

Vorlage-Nr. 14/2663

öffentlich

Datum: 24.05.2018
Dienststelle: Fachbereich 81
Bearbeitung: Frau Pohl, Frau Wulff

| | | |
|--|-------------------|-----------------|
| Krankenhausausschuss 3 | 04.06.2018 | Kenntnis |
| Krankenhausausschuss 2 | 05.06.2018 | Kenntnis |
| Krankenhausausschuss 4 | 06.06.2018 | Kenntnis |
| Krankenhausausschuss 1 | 07.06.2018 | Kenntnis |
| Gesundheitsausschuss | 12.06.2018 | Kenntnis |
| Ausschuss für den LVR- Verbund Heilpädagogischer Hilfen | 29.06.2018 | Kenntnis |
| Ausschuss für Inklusion | 05.07.2018 | Kenntnis |

Tagesordnungspunkt:

Alltagshelferinnen und -helfer im LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen und im LVR-Klinikverbund

Kenntnisnahme:

Die Ergebnisse der Prüfung des Einsatzes von Alltagshelferinnen und Alltagshelfern im LVR-Klinikverbund und im LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen werden zur Kenntnis genommen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

Diese Vorlage berührt eine oder mehrere Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der BRK.

ja

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020. nein

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

| | |
|---|-----------------------------------|
| Produktgruppe: | |
| Erträge: Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan | Aufwendungen: /Wirtschaftsplan |
| Einzahlungen: Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme: | Auszahlungen: /Wirtschaftsplan |
| Jährliche ergebniswirksame Folgekosten: | |
| Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten | |

in Vertretung

W e n z e l - J a n k o w s k i

Worum geht es hier?

In leichter Sprache

Die Politikerinnen und Politiker im LVR haben ein Anliegen:

Viele Menschen mit Behinderungen
sollen beim LVR eine Arbeit finden.

Zum Beispiel als Alltags-Helferinnen und Alltags-Helfer.

Was machen Alltags-Helferinnen und Alltags-Helfer?

Sie unterstützen zum Beispiel das Fach-Personal
in den Wohnangeboten vom LVR.

Oder sie helfen bei der Betreuung von Patientinnen und Patienten
in den LVR-Kliniken.

Oder sie übernehmen einfache handwerkliche Aufgaben.

Wo können Alltags-Helferinnen und Alltags-Helfer im LVR
tatsächlich gut arbeiten?

Und was genau brauchen sie?

Mit diesen Prüf-Fragen beschäftigt sich der LVR zur Zeit.



Dabei muss man wissen:

Es gibt auch schon verschiedene andere Möglichkeiten,
damit Menschen mit Behinderungen in den
Einrichtungen vom LVR arbeiten können.

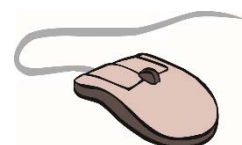


Haben Sie Fragen zu diesem Text?

Dann können Sie beim LVR in Köln anrufen:

0221-809-6153

Viele Informationen zum LVR in Leichter Sprache
finden Sie hier: www.leichtesprache.lvr.de



Der Zusatztext in leichter Sprache soll zum einen die Verständlichkeit der Vorlage insbesondere für Menschen mit Lernschwierigkeiten konkret verbessern, zum anderen für die Grundsätze der Zugänglichkeit und Barrierefreiheit im Bereich Information und Kommunikation im Sinne der Zielrichtungen 6 und 8 des LVR-Aktionsplans zur UN-Behindertenrechtskonvention sensibilisieren.

Mit der Telefonnummer 0221-809-6153 erreicht man die zentrale Stabsstelle Inklusion und Menschenrechte (00.300). Sie gibt oder vermittelt bei Bedarf gern weitere Informationen. Bilder: © Reinhild Kassing.

Zusammenfassung:

Die Verwaltung wurde im Rahmen des Haushaltsbegleitbeschlusses (HHBB) zum Haushalt 2017/2018 gebeten zu prüfen, inwieweit bei den Einrichtungen des LVR Alltagshelferinnen und –helfer sowie auch in der Verwaltung vergleichbare Arbeitskräfte zum Einsatz kommen können, welcher Bedarf insgesamt besteht und wie die wirtschaftliche Abdeckung dieses Bedarfes – auch unter Berücksichtigung von Förderprogrammen der Arbeitsverwaltung – möglich ist.

In den Einrichtungsverbänden werden bereits in verschiedenen Kontexten Menschen mit Behinderung beschäftigt. So sind hier Integrationskonzepte wie z. B. Peer-Counseling, Genesungsbegleiter, Integrationsbetriebe und betriebsintegrierte Arbeitsplätze zu benennen.

Die Aufgabe von Alltagshelferinnen und Alltagshelfern könnte beispielsweise sein, das ausgebildete Pflegepersonal zu unterstützen, hier im Hinblick auf ergänzende Aufgaben in Bezug auf die zwischenmenschliche Komponente. Sie könnten helfen bei der Nahrungsaufnahme, vorlesen, mit den Patientinnen und Patienten Spiele spielen oder Gelegenheit zum Gespräch geben.

Ferner könnten sie einfachste Hilfsdienste bei handwerklichen Leistungen oder Serviceleistungen verrichten oder bei der Reinigung assistieren.

Zur Bearbeitung der Fragestellung des Einsatzes von Alltagshelferinnen und Alltagshelfern für den Verbund Heilpädagogischer Hilfen wurde im LVR-HPH Netz Ost ein Thesenpapier erarbeitet. Es formuliert 10 Gelingensfaktoren für den Einsatz, diese sind als **Anlage 1** beigelegt. Diese sind allgemeingültig und auch außerhalb des HPH-Kontextes anwendbar. Derzeit läuft der Prozess der Prüfung der praktischen Umsetzbarkeit dieses Modells.

Wie sich dieses im Verlauf darstellen wird, kann derzeit nicht vorweggenommen werden. Im Hinblick auf die Anforderungen, insbesondere bezüglich des Erfordernisses einer konstanten Ansprechperson, bestehen im Schichtbetrieb besondere Herausforderungen, die in der Praxis überprüft werden müssen.

Nach Recherchen und Beratungen in den LVR-Kliniken wird das Konzept der Alltagshelferinnen und Alltagshelfer aufgrund der Vielzahl der bisher eingerichteten inklusiven Arbeitsplätze nicht weiterverfolgt. Die bereits vorhandenen Projekte und Integrationsmodelle werden weitergeführt und im Erfolgsfall als fester Bestandteil der Personalplanung etabliert.

Begründung der Vorlage Nr. 14/2663:

Die Koalition von CDU und SPD hat mit ihrem Koalitionsvertrag vom September 2014 die Handlungsschwerpunkte ihrer Arbeit für die laufende Periode festgelegt. Ein zentraler Schwerpunkt ist, die Inklusion im Rheinland zügig qualitativ voranzubringen.

Um die Integration von Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu fördern, ist der LVR auch als gesellschaftlich engagierter und sozialer Arbeitgeber gefordert. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, wurde die Verwaltung im Rahmen des Haushaltsbegleitbeschlusses (HHBB) zum Haushalt 2017/2018 gebeten zu prüfen, inwieweit bei den Einrichtungen des LVR (auch soziale Rehabilitation) Alltagshelferinnen und -helfer sowie auch in der Verwaltung vergleichbare Arbeitskräfte zum Einsatz kommen können, welcher Bedarf insgesamt besteht und wie die wirtschaftliche Abdeckung dieses Bedarfes – auch unter Berücksichtigung von Förderprogrammen der Arbeitsverwaltung – möglich ist.

Ausgangspunkt bei einem solchen Konzept ist der Mensch mit Behinderung mit seinen individuellen Fähigkeiten und Neigungen, für den geeignete betrieblich notwendige Arbeiten gesucht werden.

In den LVR-Klinken und im Verbund Heilpädagogischer Hilfen sind bereits verschiedene Integrationsprojekte erfolgreich etabliert. So sind beispielsweise die Ausbildung und die Integration von Peer-Beratern und Genesungsbegleitern, Betriebsintegrierte Arbeitsplätze und die Integration von schwer vermittelbaren Arbeitskräften in Integrationsküchen und -abteilungen zu nennen.

Peer-Counseling

Aufgrund der Vorlage 13/3412 hat der Landschaftsausschuss in seiner Sitzung am 17.02.2014 die Förderung von insgesamt zehn einzelnen Projekten im Rahmen des Forschungs- und Modellprojektes zum Peer Counseling beschlossen. Die ursprünglich geplante Laufzeit des Projekts vom 01.06.2014 – 31.05.2017 wurde bis zum bis 31.12.2018 verlängert.

Im Rahmen dieser Projekte zur Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe im Rahmen der Eingliederungshilfe ist u.a. das LVR-HPH Netz West mit einer Anlauf- und Beratungsstelle beteiligt.

Hier werden Menschen mit Behinderung durch Menschen mit Behinderung beraten.

Die Beratung durch Peer-Beraterinnen und -Berater unterstützt Ratsuchende dabei, Entscheidungen für ihr eignes Leben zu treffen. So ist dies ein Gewinn sowohl für die Klientinnen und Klienten als auch für die Beraterinnen und Berater selbst, indem sie in ihrer Rolle gestärkt werden und Empowerment erfahren.

Genesungsbegleiterinnen und -begleiter

Mit Beschluss der Landschaftsversammlung vom 28.04.2015 wurde die Verwaltung beauftragt, den Einsatz von Genesungsbegleiterinnen und -begleitern in bis zu drei LVR-Kliniken modellhaft zu erproben und über die Erfahrungen zu berichten. Das am 01.04.2016 gestartete Projekt läuft vorerst noch bis zum 31.03.2019.

Peer-Support im Sinne von „Genesungsbegleitung“ ist im psychiatrischen Versorgungssystem in Deutschland ein relativ junges Phänomen.

Die hierfür eingesetzten Genesungsbegleiterinnen und -begleiter haben eine Ausbildung mit Zertifikat abgeschlossen. Es handelt sich hierbei um eine spezifische Ausbildung für psychiatrienerfahrene Menschen mit einer anerkannten seelischen Behinderung. Die Ausbildung qualifiziert dafür, in psychiatrischen Diensten oder als Dozentin/Dozent in der Aus- und Fortbildung tätig zu werden.

In den LVR-Kliniken wird der Einsatz von Genesungsbegleiterinnen und -begleitern in unterschiedlichen Behandlungskontexten modellhaft umgesetzt. Bislang haben acht der neun LVR-Kliniken den Einsatz von Genesungsbegleiterinnen und -begleiter in den institutionellen Zielvereinbarungen verankert.

Nach Abfrage durch die Verbundzentrale beschäftigen die LVR-Kliniken zum 31.08.2017 insgesamt 15 Genesungsbegleiterinnen bzw. -begleiter.

Die von den Genesungsbegleitenden durchgeführten Angebote reichen von offenen Beratungsangeboten für Patientinnen und Patienten (Peer-Beratung im engeren Sinne) über die Gestaltung/Mitwirkung bei psychoedukativen oder aktivitätsbezogenen Gruppenangeboten bis hin zur Mitwirkung bei internen Schulungen von Mitarbeitenden zu zentralen Themen.

Betriebsintegrierte Arbeitsplätze

Der Verwaltungsvorstand des LVR hat am 12.09.2011 beschlossen, dass in allen Dienststellen des LVR betriebsintegrierte Arbeitsplätze eingeführt werden sollen.

Bei dieser Beschäftigungsform handelt es sich um begleitete Arbeit von Beschäftigten einer WfbM in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Dies bedeutet, die Mitarbeitenden bleiben Beschäftigte der Werkstatt.

Die Werkstatt übernimmt die fachliche Begleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieb. Die Kooperation zwischen LVR als Beschäftigungsgeber und der Werkstatt wird vertraglich geregelt. Der Betrieb zahlt der Werkstatt für die erbrachte Dienstleistung der/des WfbM- Beschäftigten ein vertraglich vereinbartes Entgelt.

Diese Beschäftigungsverhältnisse können befristet oder dauerhaft angelegt sein.

Den betreffenden Menschen mit Behinderung bietet diese Beschäftigungsform die Möglichkeit, bei einem potentiellen künftigen Arbeitgeber die berufspraktischen

Fähigkeiten und sozialen Kompetenzen zu erwerben, die erforderlich sind, um zu einem späteren Zeitpunkt formal aus der Werkstatt auszuscheiden und ein Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eingehen zu können. Sofern auch langfristig ein solcher Wechsel nicht realistisch erscheint, kann diese Form der Beschäftigung eine den jeweiligen Voraussetzungen entsprechende optimale Eingliederung in das Arbeitsleben und damit ein hohes Maß an Inklusion für den Menschen mit Behinderung bedeuten.

In den Verbundeinrichtungen waren mit Stand vom 19.10.2017 13 betriebsintegrierte Arbeitsplätze vorgehalten, von denen 11 besetzt waren.

Integrationsprojekte

Integrationsprojekte (§ 132 ff SGB IX) sind u.a. unternehmensinterne Betriebe (Integrationsbetriebe) oder Abteilungen (Integrationsabteilungen) zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, deren Teilhabe an einer sonstigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf besondere Schwierigkeiten stößt.

Bei den Integrationsprojekten handelt es sich um eine durch das Schwerbehindertenrecht (Teil 2 SGB IX) geregelte Form der Beschäftigung für schwerbehinderte Menschen, die rechtlich dem allgemeinen Arbeitsmarkt zuzurechnen ist, faktisch aber eine Brücke zwischen den Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) und dem allgemeinen Arbeitsmarkt darstellt.

Zielgruppen dieser Integrationsprojekte sind insbesondere schwerbehinderte Menschen mit geistiger oder seelischer Behinderung oder einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung; schwerbehinderte Menschen, die nach zielgerichteter Vorbereitung in einer WfbM oder in einer psychiatrischen Einrichtung für einen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in Betracht kommen oder schwerbehinderte Abgänger von Sonderschulen mit der Aussicht auf eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Hier ist exemplarisch die integrativ aufgestellte Verteilerküche der LVR-Klinik Köln zu benennen, oder auch die sich im Ausbau befindliche Integrationsabteilung dieser Klinik.

In der Integrationsküche der LVR-Klinik Köln sind von 15 Arbeitsplätzen (12 Vollkraftstellen) 5 Stellen für schwerbehinderte Mitarbeitende eingerichtet.

Konzeptionell geplant ist es, in diesem Integrationsbetrieb auch auszubilden. Hier bietet sich die Ausbildung zum Fachpraktiker / zur Fachpraktikerin Küche an.

Die LVR-Krankenhauszentralwäscherei (KHZW) ist ebenfalls ein anerkannter Integrationsbetrieb gem. §§132 ff SGB IX und beschäftigt 34 schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Auch die LVR-Klinik Langenfeld entwickelt derzeit ein Konzept für eine integrative Verteilerküche.

Modell Alltagshelferinnen und Alltagshelfer

Durch den Einsatz von Alltagshelferinnen und Alltagshelfern könnte darüber hinaus bspw. das ausgebildete Pflegepersonal unterstützt werden im Hinblick auf die zwischenmenschliche Betreuung. Sie könnten helfen bei der Nahrungsaufnahme, vorlesen, mit den Patientinnen und Patienten Spiele spielen oder Gelegenheit zum Gespräch bieten.

Ferner könnten sie einfachste Hilfsdienste bei handwerklichen Leistungen oder Serviceleistungen verrichten oder bei der Reinigung assistieren (personenorientiert oder bezogen auf Geräte und Maschinen).

Eine duale Qualifizierung sollte erfolgen um insbesondere Grundkenntnisse in Bezug auf die zu erfüllenden Aufgaben und einen adäquaten Umgang mit den Patientinnen und Patienten resp. Bewohnerinnen und Bewohner zu vermitteln.

Verbund Heilpädagogischer Hilfen

Im LVR-HPH-Netz Ost wurden in Kooperation mit dem Integrationsamt und zwei Werkstätten für behinderte Menschen Gelingensfaktoren für den Einsatz von Alltagshelferinnen und Alltagshelfern formuliert. Diese sind allgemeingültig und auch außerhalb des HPH-Kontextes anwendbar.

10 Thesen zum Einsatz von Alltagshelferinnen und Alltagshelfern:

- Stabile personelle Begleitung
- Klare Aufgabendefinition
- Duale Qualifizierung
- Projekttransparenz
- Soziale Kompetenzen der Helfenden
- Motivation
- Austausch
- Identifikation
- Persönlichkeit
- Budget und Planstellen

Die Ausführungen zu den einzelnen Thesen können der Anlage 1 entnommen werden.

Derzeit läuft in den drei LVR-HPH-Netzen der Prozess der Prüfung der Umsetzbarkeit dieser Gelingensfaktoren. Ein Ergebnis kann insofern nicht vorweggenommen werden. Allerdings stellt die Arbeit im Schichtbetrieb eine besondere Herausforderung dar, die hinsichtlich der Umsetzbarkeit zu überprüfen ist, da die Alltagshelferinnen und Alltagshelfer einer Kontinuität der Ansprechperson bedürfen. Auch ist der Aufwand für das anleitende Personal sehr hoch. Hier sind im Rahmen der Prüfung der Umsetzbarkeit Erfahrungswerte abzuwarten.

Mit dem Thesenpapier wurden zwei Finanzierungsmodelle erarbeitet.

Im ersten Modell „Beschäftigung als Zuverdienst“ vermittelt die WfbM eine Mitarbeiterin / einen Mitarbeiter, die / der sich um einen Minijob im LVR-HPH-Netz Ost bewirbt. Das LVR-HPH-Netz Ost stellt die Bewerberin / den Bewerber mit einem Minijob im Rahmen des Projektes „Beschäftigungsmöglichkeit als Zuverdienst“ ein. Das LVR-HPH-Netz Ost erhält dabei einen Lohnkostenzuschuss in Höhe von 75 %.

Das zweite Modell „Budget für Arbeit“ bildet Folgendes ab:

Die WfbM vermittelt eine Mitarbeiterin / einen Mitarbeiter, die / der sich um eine Stelle im LVR-HPH-Netz Ost bewirbt. Das LVR-HPH-Netz Ost stellt die Bewerberin / den Bewerber im Sozialversicherungsverhältnis unter tarifrechtlichen Bedingungen an. Hier erhält das LVR-HPH-Netz Ost einen Lohnkostenzuschuss zum Ausgleich der Leistungsminderung und die / der Beschäftigte erhält weitere Förderungen entsprechend des Budgets für Arbeit.

Beide Modelle ermöglichen keine vollumfängliche Finanzierung. Die Freistellung eines hierfür zu verwendenden Budgets kann aus den wirtschaftlichen Mitteln der HPH-Netze nicht erfolgen. Gerade in den Heilpädagogischen Einrichtungen sind die finanziellen Ressourcen äußerst knapp.

Ferner ist ebenso unklar, wie der intensive Arbeitseinsatz der anleitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finanziell aufgefangen werden kann.

LVR-Kliniken

Auch seitens der LVR-Kliniken wurde der Einsatz von Alltagshelfern beraten. Hier gab es einen Erfahrungsaustausch mit den Alexianern, die das Projekt „Fachpraktikerinnen / Fachpraktiker Service in sozialen Betrieben“ durchführen.

Diese Berufsausbildung richtet sich an Personen, die seitens der Arbeitsagentur nicht für eine klassische Ausbildung zur Hauswirtschafterin / zum Hauswirtschafter geeignet sind, da sie aufgrund einer Lernschwäche oder sonstigen Einschränkungen einer theoriereduzierten Ausbildung bedürfen. Die „Ausbildung zur Fachpraktikerin / zum Fachpraktiker Service“ ist eine zweijährige IHK-Ausbildung mit schwerpunktmäßig hauswirtschaftlichen Aufgaben an der Nahtstelle Hauswirtschaft und Pflege. Der Ausbildungsgang unterscheidet sich von „der Fachpraktiker / dem Fachpraktiker Hauswirtschaft“ dadurch, dass der Einsatz in sozialen Einrichtungen mit Kontakt zum Patientinnen und Patienten / Klientinnen und Klienten erfolgt. Bestandteil der Ausbildung ist daher auch die menschliche Zuwendung zu den Patientinnen und Patienten.

Das Modell der Alexianer beinhaltet die zweijährige Ausbildung und ein garantiertes erstes Übernahmejahr, demnach eine dreijährige Trägerverpflichtung. Da der zugrundeliegende Ausbildungsberuf der des Hauswirtschafter ist, muss der Ausbilder hier entsprechende Voraussetzungen mitbringen.

Festzuhalten ist aber, dass psychisch kranke Menschen aktivierende Pflegemaßnahmen durch Fachkräfte benötigen. Die Beobachtungen des körperlichen und seelischen Zustandes der Patientinnen und Patienten und der Umstände, die ihre Gesundheit beeinflussen, sowie die Weitergabe dieser Beobachtungen und die Diagnostik-, Therapie-

und Pflege-Beteiligten muss gewährleistet sein. Die fehlenden medizinisch-pflegerischen Kompetenzen von Alltagshelferinnen und Alltagshelfern im Stationsbetrieb können diesem Versorgungsanspruch nicht gerecht werden.

Neben den „Fachpraktikerinnen und Fachpraktikern Service“ gibt es auch staatlich anerkannte Assistenzberufe in der Alten-, Gesundheits- und Krankenpflege mit einjähriger Ausbildung.

Neben den bereits bestehenden Helferberufen erscheint eine Etablierung einer weiteren Berufsgruppe in den LVR-Kliniken, die im selben Aufgabenspektrum angesiedelt wird, obsolet.

Die bereits vorhandenen Projekte und Integrationsmodelle in den LVR-Kliniken werden zielgerichtet umgesetzt. Ein weiteres Modell soll derzeit nicht verfolgt werden.

Im Ergebnis besteht für die LVR-Kliniken aufgrund der anspruchsvollen Aufgaben, der engen personellen Ausstattung in der Pflege und diverser vorhandener Integrationsprojekte im Bereich der Versorgung keine Perspektive der Beschäftigung von Alltagshelfern.

Fazit

Es bestehen bereits verschiedene Beschäftigungsmodelle und Projekte zur Integration von Menschen mit Behinderung oder anderweitig schwer vermittelbarer Arbeitskräfte in den LVR-Kliniken und dem Verbund Heilpädagogischer Hilfen.

Das „Thesenpapier zum Einsatz von Alltagshelferinnen und -helfern im LVR-HPH-Netz Ost“ wird für den Verbund Heilpädagogischer Hilfen hinsichtlich der Umsetzbarkeit überprüft.

Neben den bereits etablierten Beschäftigungsformen von Menschen mit Behinderung wird in den LVR-Kliniken der Einsatz von Alltagshelferinnen und Alltagshelfern aus den dargelegten Gründen nicht erfolgen. Die Vorstände der LVR-Kliniken können in den jeweiligen Krankenhausausschüssen hierzu mündlich Stellung beziehen.

In Vertretung

W e n z e l – J a n k o w s k i



Freepik.com

THESENPAPIER ZUM EINSATZ VON ALLTAGSHELFERINNEN UND –HELPERN IM LVR-HPH- NETZ OST

Inhalt

| | |
|---|---|
| 10 Thesen zum Einsatz von Alltagshelferinnen und -helfern | 1 |
| Stabile personelle Begleitung..... | 1 |
| Klare Aufgabendefinition | 1 |
| Duale Qualifizierung..... | 1 |
| Projekttransparenz | 1 |
| Soziale Kompetenzen der Helfenden | 1 |
| Motivation | 2 |
| Austausch..... | 2 |
| Identifikation | 2 |
| Persönlichkeit..... | 2 |
| Budget und Planstellen | 2 |
| Zwei Modelle..... | 3 |
| Beschäftigung als Zuverdienst | 3 |
| Budget für Arbeit | 3 |
| Betrieb..... | 4 |

10 Thesen zum Einsatz von Alltagshelferinnen und – helfern

STABILE PERSONELLE BEGLEITUNG

Die Einbindung der Alltagshelfer*innen in die Betriebsabläufe des LVR-HPH-Netz Ost bedarf einer konstanten und stabilen personellen Begleitung, um den besonderen Anforderungen gerecht werden zu können.

Neben einer zielgerichteten Anleitung und personenbezogenem Mentoring muss eine solide Personaldecke sicherstellen, dass für die Alltagshelfer*innen bei aufkommenden Herausforderungen und Problemen unmittelbar Ansprechpersonen zur Verfügung stehen.

Die Einarbeitung der Alltagshelfer*innen und die damit verbundene Bewältigung der neuen Aufgaben sind ausschlaggebend für den weiteren Erfolg des Einsatzes.

KLARE AUFGABENDEFINITION

Eine klare Definition der durch die Alltagshelfer*innen durchzuführenden Aufgaben hilft, die Anforderungen abzugrenzen und so einen Rahmen zu schaffen, in dem sich die Alltagshelfer*innen sicher bewegen und Routine erlangen können.

Ein strukturierter und mit den Alltagshelfer*innen eingeübter Tagesablauf dient als Geländer zur besseren Orientierung.

DUALE QUALIFIZIERUNG

Neben der praktischen Arbeit in den Betriebsabläufen (Training on the job) unterstützen Lehrgänge und Fortbildungen die Alltagshelfer*innen bei der Bewältigung ihrer Aufgaben.

Die in Schulungen erlangten Kenntnisse können im Arbeitsalltag angewendet und so erprobt werden. Insbesondere die Vermittlung von Grundkenntnissen über die Assistenz von Menschen mit Behinderung helfen den Alltagshelfer*innen bei einem adäquaten Umgang mit unseren Kund*innen.

PROJEKTTRANSPARENZ

Die Akzeptanz der Alltagshelfer*innen bei den Kolleg*innen und Mitarbeitenden des LVR-HPH-Netz Ost wird geschaffen, in dem die Rolle der Alltagshelfer*innen und die mit dem Projekt verbundenen Ziele von Beginn an transparent gemacht werden. Die Mitarbeitenden sind durch Partizipation an der Einarbeitung und Begleitung der Alltagshelfer*innen eingebunden in dieses Projekt.

Die Mitarbeitenden des LVR-HPH-Netz Ost nehmen die Alltagshelfer*innen so als Unterstützung in ihrer Arbeit wahr.

SOZIALE KOMPETENZEN DER HELFENDEN

Die Unterstützung der Kund*innen des LVR-HPH-Netzes Ost erfordern in einem hohen Maße den Umgang mit bisweilen herausfordernden Verhaltensweisen. Dies verlangt von den Alltagshelfer*innen

THESENPAPIER

Sozialkompetenzen, beispielsweise Flexibilität bzgl. der zu unterstützenden Kund*innen, Konfliktfähigkeit etc.

MOTIVATION

Die Arbeit mit den Kund*innen des LVR-HPH-Netzes Ost verlangt Konstanz und Beständigkeit.

Für die Alltagshelfer*innen dürfen die ihnen übertragenen Aufgaben kein Ersatz für die Arbeit in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung, sondern eine neue herausfordernde Aufgabe sein, der sie gerne nachgehen.

Eine Aufgabe, die gleichermaßen herausfordernd und zu bewältigen ist, schafft Motivation, diese dauerhaft und gewissenhaft auszuführen.

AUSTAUSCH

Die Alltagshelfer*innen werden durch die Bildung von Plattformen oder Foren zum Austausch in ihrer Arbeit unterstützt.

Hier werden einerseits Reflektionsmöglichkeiten geschaffen, andererseits bietet dieser Austausch die Möglichkeit des Controllings für z. B. Mentor*innen.

IDENTIFIKATION

Die Einbindung der Alltagshelfer*innen in die Teamprozesse, z. B. im Rahmen von Teamsitzungen, Übergaben etc., schafft Identifikation.

Die Alltagshelfer*innen nehmen sich als Teil des Teams wahr. Dies schafft das für diese Aufgabe notwendige Selbstvertrauen und stärkt gleichzeitig die Rolle innerhalb des Teams, da sie als Kolleg*in betrachtet werden.

PERSÖNLICHKEIT

Die Unterstützung unserer Kund*innen erfordert in vielen Situationen umsichtiges und empathisches Handeln.

Hierzu müssen die Alltagshelfer*innen über eine gefestigte Persönlichkeitsstruktur verfügen, um auch in herausfordernden Situationen adäquat reagieren zu können.

BUDGET UND PLANSTELLEN

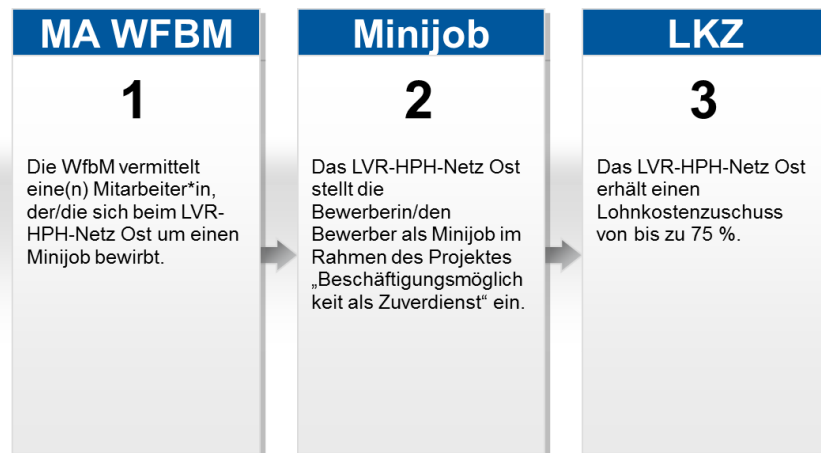
In den wirtschaftlichen Planungen des Betriebs ist kein Budget für den Einsatz von Alltagshelfer*innen vorgesehen und die Freistellung eines hierfür zu verwendenden Budgets kann nicht aus den Mitteln des LVR-HPH-Netzes Ost erfolgen.

Für den Einsatz von Alltagshelfer*innen muss ein zusätzliches zweckgebundenes Budget geschaffen werden. Weiter dürfen eingesetzte Alltagshelfer*innen nicht zu Lasten der vorgesehenen Planstellen für den Bereich bewertet werden.

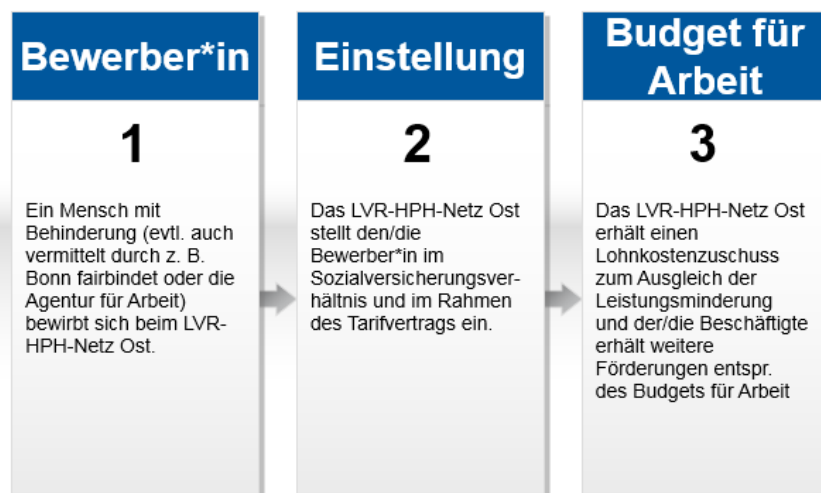
Dies kann beispielsweise über das Budget für Arbeit erfolgen.

Zwei Modelle

BESCHÄFTIGUNG ALS ZUVERDIENST



BUDGET FÜR ARBEIT



Betrieb

LVR-HPH-Netz Ost

Kölner Str. 82, 40764 Langenfeld

Tel. 02173 1014-0

www.hph.lvr.de



LVR HPH-NETZ OST
Heilpädagogische Hilfen