird, was er selbst von sich erwartet. Setzt er für einen Moment eine Maske auf, um sich als Löwe zu fühlen, unbesiegbar, stark und frei, ist er doch im nächsten Moment wieder der 25-jährige Suchende, der das Leben lernt.

Meist findet Sebastian die anderen Besucher und uns Mitarbeitende »voll krass nett«. Er ist umsichtig, hilfsbereit, humorvoll, ja wenn nicht gar komisch. Manchmal aber hat er selbst das Gefühl, sein Umfeld zu nerven. Mit seiner Wut, seinem Trotz, seiner Ungeduld. Dann, wenn er bei Gruppenbesprechungen nicht still sitzen und zuhören kann oder mit seinen Ideen und seinem spontanen Aktionismus über das Ziel hinausschießt. Für die Besucher der Tagesstätte stellt das schon häufig eine Überforderung dar. Für uns »Profis« ist es Herausforderung und Bereicherung gleicherma-Ben und der Anspruch, ins Gespräch zu gehen, zuzuhören und ihm die Möglichkeit zur Reflexion zu bieten. Dass sein Verhalten durchaus Konseguenzen haben kann, nicht aber die persönliche Ablehnung bedeutet, verwirrt ihn oft. Seine Grenzen und die seines Gegenübers sind dabei immer wieder Thema. Ein Thema! Denn Sebastian beschäftigen viele Themen, manchmal auch gleichzeitig. Das Wetter (heute, morgen, nächste Woche), das politische Tagesgeschehen, das bessere Gelingen des nächsten Hefezopfes oder das vorhandene Datenvolumen des Handys. Dazu fragt er sich, ob denn Deutschland Weltmeister wird, warum sein Hinterrad schon wieder einen Platten hat, woher gerade die laute Musik kommt und warum Männer eigentlich in gleichen Berufen mehr verdienen als Frauen. Das ist doch schließlich ungerecht.

Eine Frage jedoch beschäftigt ihn immer besonders. Die Frage danach, ob das Sozialamt die Kostenzusage verlängert und er weiter in den »Steg« gehen kann.

Denn der »Steg« ist mehr für Sebastian, als die Zeit mit anderen Besuchern in der Tagesstätte zu gestalten. Der »Steg« ist auch Freizeitgestaltung. Nachmittags und auch samstags nutzt Sebastian die Kontakt- und Begegnungsstätte. Weil hier andere Besucher kommen, ist auch das Zusammensein anders. Wieder neue Charaktere und neue Themen. Kartenspielen, Klönen, gemeinsame Kinobesuche, ..., Kommunizieren. Und das funktioniert beim gemeinsamen Kochen am besten, auch nonverbal. Und kochen kann Sebastian. Er ist gelernter Beikoch und würde am liebsten so

richtig in seinem Beruf arbeiten. Da seine Erkrankung eine vollschichtige Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt zur Zeit nicht möglich macht, arbeitet Sebastian im Zuverdienstprojekt BioBistro. An durchschnittlich 10 Stunden pro Woche putzt und schnippelt er Gemüse, würzt und rührt Suppen, erledigt den Abwasch, bringt die Küche auf Hochglanz und fungiert als Stimmungsbarometer für die Küchencrew. Manchmal sorgt er auch hier für ordentlich Zündstoff... sprunghaft, (über-)motiviert und gleichzeitig hochkollegial und um das Wohl anderer besorgt. Von seinen Kollegen erfährt er Anerkennung für sein Engagement und Kritik für seine Launenhaftigkeit gleichermaßen. Nicht immer leicht, damit umzugehen. Für Sebastian nicht und für sein Umfeld ebenso.

Für ein paar Stunden im Monat wird Sebastian durch seinen ambulanten Einzelfallhelfer begleitet. Der unterstützt unter anderem beim wöchentlichen Einkauf. Einkaufen kann Sebastian eigentlich allein und seine Zusammenstellung, vor allem jene der ausgewählten Lebensmittel, ist abwechslungsreich, ausgewogen und vitaminhaltig. Einen Einkaufszettel benötigt er dafür auch nicht. Aber zusammen versuchen die beiden, das geringe Monatsbudget sinnvoll aufzuteilen, sodass am Ende des Geldes nicht mehr allzu viel Monat übrig ist. Aber die Einzelfallhilfe bietet neben dem Einkaufstraining Sebastian auch die Möglichkeit für »richtige Männergespräche« und gemeinsame Aktivitäten. Fester Bestandteil ist dabei auch Hündin Lilli. Mit Lilli (»Wollknäuel«) kann Sebastian sich bei ausgedehnten Spaziergängen und Ballspielen auspowern oder bei gelegentlichen Schmuseeinheiten die Balance aus Nähe und Distanz erfahren. Weil es aber im Alltag nicht immer nur um Lernen und das Bewältigen schwieriger Aufgaben geht, genießt Sebastian auch die Momente, in denen er mit seinem »Master D.« einfach mal albern sein kann.

Beim nochmaligen Überfliegen des Textes beschleicht mich ein Gedanke... vielleicht wissen wir alle, was so dazugehört... aber vielleicht können wir alle ein wenig mehr Leben lernen. •

Segel setzen – ship of tolerance

Ulrike Ramm, Ergotherapeutin Wohnstätten Züssow

»Ship of tolerance«, ein weltumspannendes Kunstprojekt, wurde nach der Vision des Künstlerehepaares Kabakov,



2005 für ein friedliches und tolerantes Miteinander, trotz aller Verschiedenheit entwickelt, und gastiert jedes Jahr in einem anderen Land.

In Ländern wie: Ägypten, Italien, Kuba, der Schweiz, aber auch in Russland und den USA wurde das Projekt bereits durchgeführt, um im gemeinsamen Entstehungsprozess ein Schiff zu bauen, welches im Anschluss mit einem Folgeprogramm für Toleranz, Respekt gegenüber fremden Kulturen, Sprachen und der Akzeptanz von Unterschieden, wirbt.

Durch die Initiative der Rostocker Kunsthalle gastiert »Ship of tolerance« erstmals in der Hansestadt Rostock. Ministerpräsidentin Manuela Schwesig übernahm dazu die Schirmherrschaft.

Von Mai bis Oktober 2018 ist das Schiff für jedermann im Rostocker Stadthafen zu besichtigen. An der Installation waren beispielsweise Vereine, Unternehmen, Kitas, Schulen und kirchliche Einrichtungen beteiligt.

In den Anfängen stand die Idee der Teilnahme wie ein kleiner Kern, welchen man in die Erde legt, hegt und pflegt, um einen guten Ertrag zu ernten. Die Idee war geboren, da wollen wir, die Teilnehmer/innen aus der Tagesbetreuung im Liesenhoff-Haus, der Wohnstätten Züssow, unbedingt mitmachen.



Workshop-Teilnehmer bei der Gestaltung eines Segeltuchs.

Der Kontakt wurde zur Museumspädagogin der Kunsthalle Rostock hergestellt und gemeinsam ein Konzept entwickelt, welches ermöglichte, diesen Workshop auch, und gerade für den ländlichen Raum am Standort Züssow zu verwirklichen und dazu viele Gäste einzuladen.

Mit großer positiver Resonanz wurde auf die Einladung reagiert, so dass am 13.06.2018 rund 80 Teilnehmer zum Kreativworkshop »Ship of tolerance« im Tagungshotel Ostseeländer erwartet wurden.

Bewohner der Wohnstätten Züssow, Mitarbeiter der Greifenwerkstatt, eine Klasse der Grundschule sowie die Vorschulgruppe der Kita »Bummi« des Ortes, fanden sich ein. Gemeindemitglieder der hiesigen Kirchengemeinde »Züssow-Zarnekow-Ranzin«, ehemalige Mitarbeiter/innen des Pom-

merschen Diakonievereins und die Klasse 1a der Martinschule aus Greifswald kamen ebenfalls zum Workshop.

An diesem Vormittag wurde nicht nur eine neue Materialerfahrung gesammelt, sondern das Thema von Toleranz, der Achtung vor- und miteinander, ganz intensiv gelebt. Es war ein fröhliches Kennenlernen, sich wiedersehen, ein Austausch von Materialien oder Gedanken – ein vielfältiges Begegnen zwischen Segeltüchern und bunten Farbtöpfen. In Kleingruppen wurden bereits vorbereitend auf das Event Ideen entwickelt und sich inhaltlich mit dem zentralen Thema der Toleranz beschäftigt.

Einige Teilnehmer hatten Spiele oder auch einen Baum der Toleranz hergestellt, der die Einzigartigkeit jedes Menschen widerspiegeln soll. Begeistert »





Ulrike Ramm, Organisatorin des Züssower Workshops

haben z. B. Kinder ihre Skizzen gezeigt, die dann auf dem großen Segel umgesetzt werden konnten. Vier Teilnehmer/innen konnten stets an einem Segel arbeiten. Die fertigen Kunstwerke wurden dann am Ende der Veranstaltung von den Gruppen untereinander besichtigt und bestaunt. Nach der Trocknung konnten die Segeltücher an die Kunsthalle Rostock übergeben werden, wo sie im Rahmen des Projektes rund um »Ship of tolerance« zur Besichtigung ausgestellt wurden.

Besonders erfreulich ist auch das geweckte Interesse eines Bewohners aus dem Alten- und Pflegeheim Janczikowsky, der angeboten hat, im Anschluss an den Workshop im Tagungshotel Ostseeländer, ein Modellschiff »Ship of tolerance« zu bauen. Dieses wird im Liesenhoff-Haus ausgestellt werden, um an »Ship of tolerance« in

»Lasst uns ankommen, in gegenseitigem Verstehen« und dies täglich neu leben!

Züssow zu erinnern. Als Projektabschluss sind ein gemeinsamer Besuch und die Besichtigung des Schiffes im Rostocker Stadthafen geplant.

GESCHÄFTSBEREICH **ARBEITEN**



Pommerscher Diakonieverein e.V. Am Helmshäger Berg 7 17489 Greifswald

Greifenwerkstatt
Telefon 03834 5821-0
Fax 03834 5821-99

greifenwerkstatt@pommerscher-diakonieverein.de www.werkstätten-pdv.de

Budget für Arbeit Topp oder Flop?

Birgit Peters, Bereichsgeschäftsführerin arbeiten



In Mecklenburg-Vorpommern ist im vergangenen Jahr vom Sozialministerium eine Arbeitsgruppe, bestehend aus Leistungsträgern und Leistungserbringern initiiert worden. In mehreren Sitzungen wurden Rahmenbedingungen diskutiert, die notwendig sind, um das Budget für Arbeit zu einer erfolgreichen Teilhabeleistung zu entwickeln. Im Ergebnis der Diskussionen hat das Sozialministerium einen Runderlass versendet, der mindestens für die beteiligten Leistungserbringer ernüchternd war und für potentielle Kunden dieser Leistungen und deren mögliche Arbeitgeber keinen Anreiz bietet.

Schwer nachvollziehbar für uns ist, warum sich das Land nicht an dem vor 3 Jahren noch als Modellprojekt

Das Budget für Arbeit (BfA) ist eine Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben und ist mit Einführung des Bundesteilhabegesetztes (BTHG) im § 61 des Sozialgesetzbuches IX verankert worden. Damit hat der Gesetzgeber eine grundsätzliche Voraussetzung für eine neue Teilhabeleistung geschaffen, die differenzierte Ausgestaltung aber in die Verantwortung der jeweiligen Bundesländer übertragen.

gestarteten Budget für Arbeit orientiert hat. Dieses war mit finanziellen Anreizen für alle Beteiligten ausgestattet und hat zu insgesamt 20 Vermittlungen von Menschen mit Behinderung aus 6 Werkstätten in M-V geführt. Damit wurde eine Vermittlungsquote von 2,5 % erreicht, bundesweit üblich sind 0,1 bis 0,6 %! Wenn das Land eine echte Alternative zur Werkstatt für behinderte Menschen schaffen will, dann muss das Budget für Arbeit gem. § 61 SGB IX besser finanziell ausgestattet sein! Das Bundesland Hessen darf hier gern als Vorbild genutzt werden. Das Budget für Arbeit gilt seit dem 01.01.2018. Für interessierte Kunden aber ist es schwierig diese Leistung in Anspruch zu nehmen, da es für »

Vergleich der Finanzierungen des BfA

	Modellprojekt M-V	Umsetzung § 61 SGB IX in M-V	Andere Bundesländer
Laufzeit	1.06.15 – 31.05.18 (verläng. bis 31.12.2021)	gültig ab 01.01.2018	
Lohnkostenzuschuss an AG		bis zu 75% < 40% der monatl Bezugsgröße (1.078,00 €) Zahlung, wenn kein anderes Beschäftigungs- verhältnis wegen des LKZ gekündigt wurde! Wer prüft das?	Bayern: < 48%
Ausgleich für außergewöhnliche Belastung an AG im 1. Jahr im 2. Jahr	bis zu 70% AN-Brutto (aktuell 1.246,00 €) bis zu 50% AN-Brutto		
Prämie an AG	3.500,00 €	0,00 €	Hessen: bis 8.000,00 €
Aufwandsentschädigung für Vermittlung (WfbM)	3.500,00 €	0,00 €	Hessen: 3.000,00 €
Assistenzpauschalen	1. – 6. Monat: 980,00 € 7. – 12. Monat: 600,00 € 13. – 24. Monat: 500,00 €		
Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz		Bemessungsgrundlage? Wer zahlt? Der Leistungsträger oder das Integrationsamt?	Hessen: bei anerk. Schwerbehinderung: 30 % Ausgleichsabg., 70 % EGH
Bewilligungsdauer	2 Jahre mit Rückkehrrecht in WfbM	2 Jahre mit Rückkehrrecht in WfbM	Hessen: 3 Jahre mit Rückkehrrecht
Fahrtkosten	0,00 €	gemäß Härtefallregelung	

vertragliche Vereinbarungen im Rahmen des sozialrechtlichen Dreiecks (Leistungsträger-Leistungserbringer-Leistungsnehmer) keine geregelten Verfahren gibt.

Die Integrationsassistenz im Geschäftsbereich arbeiten war sowohl Entwickler als auch Ausführender des Modellprojekts für das BfA in M-V. Wir haben Erfahrungen sammeln können mit der Assistenz von Menschen auf Arbeitsplätzen des allgemeinen Arbeitsmarktes, können wir auf vielzählige Referenzen regionaler Unternehmen als verbindlicher Geschäftspartner verweisen und sind den Fallmanagern/Sachbearbeitern des Landkreises durch die langjährige Zusammenarbeit im Fachausschuss der Werkstatt gut bekannt.

Die intensive Beziehungsarbeit zu unseren Anspruchsgruppen hat aktuell dazu geführt, dass der Landkreis mit uns eine einzelfallbasierte Vereinbarung für ein Budget für Arbeit vereinbart hat und damit seinen Gestaltungsspielraum im Interesse einer individuellen Bedarfsdeckung genutzt hat.

Wir freuen uns sehr, mal wieder modellhaft eine neue Leistung anbieten zu können und mit unserem Angebot nachgefragt zu sein. Diese Form der Leistung folgt dem Anliegen der UN-Behindertenrechtskonvention. Nun liegt es am Land M-V vertragliche Grundlagen zu schaffen, die sowohl die Qualität als auch die Finanzierung eines flächendeckenden Budgets für Arbeit grundsätzlich regeln.

Das Mitarbeiterwesen im GB arbeiten

eine kernige Sache

Jenny Korinth, Integrationsfachdienst



Das Mitarbeiterwesen im GB arbeiten, mittendrin in all der Angebotsvielfalt der beruflichen Reha, eine kernige Sache. Denn hier läuft alles zusammen: Daten, Fakten und Informationen. Viele Menschen nehmen unsere Leistungen im GB arbeiten in Anspruch, da ist eine sensible und sichere Verwaltung, vor allem der personenbezogenen Daten wichtig. Dies ist eines der Kernthemen im Mitarbeiterwesen.

Seit April 2018 unterstütze ich den Integrationsfachdienst des Geschäftsbereiches arbeiten als Verwaltungsmitarbeiterin im Mitarbeiterwesen. Durch den wohlverdienten Ruhestand einer Kollegin ergab sich Anfang des Jahres für mich die Chance, die Perspektive zu wechseln.

Meine Laufbahn im Geschäftsbereich arbeiten des Pommerschen Diakonieverein e. V. begann am 01.07.2008 in Züssow. In der Wäscherei lernte ich in den ersten Jahren nicht nur die vielen Kollegen und Kolleginnen kennen und schätzen,

sondern auch die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Das Arbeiten mit ihnen hat mir stets Freude bereitet, weil es ein ehrliches, direktes und freundliches Zusammenarbeiten war. In den folgenden 10 Jahren konnte ich die vielfältigen Arbeitsangebote der Greifenwerkstatt kennenlernen und aktiv mitgestalten. Zu meinen Tätigkeitsbereichen zählten das Hotel Ostseeländer, die Verpackung und zuletzt die Montage am Helmshäger Berg, wo ich für und mit den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit Behinderung als Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung tätig war.

Nachdem ich lange Zeit aktiv an der Erbringung von Leistung zur beruflichen Teilhabe mitgewirkt habe, liegt mein Kern an Aufgaben nun auf der Pflege und Verwaltung der Daten von all den Menschen, die ihren Weg der beruflichen Rehabilitation im GB arbeiten beschreiten. Auch wenn es auf den ersten Blick trocken und eintönig wirkt, ist





Es geht nicht nur darum Akten aktuell und vollständig zu halten. Zur Aufgabe des Mitarbeiterwesens gehört es ebenso, die interne Verwaltung, das Bereichscontrolling, die Fachbereichsleitungen und die Bereichsgeschäftsführung regelmäßig mit Daten und Statistiken zu versorgen, das Vertragswesen mit Leben zu füllen, den Kontakt zu Leistungsträgern zu halten, die Schnittstelle zu den Zentralen Dienstleistungen zu pflegen sowie Angehörige und Kolleginnen und Kollegen in rechtlichen Fragen zu beraten. Ich weiß, dass das Mitarbeiterwesen mich in Zukunft vor viele neue Herausforderungen stellen wird. Und ich freue mich, sie zu meistern!



oben: Bio-Imbiss Pommerngrün in Greifswald / unten: Bistro Sonnenseite in Demmin



Zuverdienst

Teilhabe am gesellschaftlichen Leben durch Arbeit

Ulf Hrybinski, Fachbereichsleiter Servicebereiche

Arbeit ist wichtig für die Sicherung der menschlichen Existenz und ist bedeutend für die physische und psychische Gesundheit des Menschen. Arbeit stellt soziale Kontakte und Beziehungen her, sie ermöglicht die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben, Arbeit fordert den Menschen zu Aktivität heraus, sie strukturiert über einen geregelten Tagesablauf die Zeit, weist dem Individuum eine Rolle und einen sozialen Status zu und unterstützt damit die Herausbildung einer subjektiven Identität.¹

Was beim ersten Lesen des Eingangssatzes wohl möglich unheimlich kompliziert klingt, ist in der Praxis eigentlich gar nicht so schwer und wird im Geschäftsbereich arbeiten seit 2008 mit großem Erfolg umge-

setzt. In diesem Jahr gehen wir in der Umsetzung von Zuverdienstprojekten mit unserem Naturkostladen & Bio-Imbiss Pommerngrün bereits ins zehnte Jahr. Das Bio Bistro Alte Sternwarte feiert 6. Geburtstag und das Bistro Sonnenseite in Demmin heißt seit März 2017 seine Gäste willkommen.

Zuverdienstprojekte haben sich mittlerweile bundesweit als herausragende Arbeitsangebote für psychisch erkrankte Menschen etabliert.

Im Vordergrund steht eine individuell auf das Leistungsvermögen der »Zuverdienstler« angepasste Tätigkeit. Durch Arbeit am gesellschaftlichen Leben teilnehmen, berufliche Fähigkeiten und Fertigkeiten aktivieren, gesundheitliche Stabilisierung – sind nur einige Ziele, die in der Arbeit im Zuverdienst erreicht werden. Nicht zu verachten ist si-

cherlich auch die Verbesserung der materiellen Situation, gewährleistet durch ein einheitlich geregeltes Entlohnungssystem. Im Schnitt beschäftigen wir in den drei Zuverdienstprojekten durchgehend 20 Frauen und

Männer. Junge Zwanzigjährige bis lebenserfahrende Mitfünfziger sorgen für eine bunte personelle Mischung in den Angeboten. Je nach Leistungsvermögen teilt sich die wöchentliche Arbeitszeit von 4 bis 14 Stunden. Die Herausforderung für unsere Kolleginnen und Kollegen besteht in der Vielfalt der zu bewältigenden Aufgaben sowie der Arbeit in der Öffentlichkeit. Im Pommerngrün steht der Einzelhandel im Fokus - Annahmen, Einlagern, Auspreisen und Verkaufen von Bioprodukten. Dazu das Zubereiten des täglich frischen Bioimbisses. Im Bio Bistro Alte Sternwarte verwöhnen wir die Gäste u. a. mit leckeren selbst zubereiteten Flammkuchen und vegetarischem Tagesangebot zur Mittagszeit. Die Speisen und Getränke werden am Tisch serviert, Im Bistro Sonnenseite »

¹ Konzeption Zuverdienst









Bio Bistro Alte Sternwarte in Greifswald

Bistro Sonnenseite in Demmin





Bistro Sonnenseite in Demmin

Wir freuen uns mit allen Gästen und Kunden auf weitere gemeinsame und erfolgreiche Jahre.

Vielleicht auch wieder mit einem neuen Angebot?



Bio-Imbiss Pommerngrün in Greifswald



Bio-Imbiss Pommerngrün in Greifswald

sind die hausgebackenen Waffeln, der Kuchen und die täglich wechselnde Mittagssuppe die Renner. An Wochenenden wird das Bistro gern für private familiäre Feiern gebucht. Hinzu kommt in Demmin die Ausführung von hauswirtschaftlichen Reinigungsleistungen im Haus.

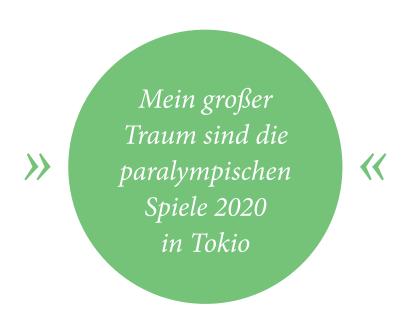
Dass die Zuverdienstprojekte so gut funktionieren, liegt auch an der tollen Zusammenarbeit mit dem Geschäftsbereich assistieren sowie dem Integrationsfachdienst des Geschäftsbereiches arbeiten. In den Tagesstätten sowie der Ambulanten Einzelfallbetreuung werden durch das geschulte pädagogische Personal die zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf dem Weg in die Zuverdienstprojekte gefördert und anschließend begleitet. Ein Dankeschön sei auch an die Aktion Mensch gerichtet. Durch Fördermittel unterstützte und unterstützt sie über mehrere Jahre die Startphasen im Bio Bistro Alte Sternwarte und im Bistro Sonnenseite.

Mit den Zuverdienstprojekten wird der Pommersche Diakonieverein e. V. auch zukünftig die Vielfalt seiner Angebote in der Umsetzung seines Leitbildes »Lebensfelder bestellen« bereichern. Allen Beteiligten wünschen wir Freude und Elan in der Umsetzung. •



Hanna Wichmann auf dem Weg in die Weltspitze

Hannes Haak, Mitarbeiter Kopernikus, Integrationsfachteam



erzählt Hanna Wichmann voller Ehrgeiz.

•

Auf ihre Leidenschaft den Sport angesprochen, ist sofort bemerkbar, wie ehrgeizig und zielstrebig die junge Frau diesbezüglich ist. Das ihr großer Traum nicht von irgendwo kommt, belegen ihre Erfolge der letzten Jahre.

•

Hanna Wichmann gehört mit ihren erst 21 Jahren bereits zu den erfolgreichsten deutschen Para-Leichtathleten. Ihre Hauptdisziplinen sind dabei das Kugelstoßen, der Keulenwurf und das Diskuswerfen. Die Liste der Erfolge und Rekorde ist lang. So gewann sie u.a. 2016 die Jugendweltmeisterschaft im Keulenwurf in Prag. Zudem stellte sie vor kurzem den deutschen Rekord im Kugelstoßen mit einer Weite von 4,55 m auf. Im Diskuswerfen

gelang ihr beim Grand Prix Meeting in Dubai dieses Jahr sogar die Verbesserung des selbst aufgestellten Europarekordes auf 9,44 m. All dies gelang ihr trotz einer schweren spastischen Beeinträchtigung, welche ihre Leistungen noch beeindruckender werden lassen.

Ganz »nebenbei« ist Hanna noch eine fleißige Mitarbeiterin im Arbeitsbereich »Eingebunden«, einem Online-Versandhandel. Über einen Online- »



Marktplatz werden handgefertigte Eigenprodukte aus den verschiedenen Arbeitsangeboten der Greifenwerkstatt und gebrauchte Bücher, die aus regionalen Buchspenden stammen, angeboten. Die Werkstatt hilft ihr bei der Vereinbarung von Sport und Arbeit. Das war Hanna bei ihrem Umzug, nach erfolgreichem Hauptschulabschluss 2014, nach Greifswald sehr wichtig. Sportliche Erfolge sind nur durch viel Training und Wettkämpfe möglich. Wöchentlich trainiert Hanna an 3–4 Tagen. Gefördert wird dies durch eine Vereinbarung zwischen der Greifenwerkstatt und ihrem Heimatverein, der HSG Universität Greifswald, um z.B. Mittwochvormittag trainieren zu können.

Es freuen sich alle ihre Kollegen und Betreuer, wenn Hanna auf Reisen zu den Wettkämpfen und Trainingslagern geht. Dann wird mitgefiebert und erwartungsvoll auf Nachrichten von den Wettkampfstätten gewartet. So ist jeder ihrer Erfolge dann auch immer ein kleiner Sieg für jedes ihrer Teammitglieder in der Greifenwerkstatt.

Das nächste große Ziel für Hanna sind die Para-Leichtathletik-Europameisterschaften im August 2018 in Berlin. Um bei der Heim-EM dabei zu sein, bedarf es der Erfüllung bestimmter Normen. Zur Vorbereitung darauf weilte sie bereits u.a. zum Trainingslehrgang auf Lanzarote. Nationale und internationale Wettkämpfe sollen dafür sorgen, diese Normen zu erreichen um dann von der Bundestrainerin für die EM nominiert zu werden.¹ Bei der Erreichung ihrer Ziele drücken wir ihr natürlich ganz doll die Daumen. Was soll bei diesem Ehrgeiz und Talent schon schief gehen?

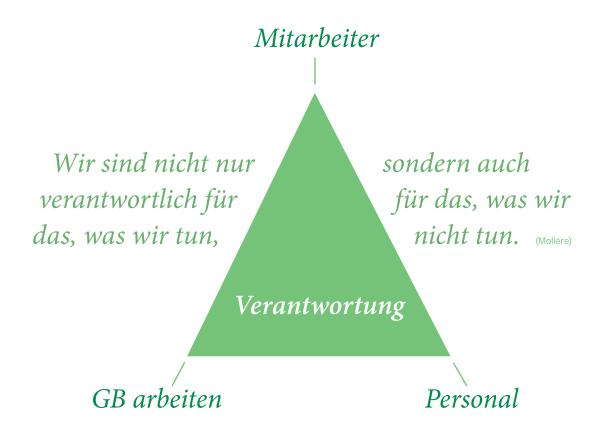
Und wer weiß – vielleicht sehen wir Hanna ja bei den paralympischen Spielen 2020 im Fernsehen und können sagen: Die Greifenwerkstatt bei Olympia!

¹ Die Nominierung findet voraussichtlich im Zeitraum vom 7.–9.7.18 statt

Verantwortung

Kern unserer Arbeit und Knotenpunkt gewaltpräventiver Strukturen

Ulrike Schulz, Assistenz Werkstattrat/Frauenbeauftragte



Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Greifenwerkstatt vertrauen sich uns – dem Geschäftsbereich arbeiten und dem Personal – tagtäglich an. Viele positive Erlebnisse zeichnen unser arbeitsreiches Miteinander aus. Jedoch sind Sicherheit und Schutz vor Gewalt ebenso konstant zu gewährleisten. Die Ressourcen, die in Form von fachlichen Erfahrungen, menschlichem Gespür und Fachwissen bereits vorhanden sind, werden wir uns zunutze machen, um ein ganzheitliches Gewaltpräventions- und Interventionskonzept zu erarbeiten. Gewaltformen sind so vielfältig wie die Strukturen

im dynamischen, menschlichen Beziehungsgefüge. Benachteiligung und Diskriminierung basieren auf gesellschaftlichen Strukturen, Normen und Werten. Sie passieren hinter verschlossenen Türen oder haben sich subtil ins kollektive Gedächtnis gebrannt. Einer Studie zu Folge, sind vor allem Frauen mit Handicap von direkten diskriminierenden Handlungen durch Personen und Institutionen betroffen.¹ Da Menschen mit Handicap Unterstützung benötigen und daraus ein Abhängigkeitsverhältnis resultieren kann, erhöht sich das Risiko für Grenzüberschreitungen, insbesondere wenn die



Dies ist eine Bildunterschrift,

Möglichkeiten der Kommunikation eingeschränkt sind. Verbale Grenzverletzungen und körperliche Übergriffe sind die offensichtlichsten und eindeutigsten Gewaltformen.

Im Fazit der Studie heißt es weiter: »Vor dem Hintergrund der Ergebnisse [...] sind zielgruppenspezifische Präventions-, Interventions- und Unterstützungsmaßnahmen zu entwickeln [...].«² Aus der gelebten Verantwortung heraus, entwickeln wir im Rahmen einer Projektgruppe ein Gewaltpräventions- und Interventionskonzept, abgestimmt auf die Bedürfnisse der Greifenwerkstatt.

Ziel ist es, aus einer vorangestellten Risikoanalyse der einzelnen Arbeitsbereiche, ein Präventionskonzept zu erarbeiten. Auf dem Prüfstand stehen dabei Strukturen, Prozesse und individuelle Gefahrensituationen. Auf dieser Basis können präventive Maßnahmen entwickelt und umgesetzt werden. Ein sogenannter Notfallplan wird in diesem Prozess ein wichtiger Knotenpunkt werden, um

in Gewaltsituationen strukturiert und transparent handeln zu können. Im Kern sollen alle Beschwerden, die im Zusammenhang mit den gewalttätigen Auseinandersetzungen stehen, in der zu installierenden Beschwerdestelle zusammenlaufen.

Unser Projektteam gleicht einem Potpourri und steht somit sinnbildlich für die vielfältige und wechselseitige Verantwortung, der wir tagtäglich nachgehen. An Bord sind demnach vier Fachkräfte aus den unterschiedlichsten Arbeitsbereichen, eine Sozialpädagogin sowie der Werkstattrat und die Frauenbeauftragte. Mit diesem Vorhaben wollen wir für noch mehr Transparenz und Schutz sorgen. Denn Verantwortung zu übernehmen – auch für das, was wir nicht tun – ist Kern und wichtiger Knotenpunkt unserer Arbeit, um Lebensfelder erfolgreich bestellen zu können.

¹ Schröttle, Monika; Erfahrungen von Frauen mit Beeinträchtigungen. Ergebnisse einer repräsentativen Studie aus Deutschland In: Informationsdienst »beziehungsweise«, Ausgabe Jänner-Februar, 2013.
² Fhd

Wäscherei, eine Erfolgsgeschichte

Heiko Jahnke, Fachbereichsleiter Technischer Bereich



Im Januar 1991 nahm die Wäscherei mit einer kleinen Mitarbeiteranzahl die Arbeiten als eigenständiger Werkstattbereich des Pommerschen Diakonieverein e.V. in Züssow auf.

Seither versorgen unzählige fleißige Hände die eigenen Wohn- und Pflegeheime des Pommerschen Diakonieverein e.V. mit sauberer Wäsche. Es gilt nicht nur die Wäsche rein und fein zu waschen, sondern Menschen mit Beeinträchtigungen einen Platz in der Gesellschaft zu geben bzw. den Einstieg ins Berufsleben zu ermöglichen.

Damals wie heute wurden und werden zukunftsweisende Konzepte geschrieben, inklusive Arbeitsangebote für benachteiligte Menschen geschaffen und die Teilhabe am Arbeitsleben erleichtert.

Im Lichte des Zeitgeistes der Gesellschaft und im Rahmen der Zertifizierung der Wäscherei wurde schnell klar, dass sich die kleine traditionelle Wäscherei zu einem modernen und innovativen Dienstleister wandeln musste. Bereits im Mai 1993 wurde dazu ein neues Gebäude für 20 Mitarbeiter mit Beeinträchtigungen in Züssow eingeweiht, Arbeitsprozesse angepasst, neue technische Anlagen eingeführt und weitere Arbeitsplätze geschaffen.

Unsere Dienstleistungen waren nun nicht nur intern gefragt, sondern auch außerhalb des Pommerschen Diakonieverein e.V. Es kontaktierten uns Hotels, Pensionen, Ferienhausbesitzer und diverse andere Kunden aus der Region. Somit öffnete sich die Wäscherei auch externen Kundenkreisen. Zeitgleich nahm die Nachfrage nach Arbeitsplätzen für Menschen mit Beeinträchtigungen erheblich zu. Schlussfolgernd entstand 2006 ein neues und großes Wäschereigebäude in Züssow. Der Umzug in die modernere Wäscherei wurde mit einem Festakt eingeläutet. Der neue Wäschereitrakt verfügte über einen teilautomatisierten Maschinenpark, der weitere Anpassungen der Prozessstrukturen und Abläufe erforderte.









Hier fanden ca. 30 Mitarbeiter einen zukunftsorientierten Arbeitsplatz vor. Unterstützt durch Fachkräfte und Wäschereihelfer konnten optimale Bedingungen für die Wiedereingliederung der Mitarbeiter in das Berufsleben geschaffen werden. Das war ein neuerlicher Meilenstein in der Geschichte der Wäscherei.

Im Zuge der Integrierung des ehemaligen Werkstattbereiches der Montage Züssow und einer umfangreichen Reorganisation in der Wäscherei, die seit 2015 andauert, gab und gibt es Impulse sich weiter den Kundenbedarfen anzupassen.

Ziel ist es, die Arbeitsprozesse in der Wäscheannahme, Expedition, Logistik, im Lege-, Mangel-, Patch- und Bügelbereich, noch effizienter zu gestalten und den sich ständig ändernden gesetzli- »







chen Rahmenbedingungen anzupassen, die technischen Standards anzuheben und zeitgemäße und personenzentrierte Arbeitsplätze für Mitarbeiter mit Beeinträchtigungen zu schaffen.

Mit inzwischen 59 Mitarbeitern und 23 Kollegen werden im Jahr ca. 778 Tonnen Wäsche gewaschen. Das entspricht ca. 3,1 Tonnen Wäsche pro Arbeitstag, die in unserer modern ausgestatteten Wäscherei mittels komplexer und anspruchsvoller Waschmethoden bearbeitet werden.

Auch wenn die Transformation von einer kleinen Wäscherei zu einem modernen und innovativen Dienstleister noch nicht ganz abgeschlossen ist, können wir bereits auf viele arbeitsreiche Jahre sehr zufrieden zurückblicken und positiv nach vorn schauen.

Allein der Mut zur Veränderung, neue Ideen einzubringen und der Umsetzungswille aller Beteiligten sind die Grundvoraussetzungen für den zukünftigen Erfolg der Wäscherei und die Triebkraft unseres gemeinsamen Handelns.

BÜRGER**HAFEN**





Bürgerhafen Martin-Luther-Straße 10 17489 Greifswald

Telefon 03834 77756-11

post@buergerhafen.de www.buergerhafen.de

Neuanfänge

Friederike Güldemann, Koordinatorin Bürgerhafen



"
[...] Nur wer bereit zu
Aufbruch ist und Reise,
Mag lähmender Gewöhnung
sich entraffen. [...]
« (Hermann Hesse: Stufen)

Alles hat seinen Ursprung darin, dass man etwas Neues wagt. Man: ehrenamtlich Engagierte, Hauptamtliche, Partner... Neues: Projekte, Strukturen, Ideen... Möglicherweise lässt sich die Arbeit des Bürgerhafens am besten unter dem Begriff des Neuanfangs zusammenfassen. Was tautologisch erscheint, ergibt im täglichen Erleben Sinn. Besonders bewusst wird einem das während der vom Bürgerhafen durchgeführten Ausbildungskurse. Ein- bis zweimal im Jahr haben neue Interessenten, also zukünftige Aktive des Bürgerhafens, sechs Tage lang die Möglichkeit, den Bürgerhafen und vor allem sich selbst, intensiv und neu kennenzulernen. Wenn man diese Menschen dort

erlebt – die alle ganz unterschiedliche Lebensgeschichten mitbringen, aber eben doch oft einen gemeinsamen Nenner haben: Sie stehen vor einem Neuanfang – dann begreift man, was es bedeutet, Lebensabschnitte zu beenden und hinter sich zu lassen. Man kann den Wind nicht ändern, nur die Segel drehen. Menschen, die den Weg in den Bürgerhafen finden, tun genau das. Aber es sind nicht nur die aktiven Ehrenamtlichen. Viele unserer ganz unterschiedlichen Angebote werden von Menschen genutzt, die ihr Schicksal in die Hand nehmen (müssen). In den folgenden Texten finden sich dafür gute Beispiele, eins soll hier vorangestellt werden:



Das Café mit Herz steht allen offen, die den Sonntagnachmittag nicht alleine verbringen wollen.

Wenn die Decke auf den Kopf fällt...

Spätestens seit den Schlagzeilen um das neu geschaffene Amt der britischen »Einsamkeitsministerin« ist das Thema der sozialen Isolation auch in Deutschland in aller Munde. Aktuelle Studien deuten darauf hin, dass Einsamkeit oder das subjektive Empfinden von Einsamkeit Schmerzen verursacht und das Risiko erhöht, an verschiedenen Zivilisations- oder auch anderen Krankheiten zu erkranken. Einsame Menschen tun sich jedoch schwer, ihre Isolation zu verlassen. Dabei sind gerade gemeinsame Aktivitäten und vor allem auch ehrenamtliches Engagement und Hilfe für andere der beste Ausweg.

Das Mehrgenerationenhaus Bürgerhafen ist seit über 11 Jahren ein Ort für Begegnungen und Gespräche und hat im Jahr 2018 gezielt weitere Angebote geschaffen, die den Austausch von Gedanken und Erfahrungen anregen, zum Beispiel

das »Café mit Herz - Treff für Alleinstehende«. Sonntags ist oft Paar- oder Familienzeit und das kann mitunter »einsame« Tage für Alleinstehende bedeuten. Begleitet von Ehrenamtlichen des Bürgerhafens gibt es alle zwei Wochen bei Kaffee und Kuchen die Gelegenheit, Kontakte zu knüpfen, sich miteinander auszutauschen, gemeinsame Interessen zu entdecken - und einfach den Sonntagnachmittag miteinander zu verbringen. Der beste Schutz vor Einsamkeit sind soziale Kontakte! Im Vordergrund stehen also immer die Beziehungen: Zu unseren Ehrenamtlichen, der Ehrenamtlichen untereinander oder auch der Ehrenamtlichen zu jenen, denen sie helfen bzw. für die sie Angebote gestalten. Aber auch als Netzwerkknotenpunkt in Greifswald und der Region ist das Knüpfen, Pflegen und Halten von guten Beziehungen der Kern unserer Arbeit im Bürgerhafen. •

AbC - Alphabetisierung bietet Chancen

»Können Sie denn nicht lesen?«

Raagna Runge, Projektmitarbeiterin Alphabetisierung bietet Chancen

E-Mails checken, den Enkeln am Abend eine kleine Geschichte vorlesen oder in gemütlicher Runde im Restaurant eine Speisekarte studieren – für Sie kein Problem? Eigentlich eine ganz normale Sache?!

Nicht für 7,5 Millionen erwachsene Menschen im erwerbsfähigen Alter (Muttersprachler). Sie gelten in Deutschland als »funktionale Analphabeten«: Sie können zwar einfache Sätze lesen und schreiben, nicht aber zusammenhängende Texte wie Arbeitsanweisungen, Handyverträge oder Behördenpost verstehen. Für sie stellen die vermeintlich kleinen Dinge eine riesige Herausforderung dar. Das soll sich im Zeitraum von 2016 bis 2026 durch die Nationale Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung, kurz »AlphaDekade« – eine Initiative von Bund, Ländern und gesellschaftlichen Partnern ändern. Ziel ist es, den funktionalen Analphabetismus bei Erwachsenen spürbar zu verringern und weiter auf das Problem aufmerksam zu machen. Auch der Bürgerhafen beteiligt sich als Mehrgenerationenhaus mit niederschwelligen Angeboten an der Initiative. Gemeinsam mit Kooperationspartnern in Kommune, Landkreis und Land sollen Formate entwickelt werden, die dazu beitragen, dass Menschen mit funktionalem Analphabetismus angesprochen und motiviert werden. Der Bürgerhafen ist dazu mit den Volkshochschulen des Landkreises, dem Volkshochschulverband M-V und vielen weiteren Partnern wie Jobcenter und Arbeitsagentur im Gespräch. Der Bürgerhafen möchte zum einen zur Sensibilisierung für dieses Problem beitragen und zum anderen ein Netzwerk schaffen, worüber Menschen aufgefangen werden, die nicht richtig lesen und schreiben können. Dass

das eine große Herausforderung ist, haben jedoch die vielen verschiedenen Initiativen aus der Vergangenheit gezeigt, die oft nur kleine Erfolge bringen konnten.

So werden schon bestehende Angebote, wie zum Beispiel an Volkshochschulen, nur von weniger als einem Prozent der Betroffenen genutzt. Menschen mit geringer Grundbildung versuchen aus Scham zu verbergen, dass sie Probleme haben – auch wenn sie wissen, dass Lesen und Schreiben wichtige Voraussetzungen für die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben sind. Aber besonders schulische Lernsituationen wirken oft abschreckend und selbst für das sogenannte mitwissende Umfeld ist es oft schwer, das Problem angemessen zu thematisieren. Deswegen wurde nach neuen Lernorten bzw. Methoden gesucht und nun sind 170 Mehrgenerationenhäuser, wie auch der Bürgerhafen, Teil einer gemeinsamen Initiative, die seit Anfang 2018 durch das Bundesfamilien- und das Bundesbildungsministerium gefördert wird. Mehrgenerationenhäuser stellen mit ihren niedrigschwelligen Angeboten für Freizeit, Bildung und Unterstützung gut vernetzte Orte der Begegnung dar und können mit ihren Angeboten flächendeckend Menschen Mut machen, auch in späteren Lebensphasen besser lesen und schreiben zu lernen. Es ist eine schwierige Aufgabe, sie dort abzuholen, wo sie gerade mental und mit ihrem Lernniveau stehen aber es ist nicht unmöglich! •

Bürger **Akademie** Vorpommern

Dr. Anja Eberts, Projektleiterin MitMachZentrale und Integration



Im Jahr 2012 ermöglichte die Herbert Quandt-Stiftung die Gründung der Bürger Akademie Vorpommern, über welche seither über 100 Menschen im Bereich bürgerschaftliches Engagement weitergebildet wurden – sei es im Grundkurs bürgerschaftliches Engagement oder im Kurs zum Bürgerpaten. Die Finanzierung über die Stiftung lief Ende 2017 aus. Der Bürgerhafen erhält das Bildungsangebot jedoch weiterhin aufrecht, um Menschen auf eine Patenschaft bzw. ein Ehrenamt in einem anderen Bereich vorzubereiten. So konnten in diesem Jahr Landesmittel über den Integrationsfonds eingeworben werden, mit denen die Bürger Akademie Vorpommern finanziell unterstützt wird.

Schwerpunkt der zwei für das Jahr 2018 angesetzten Kurse ist das Thema Integration. Dass dieser Begriff im Bürgerhafen sehr weit gefasst wird, kann man an den vielen verschiedenen Projekten sehen, die in den letzten 11 Jahren im Mehrgenerationenhaus entstanden sind und durchgeführt wurden. Dabei ging es um die Integration von Menschen mit Handicap genauso wie um das Einbeziehen von Jugendlichen, die auf dem Ar-

beitsmarkt schwer zu vermitteln waren oder aber um die Unterstützung von Angehörigen von Menschen mit Demenz. In den letzten Jahren ist nun verstärkt das Thema Integration von Menschen mit Fluchterfahrungen hinzugekommen. Geflüchtete Familien, unbegleitete minderjährige Ausländer oder alleinstehende Frauen stehen im Fokus der Patenschaftsvermittlung, die über den Bürgerhafen organisiert wird.

Für alle Menschen, die sich bürgerschaftlich für andere Menschen engagieren, sich in die Gesellschaft einbringen und mit Gleichgesinnten austauschen möchten, ist ein kostenloser Kurs über die Bürger Akademie Vorpommern genau das Richtige. Inhalte sind unter anderem Integration und Interkulturalität, Kommunikation und Argumentationsmethoden, das Treffen von Gleichgesinnten sowie das Kennenlernen von Unterstützungsmöglichkeiten für andere, zum Beispiel in Form einer Patenschaft. Der Bürgerhafen unterstützt dabei, die jeweils passende Engagement-Form zu finden; er berät, begleitet und hilft bei der Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit.



Patenschaften sind ...

... zeitlich begrenzte, verbindliche und verlässliche Beziehungen zwischen (meist) zwei Menschen, in denen eine Person eine andere begleitet und unterstützt. Die Paten investieren Zeit, Wissen und Erfahrung, um die persönliche, schulische oder berufliche Entwicklung des »Patenkindes« positiv zu beeinflussen. Die Übernahme einer Patenschaft erschließt neue Verantwortungsrollen und unterstützt im Sinne einer sozialen Stadt das Zusammenleben der Menschen in verschiedenen Generationen. •

Patenschaftsflyer **für Greifswald**

In Kooperation mit der Integrationsbeauftragten der Hansestadt Greifswald und dem Netzwerk Migration entwickelte der Bürgerhafen einen Flyer für Patenschaften in Greifswald. Er gibt Interessierten eine Orientierung: Wo kann ich mich als Pate engagieren? Welche Einrichtungen können mich bei meinem Engagement als Pate unterstützen? Und wo kann ich Menschen kennenlernen, die Hilfe benötigen? Der Patenschaftsflyer führt alle Institutionen auf, die sich um die Vermittlung von Paten kümmern und beim Aufbau von patenschaftlichen Beziehungen zur Seite stehen.





Interkulturelles Nähcafé

Dr. Anja Eberts, Projektleiterin MitMachZentrale und Integration

Seit Beginn des
Jahres 2018 gibt es im Bürgerhafen ein neues interkulturelles
Begegnungsangebot für Frauen. Jeden
letzten Montag im Monat treffen sich Interessierte, um sich beim gemeinsamen »Schneidern« und einer Tasse Tee oder Kaffee kennenzulernen und auszutauschen. Das Angebot soll als Raum der Begegnung für Frauen deutscher und nichtdeutscher Herkunft dienen. Jede kann ihr Wissen weitergeben und Ideen einbringen – fernab der eigenen vier Wände, fernab von Alltagsstress.

Neben der Quilt-Technik, die von einer engagierten Quilterin vorgestellt wurde, beschäftigen sich die Frauen u. a. mit dem Nähen von Utensilos (kleine Stoffbehälter), Fischen und Nähmaschinenhüllen. Auch kaputte Kleidung kann mitgebracht werden und wird vor allem mit Hilfe einer syrischen Schneiderin, die regelmäßig mit Freude am Nähcafé teilnimmt, repariert. In den vergangenen Monaten sind nun schon zahlreiche kreative Dinge entstanden, die sich die Teilnehmerinnen entweder mit nach Hause nehmen oder die gegen eine Spende für einen guten Zweck weitergegeben werden.

Im Vordergrund dieses Begegnungsangebotes steht aber nicht das Nähen, sondern vielmehr das Miteinander in entspannter Atmosphäre. Wie viel einfacher lässt sich Sprache doch über ständige Kommunikation und durch Wiederholung erlernen... Wenn nebenbei gescherzt und gelacht wird, weil man zum Beispiel den Schlitz

der Nähmaschinenhülle an der falschen Stelle platziert hat oder weil die Fische eher aussehen wie Vögel und viel zu lan-

ge Flossen und Münder haben, macht es umso mehr Spaß.

Mittlerweile könnten die Frauen ein kurdisch-deutsches Nähwörterbuch erstellen. So haben sie beispielsweise schon gelernt, das »Vlieseline« auf Kurdisch ebenfalls »Vlesline« heißt. Auch die Nähmaschine ist noch ziemlich eingängig: »makine düren« heißt sie. Von Sicherheitsnadel (tople), Nähnadel (darse), Schere (maks), Garn (daze) und Stoff (qumase) können nun alle ein Lied singen.

Schön wäre es, wenn demnächst noch ein paar andere Sprachen hinzukämen, die sich beim Nähen ganz munter vermischen. Und weitere talentierte Näherinnen sind natürlich auch herzlich willkommen!





Susanne Gräber und Martina Laabs beraten seit Anfang 2018 sowohl Menschen mit (drohender) Behinderung als auch deren Angehörige.

»Eine für alle!«



Das Beratungsangebot unterstützt bei allen Fragen zu Rehabilitation und Teilhabe.

Ausgangspunkt für die Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung ist das Bundesteilhabegesetz: Die EUTB wird auf Grundlage des § 32 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert. Das Bundesteilhabegesetz stellt die größte Reform des Behindertenrechts seit Einführung des SGB IX dar. Teile des umfangreichen Gesetzespaketes gelten bereits, weitere Änderungen treten stufenweise bis 2023 in Kraft. Das Kernstück der Reform betrifft die Überführung der Eingliederungshilfe aus dem bisherigen Fürsorgerecht des SGB XII in einen neuen Teil 2 des SGB IX. Die Reform bildet für viele Betroffene ebenso wie für alle Rehabilitationsträger, Schwerbehindertenvertretungen, Leistungserbringer und alle weiteren Akteure in der sozial(rechtlich)-en Landschaft eine Herausforderung: Das neue Recht muss verstanden und in die bisherige Praxis überführt werden.

Jahresbericht 2018 64 bürgerhafen

»

Auf dem Weg...

... zu mehr Inklusion und gleichberechtigter Teilhabe

Susanne Gräber, Teilhabeberaterin

 unter diesem Motto entstand 2018 in Trägerschaft des Pommerschen Diakonievereins eine neue Beratungsstelle für die Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB) in der Greifswalder Innenstadt.

Teilhabe bedeutet das Einbezogensein sein in die Lebenssituation einer Gemeinschaft, nicht ausgegrenzt, sondern beteiligt sein und sich selbst verwirklichen können. Menschen mit Behinderung wollen genauso leben wie nichtbehinderte Menschen. Sie möchten mobil sein und ihren Alltag ohne fremde Hilfe bewältigen können. Und sie haben ein Recht darauf, denn niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden, so ist es im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland wie auch in der UN-Behindertenrechtskonvention verankert. Chancengleichheit für Menschen mit Behinderung herzustellen bedeutet, ihnen eine gleichberechtigte berufliche wie gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen.

Die Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung bietet eine ganzheitliche Beratung für Menschen mit Behinderungen und solche, die davon bedroht sind sowie deren Angehörige. Menschen mit Behinderung erhalten zusätzlich zu den allgemeinen Sozialleistungen besondere Leistungen, um Benachteiligungen im Arbeitsleben und bei der Teilhabe am Leben in der Gesellschaft möglichst gar nicht entstehen zu lassen, sie so schnell wie möglich zu überwinden oder zumindest abzubauen. Das Beratungsangebot der Ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung unterstützt bei allen Fragen zu Rehabilitation und Teilhabe.

So geben wir beispielsweise Informationen, Rat und Hilfe zu den Themen Assistenz, Persönliches Budget oder Hilfsmittel ebenso wie zu Eingliederungshilfen oder zum Teilhabeplan. Neben einer umfassenden Beratung liegt das Hauptaugenmerk unserer Arbeit auf der Stärkung der Eigenverantwortung und der Selbstbestimmung der Betroffenensowie derer Angehörigen. Im Sinne eines besonders bürgernahen, niederschwelligen Angebotes sind wir barrierefrei erreichbar, beraten kostenfrei und im Bedarfsfall auch aufsuchend sowie unabhängig von allen gesetzlichen Leistungsträgern.







Wir, die wir heute vor dir steh`n

Den Tag mit dir zusammen geh`n

Wollen den Abschied hiermit schön versüßen.

Wir komm`n, weil wir dir sagen woll`n:

Ja, mal ganz frei von Protokoll`n

Dein Abgang ist von uns nicht zu begrüßen.

Du hältst die Fäden in der Hand, mit ganz viel Herz und viel Verstand, hast Mut, die Dinge auf den Punkt zu bringen. Du schaust mit einem guten Blick Siehst Stärken gleich mit viel Geschick. Und deshalb wollen wir nun für dich singen. Hab Dank für deine Zeit,
Hab Dank für deine Freundlichkeit.
Für die Arbeit deiner Hände,
für den Mut, der Widerstände überwindet
und alle Engstirnigkeit.
Hab Dank für deine Zeit.

Du in dem großen PDV

Erzählst stets allen ganz genau,

Gesellschaft muss noch viel mehr Ehr`namt tragen.

Du stehst uns bei und gibst uns Rat

Und schreitest oft auch selbst zur Tat.

Einsatz ist wichtig, das muss man mal sagen!









Nach 10-jähriger Tätigkeit als Koordinatorin des Bürgerhafens wurde Frau Dr. Meyer-Klette von zahlreichen Ehrenamtlichen und weiteren Gästen in den Ruhestand verabschiedet.

Hab Dank für deine Zeit

in Anlehnung an Reinhard Mey

Hab Dank für deine Zeit,
Hab Dank für deine Freundlichkeit.
Für die Arbeit deiner Hände,
für den Mut, der Widerstände überwindet
und alle Engstirnigkeit.
Hab Dank für deine Zeit.

Stets im Büro tagein, tagaus, im Mehrgenerationenhaus hast Du vermittelt, diskutiert, beraten. Und war es nötig nach Schwerin Entspannung dann in Koszalin. Auf tiefe Krisen folgten gute Taten. Was uns nun heut ganz wichtig ist, dass du uns alle nicht vergisst. Wir haben dir ein kleines Buch gestaltet. Entspann dich schön im Ruhestand Oder komm ins Ehrenamt. Der BGH wird kompetent verwaltet.

Hab Dank für deine Zeit,
Hab Dank für deine Freundlichkeit.
Für die Arbeit deiner Hände,
für den Mut, der Widerstände überwindet
und alle Engstirnigkeit.
Hab Dank für deine Zeit. •

ZENTRALE DIENSTLEISTUNGEN



Pommerscher Diakonieverein e.V. Rakower Straße 18 17489 Greifswald

Telefon 03834 8537-0 Fax 03834 8537-179

post@pommerscher-diakonieverein.de www.pommerscher-diakonieverein.de

... für jede Zeit und ihre Herausforderungen

Dr. Katja Robinson, Leiterin Zentrale Dienstleistungen



Tradition ist nicht
das Halten der Asche,
sondern
das Weitergeben
der Flamme

(Thomas Morus)

Die Zentralen Dienste des Pommerschen Diakonieverein e.V. (PDV) bieten den Geschäftsbereichen eine professionelle und effiziente Unterstützung bei ihrer operativen Verwaltung des täglichen Geschäftes. Damit stellt der PDV sicher, dass sich die inhaltliche Arbeit seiner Geschäftsbereiche optimal auf die Belange und Bedarfe der Menschen in unserer Region ausrichten kann, egal ob sich diese selbst engagieren, Beratung suchen, auf pflegerische oder Hilfe im Alltag angewiesen sind oder berufliche und sozial Teilhabe realisieren. Mit Angelika Lange ging am 01.02.2018 unsere versierte und engagierte Leitung der Zentralen Dienste in Rente und übergab ihre Aufgaben an Dr. Katja Robinson. Mit besonderem Dank an Angelika Lange möchten wir diese Stabübergabe nutzen, den Kern unserer Zentralen Dienstleistungen zu beleuchten und mit gewohnter Kraft in die Zukunft zu führen.

Frau Lange, welche Leistungen haben Sie in den Zentralen Diensten des PDV realisiert?

Mit der Neustrukturierung des Vereins im Jahr 2010 erhielten die Zentralen Dienste nicht nur einen neuen Namen, sondern es wurden auch die Aufgaben neu geordnet. Durch die Installation der drei Geschäftsbereiche und der damit übertragenen Aufgaben an die Bereichsgeschäftsführer mussten auch die Zentralen Dienste ihre Aufgaben neu sortieren. Es wurden Sachgebiete eingeführt und so strukturiert, dass eine effektive Zusammenarbeit nicht nur innerhalb der Zentralen Dienste, sondern auch zum Vorstand und den Geschäftsbereichen entstand.

Die Leistungsabrechnung wurde mit der Finanzbuchhaltung zum Sachgebiet Finanz- und Rechnungswesens zusammengelegt, um so eine bessere Abstimmung zwischen diesen beiden Bereichen zu erhalten. Das Sachgebiet Informationstechnik wurde personell vergrößert, um den Anforderungen hinsichtlich neuer Entwicklungen und dem Einsatz neuer Soft- und Hardware gerecht zu werden. Eine große Herausforderung ergab sich für das Sachgebiet Personalwesen durch die Übertragung der Personalverantwortung auf die Bereichsgeschäftsführer. Die Herausforderung bestand in der Abstimmung mit den einzelnen Geschäftsbereichen und einer trotzdem gewollten einheitlichen Vorgehensweise im Verein. Zusätzlich haben sich auch die Einführung einer neuen Altersvorsorge und die Gestaltung von Zeitwertkonten als nicht ganz einfach erwiesen.

Zwei Sachgebiete, deren Aufgaben sich in den letzten Jahren öfter änderten, waren die Sachgebiete Controlling und Wohnungsverwaltung. Bei beiden Sachgebieten haben wir mehrere Male die Arbeit kritisch hinterfragt und die Aufgaben und Verantwortungen zwischen den Zentralen Diensten und den Geschäftsbereichen korrigiert. Dem Geschäftsbereichscontrolling wurden nicht nur Controllingaufgaben, sondern auch Verantwortung für die Entgeltverhandlungen übertragen. Die Verantwortung für die Verwaltung der Wohnungen obliegt nun fast vollständig den Zentralen Diensten.

Worin lagen die speziellen Herausforderungen ihrer Zeit?

Mit der Gründung des Vereins 1991 mussten wir uns auf eine vollständig neue Gesetzgebung umstellen. Nicht nur im Sozialrecht, sondern ebenso im Arbeitsrecht, Verwaltungsrecht und in der Finanzverwaltung gab es Veränderungen. Es war aber auch eine interessante Zeit, nicht nur für uns, auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Verwaltungen der Landkreise und des Landes. Wir haben miteinander um pragmatische Lösungen gerungen. So war ich z.B. einige Jahre Mitglied in der Pflegesatzkommission des Landkreises Vorpommern. Ich saß auf der Seite der Kostenträger und verhandelte Entgelte der Leistungsanbieter. Das bisherige Kostenerstattungsprinzip wurde 1996 durch die Soziale Pflegeversicherung und 2005 durch das SGB XII abgelöst. Den Entgeltverhandlungen kam, als zentrales Refinanzierungsinstrument, eine weit größere Bedeutung zu, als in den Jahren davor. Es folgten weitere neue Gesetze im Sozialrecht, wie das Landespflegegesetz, die Pflegestärkungsgesetze, Änderungen im Finanzwesen wie z.B. das BILRUG oder Änderungen im Steuerrecht. Auf diese nicht nur zu reagieren, sondern sie aktiv im Vorfeld in den Gremien mitzugestalten, die uns zur Verfügung standen, war eine große Herausforderung.

Was hat die Arbeit als Leitung der Zentralen Dienste des PDV für Sie besonders ausgezeichnet?

Für mich war es eine durch ihre Vielfalt zwar herausfordernde, aber gerade dadurch auch interessante und befriedigende Tätigkeit. Ich bin sehr



Dr. Katja Robinson im Gespräch mit Angelika Lange

froh, dass es uns gelungen ist, eine vertrauensvolle Zusammenarbeit aufzubauen: nicht nur mit den Geschäftsbereichen und externen Partnern, sondern Vertrauen und eine gute Kommunikation auch innerhalb der Zentralen Dienste zu gewährleisten. Nur so konnten wir die zusätzlichen Aufgaben, die immer bei Veränderungen entstehen, bewältigen. Die Leistungen, die wir erreicht haben, wären ohne die engagierten und »mit Kopf arbeitenden« Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht möglich gewesen. Dafür und für ihr Vertrauen bin ich den Mitarbeitenden der Zentralen Dienste sehr dankbar.

Welche Erfahrung möchten Sie Ihrer Nachfolge mitgeben?

Jede Entscheidung im Verein ist auch immer eine wirtschaftliche Entscheidung, diese in einem sich zunehmend zergliedernden Sozialsystem im Blick zu behalten, ist eine große Herausforderung.

Ein gutes, vertrauensvolles Arbeitsklima ist unerlässlich für eine effektive Arbeit. Das, insbesondere mit der neuen Struktur der Zentralen Dienste zu erreichen, wünsche ich Frau Dr. Robinson.

Verlässlichkeit ist ein wichtiger Faktor, gerade auch mit externen Kunden und Partner. Dies hat mir bei Verhandlungen und Verträgen in den meisten Fällen geholfen, einen für beide Seiten annehmbaren Kompromiss zu erzielen.

Was waren Ihre größten Erfolge?

Ein aussagefähiges Controlling eingerichtet zu haben, das sowohl als Frühwarnsystem funktioniert als auch schnell belastbare Zahlen für alle Bereiche liefert.

Dafür haben wir bereits im Jahr 2002 mit SAP ein neues IT-Programm für die Finanzbuchhaltung, die Leistungsabrechnung und das Controlling eingeführt, nachdem wir mit zwei anderen Programmen mehr schlecht als recht gearbeitet haben. Dies ergänzten wir 2014 mit der elektronischen Dienstplan- und Personalabrechnung.

Eine gute Basis für Entgeltverhandlungen und damit für die Einnahmen des PDV geschaffen zu haben, auf denen die jetzigen Verhandlungsführenden aufbauen können.

Der Verein hat sich in den 25 Jahren, in denen ich im PDV tätig sein durfte, enorm entwickelt. Die stationären und Werkstattplätze haben sich verdreifacht, die Anzahl der Mitarbeiter ist über das Doppelte angewachsen, der PDV hat einen guten Ruf in unserer Region und darüber hinaus. Ich bin stolz, die Entwicklung des Vereins mitgestaltet zu haben. »



Frau Dr. Robinson, Sie übernehmen ein großes Erbe, welches Feuer konnten Sie von Frau Lange bereits aufgreifen?

Begeistert hat mich Frau Lange sofort mit Ihrer Tatkraft und Ihrer Fähigkeit, inhaltlich komplexe Sozialleistungen mit dem Blick der Controllerin zielführend zu erfassen, Kernelemente der Unternehmenssteuerung zu identifizieren und diese mit einem effizienten Berichtswesen stetig weiterzuentwickeln.

Mit der Aufgabe des Kostendeckungsprinzips wurden soziale Leistungserbringer in einen Markt entlassen, der vor der gemeinsamen Herausforderung steht, Sozialleistungen auch in Zukunft noch (re)finanzieren zu können. Qualität ist in diesem Kontext zwar eine Marktzugangsvoraussetzung, bestehen kann man an diesem Markt jedoch nur, wenn Leistungen orientiert an den abgeschlossenen Leistungsvereinbarungen und den daraus resultierenden Kosten zukunftsfähig gestaltet werden. Diese sozialwirtschaftlichen Zusammenhänge auf dem politischen Markt unserer Leistungen kontinuierlich im Blick zu haben, ist ein Feuer, dass Frau Lange – ganz olympisch – mit viel Leuchtkraft übergeben hat.

Welchen neuen Herausforderungen müssen Sie sich mit dem Team der Zentralen Dienstleistungen stellen?

Die Darstellung von Frau Lange macht sehr schön deutlich, dass jede Zeit ihre Herausforderung hat und gerade Rückblicke erfahrener Kolleginnen und Kollegen zuweilen auch etwas Beruhigendes haben: Unsere Umwelt hat sich schon immer verändert. Sich diesen Veränderungen als Einzelne oder Einzelner, als Team, als Unternehmen, in unseren Kooperationen und Netzwerken anzupassen, ist ein Kernelement von Entwicklung, ja sogar von Leben an sich. Ich freue mich sehr, mit dem Pommerschen Diakonieverein ein Unternehmen unterstützen zu dürfen, das sich durch seine vielseitigen vertrauensvollen Beziehungen auszeichnet und damit eine sehr gute Basis für die anstehenden Herausforderungen bietet.

Konkrethatsich 2016 ein Paradigmenwechsel im Sozialrecht vollzogen: Mit der Abkehr von komplexen Leistungssystemen wurde mit dem Bundesteilhabegesetz (BTHG) der Einzelne maßgeblich gestärkt, seine Ansprüche individuell nach persönlichen Teilhabebedarfen zu gestalten. Ein toller Erfolg! In der praktischen Umsetzung bedeutet dies für uns zukünftig, eine Leistungserbringung über die vielen verschiedenen Sozialgesetzbücher hinweg für jeden Einzelnen zu organisieren und vorzuhalten. Mit Blick auf tradierte Zuständigkeitssysteme ein echter Kulturwandel, für die leistungsberechtigten Menschen, für Kostenträger und für Leistungserbringer.

Wir stehen damit – gerade im Bereich ihrer Zentralen Verwaltungsleistungen – vor der Herausforderung, den i. d. R. nicht auskömmlich finanzierten Overhead, insbesondere der Leitung, Verwaltung, Hauswirtschaft sowie der Instandhaltung der Infrastruktur so zu gestalten, dass der Systemwechsel nicht zu Lasten der Menschen erfolgt.

Wie wird sich die Arbeit der Zentralen Dienste in Zukunft verändern?

Um diesen Herausforderungen gerecht zu werden, wird die von Frau Lange beschriebene Entwicklung der Zentralen Dienste im Wesentlichen über den PDV hinweg fortgesetzt und nunmehr auch auf seine Tochterunternehmen die Diakoniewerk Greifswald gGmbH (DWG), die Norddeutsche Gesellschaft für Bildung und Soziales (NBS) und die Wirtschaftsakademie Nord ausgeweitet.







Wie bereits 2010 haben auch wir den Zentralen Diensten zunächst einmal einen neuen Namen gegeben und die »Leistungen« der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit »Zentralen Dienstleistungen« würdigend mit einbezogen.

Erneut werden Sachgebiete neu zusammengesetzt und inhaltliche Arbeit neu strukturiert: Mit Blick auf den entstehenden Unternehmensverbund ist das – von Frau Lange aufgebaute – Controlling eine Stabsabteilung des Vorstehers geworden, um die entwickelten und etablierten Steuerungsinstrumente auch in den anderen Gesellschaftsteilen zielführend einzusetzen.

Im Abschluss an eine differenzierte Evaluation der Zentralen Dienstleistungen der DWG wurden Leistungen identifiziert, die auch zukünftig zentral organisiert werden und solche, die nach dem Vorbild des PDV und seiner wirtschaftlich eigenständig agierenden Geschäftsbereiche zukünftig in die Organisation des Berufsbildungswerkes, der NBS oder der Wirtschaftsakademie übergehen.

Erneut steht das Sachgebiet Wohnungs- und Mietverwaltung auf dem Prüfstand, das sich mit zahlreichen neuen Aufgaben maßgeblich weiterentwickeln wird.

Was wünschen Sie den Zentralen Dienstleistungen und ihren Kompetenzkräften für die Zukunft?

Frau Dr. Robinson:

Ich wünsche uns, dass alle Kolleginnen und Kollegen das Miteinander aktiv mitgestalten und neue vertrauensvolle Beziehungen entwickeln. Mir ist bewusst, dass wir vor großen Herausforderungen stehen. Diese können wir nur gemeinsam meistern. Ich wünsche mir, dass es uns gelingt, dass wir im Ergebnis Lebensfelder bestellen, in der Region Vorpommern, für Menschen mit und ohne Behinderungen, für Kolleginnen und Kollegen, egal wie stürmisch die Winde manchmal auch scheinen.

Frau Lange:

Ich wünsche den Zentralen Dienstleistungen, dass sie weiterhin für interne und externe Kunden ein verlässlicher Partner bleiben.

Mögen sich die beiden Verwaltungen als Team finden und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Engagement an ihre Aufgaben gehen, sich auf die Veränderungen freuen und diese aktiv mitgestalten.



»Wohnen mit Service«

im Pommerschen Diakonieverein e. V.

Kathleen Heusler, Sachgebietsleitung Wohnungsverwaltung

Im Jahr 2016 sind mit dem Sachgebiet Wohnungsverwaltung der Zentralen Dienstleistungen, in enger Zusammenarbeit mit dem Geschäftsbereich pflegen, Wohnungen unter dem Namen »Wohnen mit Service« in Vorpommern neu entstanden.

Als »Wohnen mit

In diesem Umfeld können insbesondere die Senioren selbst entscheiden, wann und wie sie welche Hilfe benötigen und in Anspruch nehmen möchten. Hierbei stehen unsere Sozialstationen allen Mieterinnen und Mietern mit Rat und Tat zur Seite, soweit sie dies möchten und bei Einzug einen Servicevertrag mit uns abgeschlossen haben. Neben der Beratung zu und Vernetzung mit sozialen Unterstützungsleistungen beinhaltet dieser regelmäßige Veranstaltungen, wie Ausflüge, Spieleabende oder Mietertreffs. Gemeinsam alt werden und trotzdem eigenständig in seinen vier Wänden wohnen. Sollte der Pflegebedarf für einzelne Personen sich erhöhen, kümmert sich der ambulante Pflegedienst. Das Wohnhaus in Demmin verfügt über 15 Wohnungen mit einer Größe von 45-77 gm. Alle Wohnungen sind momentan vermietet. Im Erdgeschoss des Hauses befindet sich der Mietertreff. Dort treffen sich die Mieter zu ihrem wöchentlichen Kaffeenachmittag. Unterstützung erhalten sie dabei von

Service« wird eine besondere Wohnform bezeichnet, in der Menschen Unterstützung finden, die je nach Lebenssituation unterschiedliche Formen der Hilfe benötigen. Der Service bezieht sich bei den neu entstandenen Wohnungen an den Standorten Greifswald und Demmin auf die Bedürfnisse von unterstützungsbedürftigen, insbesondere älteren Menschen, Oft wird der Begriff »Betreutes Wohnen« verwandt. Die zwei Häuser verfügen über barrierefreie Wohnungen. Die Bäder sind groß und geräumig, die Duschen ebenerdig. Die einzelnen Etagen erreichen die Mieterinnen und Mieter

den Mitarbeitern der Sozialstation. Dieser Raum kann für Geburtstagsfeiern oder ähnliches gemietet werden. Das Wohnhaus in Greifswald verfügt über 21 Wohnungen mit einer Größe von 39 bzw. 50 qm. Hier sind ebenfalls alle Wohnungen vergeben. Der wöchentliche Mietertreff findet in den Räumlichkeiten der auf dem Hof befindlichen Sozialstation statt. Als Angebot für die Gäste der Mieter gibt es die Möglichkeit der Anmietung einer Gästewohnung im Haus. Dieser Service wird von den Mietern sehr gut angenommen.

Für die Zukunft plant der Pommersche Diakonieverein e.V. weitere Häuser mit altengerechten Wohnungen zu errichten. Als nächstes Projekt ist die Bebauung unseres Grundstücks am Nexöplatz in Greifswald geplant. Dort entstehen weitere 31 Wohnungen für Senioren. So können wir unser Angebot erweitern und der hohen Nachfrage nach »Betreutem Wohnen« in unserer Region gerecht werden.

über einen Aufzug.

MITGLIEDER VERSAMMLUNG

KURATORIUM

VORSTAND



Herr Dr. Rainer **Dally, Vorsitzender**Herr Pastor Andreas **Kalkowski**Herr Konsistorialpräsident i. R. Hans-Martin **Harder**Herr Propst Gerd **Panknin, stellv. Vorsitzender**Frau Sabine **Milenz**Herr Pastor Dr. Ludwig **Seyfarth**

Herr Ernst Wellmer

Pommerscher Diakonieverein e.V. Rakower Straße 18 17489 Greifswald



ZENTRALE DIENST LEISTUNGEN

Pommerscher Diakonieverein e.V. Rakower Straße 18 17489 Greifswald

Controlling

Informationstechnik

•

Finanz- und Rechnungswesen

Personalwesen

reisonalwesen

•

Wohnungsverwaltung

•

Arbeitssicherheit



GESCHÄFTS BEREICH **PFLEGEN**

Pommerscher Diakonieverein e.V. Gustav-Jahn-Straße 1 17495 Züssow

Ambulante Dienste **Greifswald/Griebenow**

•

Region **Demmin**

•

Region **Greifswald**

•

Region Gützkow/Jarmen

•

Region Züssow/Lubmin

Organisations strukturen

des Pommerschen Diakonieverein e. V.



GESCHÄFTS BEREICH **ASSISTIEREN**

Pommerscher Diakonieverein e.V. Gützkower Landstraße 32 17489 Greifswald

Region Bergen/Stralsund

Region **Greifswald**

Region Grimmen/
Groß Lehmhagen

Region **Züssow**

Sozialpsychatrie



GESCHÄFTS BEREICH ARBEITEN

Pommerscher Diakonieverein e.V. Am Helmshäger Berg 7 17489 Greifswald

Grüne Bereiche

Industriebereiche

Integrationsfachdienst

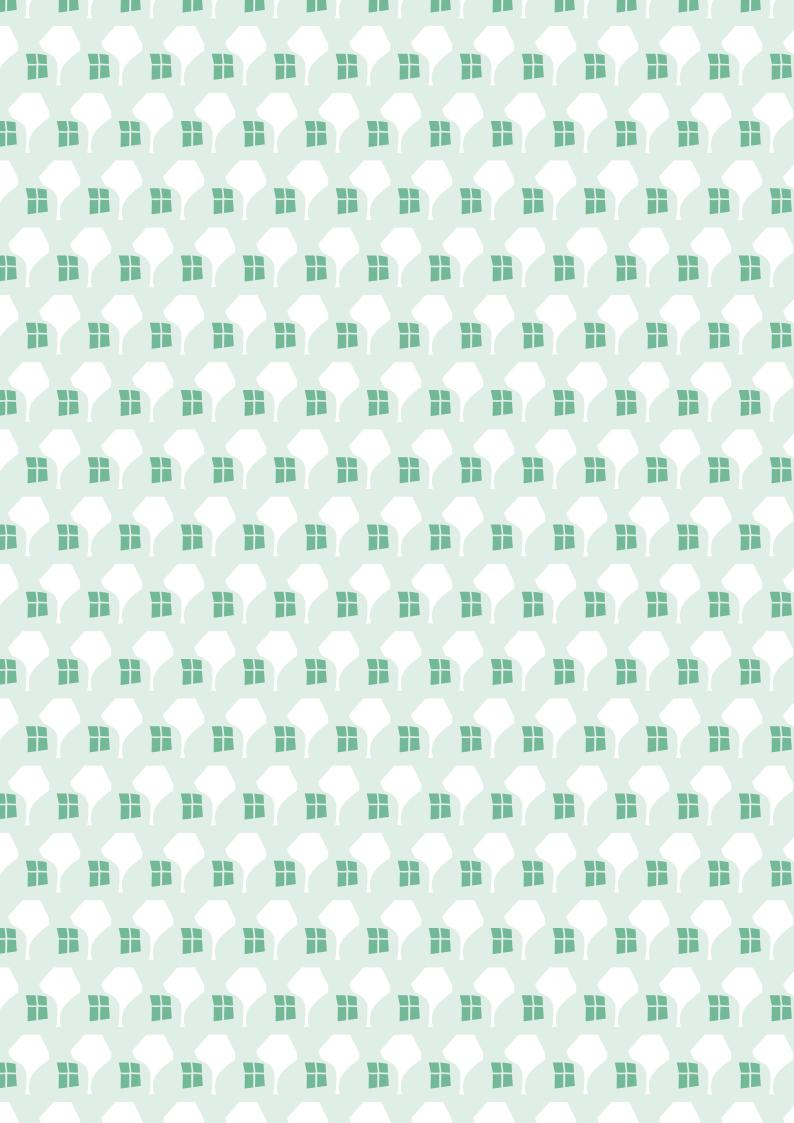
Servicebereiche

Technische Bereiche



BÜRGER **HAFEN**

Bürgerhafen Martin-Luther-Straße 10 17489 Greifswald







Pommerscher Diakonieverein e.V. Rakower Straße 18 17489 Greifswald

post@pommerscher-diakonieverein.de www.pommerscher-diakonieverein.de