



Segel setzen

Aufbruch zum selbstbestimmten Ruhestand
von Menschen mit Behinderung

Ein Handbuch mit Erfahrungen und
Praxisanleitungen aus dem Modellprojekt
„Den Ruhestand gestalten lernen“ /
Westfälische Wilhelms-Universität Münster

Bundesverband für Körper-
und Mehrfachbehinderte e.V.

Bundesverband
evangelische
Behindertenhilfe **BeB**

Verband für
anthroposophische
Heilpädagogik,
Sozialtherapie und
soziale Arbeit e.V. **50 JAHRE
LEBENSILF**

S Software AG
Stiftung

CBP
Caritas Behindertenhilfe
und Psychiatrie e.V. **caritas**



Segel setzen

Aufbruch zum selbstbestimmten Ruhestand
von Menschen mit Behinderung

Mit Beiträgen und Dokumenten von:

Jutta Hollander
Anne Katrin Klein
Konrad Lampart
Helmut Mair
Sören Roters-Möller

Und allen Teilnehmern der Tagungen
und der Workshops, ohne deren
Mitwirken das Projekt und dieses
Handbuch nicht möglich gewesen wäre.

Konzept, Redaktion und Text:

Cornelia Benninghoven
Katrin Sanders

Ein Handbuch mit Erfahrungen und
Praxisanleitungen aus dem Modellprojekt
„Den Ruhestand gestalten lernen“ /
Westfälische Wilhelms-Universität
Münster



Inhalt

Schiffstaufe: Auf dem Weg zu einer neuen Alterskultur
Vorwort der Software-AG Stiftung, die das Projekt mit
Fördermitteln möglich gemacht hat 000

Kapitel I: Kartenblätter 1-3

Winkeltreu und flächenähnlich wird jedes See- oder Küstengebiet auf Karten abgebildet. Eine Seekarte zeigt alles, was wichtig ist für die sichere Navigation: Wassertiefen und Fahrrinnen ebenso wie Klippen, Riffe oder Strömungen. Die Kartenblätter zeigen das Wichtigste zum Forschungsprojekt „Den Ruhestand gestalten lernen“ auf einen Blick. 000

Kapitel II: Angeheuert

Forscher/innen haben meist den Ruf, entweder im theoretischen Elfenbeinturm oder auf „Horchposten“ in sicherer Distanz zu den „Objekten“ ihrer Forschung zu sitzen. Das schützt sie vor allem vor der Diskussion mit den Objekten ihrer Forschung und möglichem Widerspruch. Für das Projekt „Den Ruhestand gestalten lernen“ hat man die „Beforschten“ als Expert/innen in eigener Sache „angeheuert“. Warum das die richtige Methode ist, beantworten Jutta Hollander und Sören Roters-Möller 000

Kapitel III: Logbuch

1. Wache: Den Seebären lauschen oder: „...die Alten müssen auch mal zu Wort kommen“

Alte Seeleute, egal ob sie als Matrose, Kapitän oder Schiffskoch unterwegs waren, werden so bezeichnet. Besondere Kenntnisse von Wind und Wellengang machen deren Erzählungen ebenso plastisch wie ihre Erlebnisse und Erfahrungen aus fernen Ländern. Sieben Tagungen boten die Gelegenheit hinzuhören. 000

2. Wache: Den Hafen verlassen

Die Reise ist kein Sonntagssegeln, denn nicht jede/r in der Crew kennt schon jeden Handgriff genau. Alle waren schon auf See, aber das Schiff kennen nur wenige genau. Dieser Teil des Logbuchs dokumentiert die Ergebnisse von sieben Workshops mit Mitarbeiter/innen und zeigt wie es gehen kann. 000

3. Wache: Was ist los unter Deck am Tag?

Solange alle auf denselben Lebensrhythmus verpflichtet sind, gilt derselbe Tagesablauf für alle. Mit dem Ruhestand der Bewohner aber differenziert sich das Bild und an Bord muss sich einiges bewegen. Wir gehen „unter Deck“. 000

4. Wache: Kohlenvorrat prüfen

Zeit ist Geld! Und das Geld reicht nie? Ein Besuch im „Maschinenraum“ mit der Frage, wie viel Kohlen man wirklich braucht um ein Schiff flott zu machen. 000

Kapitel IV: Landgang

Jeder startet von seinem eigenen Heimathafen aus und jede Einrichtung hat ihr eigenes Logbuch, das sie leitet. Darin finden sich Landmarken, Leuchttürme und Orientierungspunkte auch für andere, die unterwegs sind oder die die Reise noch vor sich haben. 000

Kapitel V: Strömungen und Gezeiten

Das Ziel der Reise „selbstbestimmter Ruhestand“ ist längst Recht und Gesetz. Und doch gibt es viele Gründe für Kursabweichungen und für die Angst vor dem Unbekannten. Manches davon ist einfach nur Seemannsgarn. Da muss man schon genau hingucken, ob es nicht doch einen anderen Kurs gibt. 000

Kapitel VI: Neuland betreten

Eine kleine Anregung, den Tanker zu verlassen. 000

Kapitel VII: Schulschiffe

Wo und wie man die Modelle guter Praxis lernen kann 000



Schiffstaufe

*„Ein langsamer Kapitän, so etwas geht gar nicht“, sprach
Midshipman George Back, „wie soll das erst werden, wenn wir
unterwegs sind? Wenn er spricht, tritt immer zunächst eine Pause ein.*

Wie will so jemand Befehle geben?

Back hatte für Franklin auch einen Spitznamen:

Käpt'n Handicap.“

Sten Nadolny. Die Entdeckung der Langsamkeit.

Auf dem Weg zu einer neuen Alterskultur

Für jeden Menschen hat die dritte Lebensphase besondere biografische Bedeutung und jeder Mensch wird auf seine eigene Weise alt. Jeder will möglichst in vertrauter Umgebung alt werden und selbst bestimmen, womit er seinen Lebensabend verbringen will. Man möchte reisen, wohin man will, Menschen treffen, wann man will oder Ruhe haben, wenn einem danach ist. Dies alles gilt natürlich auch für ältere Menschen mit Behinderung. Die Realität sieht aber zurzeit oft anders aus: statt dem Entstehen von Freiräumen diktieren die Regeln und gewohnten Abläufe der Organisationen, statt einer Orientierung an den individuellen Wünschen entstehen verpflichtende Gruppen als „Tagesstruktur für Senioren“ und Unsicherheiten, ob bei den gegenwärtigen rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen das institutionelle Denken überhaupt verändert werden kann. Wir - die Software AG - Stiftung - sind fest davon überzeugt, dass es anders geht - aber der Wandel ist nicht einfach zu schaffen und er funktioniert nicht von selbst. Darum engagieren wir uns für die Förderung einer neuen Alterskultur in den Einrichtungen der Behindertenhilfe - damit die unterstützt werden, die sich bereits auf den Weg hin zum selbstbestimmten Ruhestand gemacht haben und auch jene gewonnen werden, die noch in den Startlöchern stehen.

Als Stiftung haben uns in den letzten Jahren gehäuft Anfragen aus Einrichtungen der Behindertenhilfe erreicht, die mehr für die älter werdenden Bewohner oder für die älteren Besucher der Werkstätten tun wollen. Bisher war die Struktur in vielen Einrichtungen für Menschen mit Behinderung getragen durch die Trennung der Betreuungszeiten von Werkstatt und Wohnheim. Mit dem Wegfall der regelmäßigen Arbeit oder Beschäftigung für die betreuten älteren Menschen entsteht für die Institutionen und ihre Mitarbeiter ein Veränderungsdruck und es fehlen Erfahrungen und Konzepte im Umgang mit der neuen Zielgruppe. Es fehlen Angebote für die dritte Lebensphase, auch weil bei älter werdenden Menschen mit Behinderung häufig nur die problematischen Entwicklungen gesehen werden, wie entstehender Pflegebedarf und Demenz. Dabei ist das „Altwerden“ auch für behinderte Menschen normal und kein Unglück! Positive individuelle Erfahrungen und Entwicklungen müssen allerdings oft erst entdeckt und möglich gemacht werden. Die eigentlichen Experten – wen wundert es – sind die Betroffenen selbst. Sie benötigen aber Assistenz, Begleitung, Unterstützung und Anwaltschaft. Notwendige Schritte auf dem Weg zum selbstbestimmten Ruhestand können also nur gemeinsam mit ihnen gefunden werden, und immer muss der Einzelne mit seinen Bedürfnissen und Ressourcen im Mittelpunkt stehen. Dazu braucht es motivierte Begleiter mit überzeugenden Konzepten und einer positiven Einstellung zum Älterwerden der betreuten Menschen und zum eigenen Alter. Denn ihre Haltung prägt das Klima der Lebensorte im Ruhestand.

Es ist ein besonderer sozialer Fortschritt, dass erstmals in unserer Geschichte Menschen mit einer lebenslangen Behinderung eine deutlich höhere Lebenserwartung haben und das Rentenalter erreichen können. Noch sind Gesellschaft und Anbieter von sozialen Dienstleistungen auf den demografischen Wandel nicht ausreichend vorbereitet. Um für ältere Menschen mit Behinderung sinnvolle Entwicklungen für den Ruhestand anzuregen und das Bewusstsein in der Fachöffentlichkeit zu schärfen, hat die Software AG – Stiftung 2005 zusammen mit dem Forschungsteam der Universität Münster ein Forschungsprojekt initiiert und in Abstimmung mit den Fachverbänden der Behindertenhilfe auf den Weg gebracht. Lebenserfahrene ältere Menschen mit Behinderung und Praktiker/innen aus den Einrichtungen haben uns dabei unterstützt und in Tagungen quer durch Deutschland an ihren guten Beispielen, ihren Bedenken und ihren Visionen teilhaben lassen. Im Verlaufe des Projektes haben wir erreicht, dass ein einrichtungs- und verbandsübergreifender Austausch stattgefunden hat und modellhafte Lösungs-

ansätze in der Gestaltung des Ruhestandes diskutiert und entwickelt wurden. Wenn dieses Handbuch Impulse und Anregungen gibt, dass das Gespräch in den Einrichtungen weitergeht und ältere Menschen ihren Lebensabend selbstbestimmter gestalten können, sind wir unserem Ziel ein großes Stück näher gekommen.

Konrad Lampart
Projektleiter der Software AG – Stiftung
Darmstadt, den 15.05.2008,





Kapitel I: Kartenblätter 1-3

*Winkeltreu und flächenähnlich wird jedes See- oder Küstengebiet auf Karten abgebildet. Eine Seekarte zeigt alles, was wichtig ist für die sichere Navigation: Wassertiefen und Fahrrinnen ebenso wie Klippen, Riffe oder Strömungen. Und wer nach langer Fahrt wieder gut ankommen will, muss darf auch die Landmarken, Leuchttfeuer oder Bojen nicht übersehen.
Gute Fahrt!*

■ ■ ■ Kartenblatt 1: Institutionen im Aufbruch

Das Forschungsprojekt „Den Ruhestand gestalten lernen“ der Universität Münster

Ein bisschen so muss die Seefahrt früher gewesen sein: Es gab Kartenmaterial, wenn auch nicht immer maßstabsgetreu. Es gab Sextanten zur Positionsbestimmung und es gab Reiseberichte, die Lust machten auf den Aufbruch oder auch Sorge bereiteten - je nachdem. Und es wuchsen mit dem Fernweh zugleich die Zweifel, was die Karten wirklich taugen und ob das eigene Schiff auch die richtige Ausstattung hat... Doch nichts geht über das Ausprobieren in der Praxis und wohl getreu diesem Motto sind die Seeleute früher ihrem Forscherdrang gefolgt, überzeugt davon, dass es sich lohnt aufzubrechen.

Ein bisschen von dieser Aufbruchstimmung und dem Mut zur Positionierung brauchen heute Institutionen der Behindertenhilfe, die gegenwärtig auf einem zu größeren Teilen noch unerforschten Gebiet der Behindertenhilfe navigieren: der wachsenden Zahl von Menschen, die von Geburt an oder seit ihrer frühen Kindheit behindert sind und die jetzt und in den kommenden Jahren das Ruhestandsalter erreichen.



Gegenwärtig sind etwa 10.000 Menschen mit Behinderung im Ruhestand. In den nächsten zwei Jahrzehnten werden mehr als 7.000 Beschäftigte pro Jahr aus der Werkstatt in den Ruhestand wechseln.



Neue Orte müssen für diese neue Zielgruppe der Eingliederungshilfe erst entdeckt und passende Wege dorthin erst entwickelt werden. Die vertrauten Werkstätten sind sicher nicht geeignet für den Ruhestand. Ebenso fällt die Herkunftsfamilie in der Regel aus. Ein Großteil derer, die seit früher Kindheit behindert sind, überlebt heute ihre Eltern. Wo also sollen die Lebensorte sein und wie müssen diese beschaffen sein, damit Menschen mit Behinderung ihren Ruhestand genießen können – nach einem Leben, das häufig von mancherlei Entbehrungen und Entwürdigungen gekennzeichnet war? Dies war Ausgangsfrage und Anliegen des Forschungsprojekts „Den Ruhestand gestalten“, das im Mai 2006 an der Universität Münster begonnen hat.



Angedockt

Im Vorläuferprojekt „Unterstützter Ruhestand“ waren zunächst die künftigen Ruhständler selbst gefragt worden. Ihre Ideen und Vorhaben für den Ruhestand und ihre Erfahrungen mit der Zeit nach der Werkstatt wurden Grundlage des Handbuchs „Neuland entdecken“, das beispielhaft aufzeigte, wie individuelle Begleitung im Ruhestand möglich wird, und wie grundlegend es dafür ist die Ressourcen der Bewohner selbst zu entdecken. Nicht wenige, die damals schon „mit einem Fuß durch die Tür“ ihrer Institutionen gegangen waren haben sich von der Aufbruchstimmung des Mottos „Neuland entdecken“ anstecken lassen.

In der Folgezeit ist das Know-how von engagierten Fachleuten der Behindertenhilfe erkennbar gewachsen. Es gibt heute für die Zeit des Ruhestandes der Menschen mit Behinderung eine Reihe von Initiativen und Ansätze bis hin zu Projekten und Konzepten. Aus diesem Fundus schöpfte das jetzt abgeschlossene Forschungsprojekt. Im Rahmen eines eigens entwickelten Forschungsdesign wurden die Beteiligten - die Menschen mit Behinderungen sowie die Mitarbeiter - befragt. Modelle für den richtigen Weg aus dem

* siehe Homepage des Projektes:
<http://egora.uni-muenster.de/ew/ruhestand>

Arbeitsleben in den Ruhestand - soviel vorab - stehen allerdings nicht am Ende dieses zweiten Handbuchs. Allerdings Erfahrungen, Konzeptskizzen oder Handlungsleitlinien für die drängenden Fragen: Welche Rahmenbedingungen und Unterstützungsleistungen braucht der Einzelne, um seinen Ruhestand nach seinen Vorstellungen in maximaler Selbstbestimmung gestalten zu können? Wer hat die Kompetenzen, einen solchen Rahmen in optimaler Weise herzustellen und entsprechende Unterstützung zu leisten, und zwar unter effektivem Einsatz verfügbarer finanzieller, institutioneller und personeller Ressourcen?

Gegen- oder Rückenwind?

Die demografische Entwicklung hat den Handlungsdruck in den Institutionen wachsen lassen. Nicht zuletzt ist fachliches Engagement für die letzte Lebensphase auch verbrieftes Recht auf „selbstbestimmte Lebensführung Behinderter und ihre volle Teilhabe am gesellschaftlichen Leben“ und somit gesetzlicher Auftrag. Trotzdem gibt es mehr als einen – wiederholt vorgebrachten – Einwand: nämlich dass das, was die Forschungsgruppe der Universität Münster¹, wie manch andere, der Gesetzgeber eingeschlossen, vorschlagen, wäre allenfalls für eine ausgewählte Gruppe von Bedeutung, also mehr oder weniger idealistisch. Derartige Zielvorgaben oder Leitlinien würden die zunehmenden gesundheitlichen, psychischen und mentalen Beeinträchtigungen von älteren Menschen mit Behinderung, insbesondere ihren wachsenden Pflegebedarf ausblenden.

Die Mehrheit der Menschen mit Behinderung lebt aber bis zum Alter von 70 Jahren und z. T. noch darüber hinaus ohne gravierende gesundheitliche Einschränkungen. Eine Ausnahme bilden Menschen mit Down-Syndrom; sie haben ein mehrfach erhöhtes Risiko ab dem 50 Lebensjahr an (Alters-)Demenz zu erkranken.

Auch die Zunahme von Unterstützungs- und Pflegebedürftigkeit und alle damit zusammenhängenden organisatorischen und finanziellen Erfordernisse können keine Begründung dafür sein, den betreffenden Personen mehr oder weniger zwangsläufig die Fähigkeit und das Recht auf eine selbstbestimmte Gestaltung des Ruhestandes abzuspriechen. Die wichtigsten Impulse aber kom-



¹ Vgl. Havemann (2004); Theunissen (1999); Wacker (2001); u. a. m.



Kapitel I

men von den Ruheständlern selbst, wie das „Kartenblatt 2“ auf der folgenden Seite zeigt. Für nicht wenige eröffnet diese Lebensphase die letzte Chance, über ihre Lebensführung zumindest in wichtigen Teilbereichen selbst bestimmen zu können und frei von fremdbestimmten (Rehabilitations-, Beschäftigungs- oder Tages-)Programmen jeder Art zu sein, die bislang andere für sie vorgegeben haben. Ihnen diese Chance zu geben ist auch in anderer Hinsicht opportun: Untersuchungen aus der Altersforschung² belegen, dass ältere Menschen, die in Übereinstimmung mit ihren Vorstellungen ihr Leben gestalten, aktiv sind, sich engagieren etc. seltener fremde Hilfen benötigen.



Die Kunst der Navigation ist - wie so viele Künste
- die gelungenen Symbiose von Wissen und Erfahrung.
*Wer sich orientieren will, muss seine Position bestimmen,
den besten Weg zum Ziel berechnen und Kurs halten können.*

*Mit zunehmender Praxis wächst der Blick für das Mögliche
ebenso wie für das Unvorhergesehene:
die Untiefen und gelegentlich notwendigen Umwege.*

*Mit solidem Expertenwissen gelingt trotzdem die klare Peilung
auf den beabsichtigten Kurs. Im Logbuch finden
Sie von beidem etwas: maritimes
Handwerk und die Erfahrung von Reisenden.*

■■■ Kartenblatt 2: Wir wissen selber, was wir wollen!“

So haben sich Menschen bei den Abschlussymposien in Bad Kreuznach, München, Berlin und Münster ihren Ruhestand vorgestellt:

- Erst mal Geld!
- Keine Hektik! / Dass man seine Ruhe hat!
- Gespräche haben zum Vorbereiten auf den Ruhestand, wie man das machen kann!
- Pflegekräfte einstellen, damit die Leute nicht ausziehen müssen!

² Siehe 5. Altenbericht 2005;
Schröter (2004)





- Selbst bestimmen können, wo man mitmacht – Fragen, ob man teilnehmen möchte, ist okay, aber nicht aufdrängen!
- Mehr Rücksicht auf Externe [Bewohner des AUW] – wir haben weniger Geld als die - Bewohner im Wohnheim!
- Die Politiker sollen mal hier her kommen und gucken, was Behinderte alles machen!
- Rollstuhl- und Rollatorgerechte Züge und Busse!
- Mehr Personal, um mehr Sachen machen zu können!
- Begegnungsstätte, wo man sich treffen kann und man sich austauschen kann und Zeit hat um sich zu unterhalten mit anderen Senioren!
- Aufgaben haben, z.B. noch in der Küche helfen!
- Mitarbeiter, der nur Zeit für einen selber hat, z.B. um auf ein Konzert zu gehen!
- Mitarbeiter sollen länger in der Einrichtung arbeiten – da hat man jemanden lieb gewonnen und dann muss er auch schon wieder gehen. / Man will da nicht immer wieder von vorne anfangen!
- Geld um Sachen machen zu können. / sich nicht einschränken müssen
- Bis zum Lebensende da wohnen bleiben können, wo man jetzt lebt!
- Ich möchte in einer Familie leben, gerne auch mit Kindern!
- Möglichkeiten auch was selbstständig unternehmen zu können; auch selbst entscheiden, was und mit wem man was macht (z.B. zum Faschingszug in Nürnberg fahren).
- Das man ein bisschen mehr Geld zur Verfügung hätte!
- Dass die Badewanne tiefer kommt!
- Einen Aufzug!
- Dass man mehr Hilfe und Unterstützung und Rücksicht von Mitmenschen, die keine Behinderung haben, bekommt!
- Vorher drüber sprechen, was man im Ruhestand machen kann.
- Halbtags arbeiten können!
- Jung und alt wohnen zusammen: Ist gut, weil dann mal junger Wind rein kommt!
- Voneinander lernen, wie das ist im Alter!
- Originelle Angebote bekommen – da sind die Profis gefragt! ■ ■ ■

■ ■ ■ **Kartenblatt 3:** Projektdaten auf einen Blick

- Projektleitung:** Prof. Dr. Helmut Mair, Institut für Sozialpädagogik, Weiterbildung und Empirische Pädagogik an der Westfälischen-Wilhelms-Universität Münster
- Mitarbeiter:** Dipl.-Päd. Jutta Hollander, Dipl.-Päd. Sören Roters-Möller, Dipl.-Päd. Anne-Katrin Klein., Dipl.-Sozpäd. Christiane Vollmer, SH Michaela Berghaus
- Adresse:** Forschungsstelle „Den Ruhestand gestalten lernen“, Georgskommende 14, 48143 Münster. E-Mail: Ruhestand@uni-muenster.de, Homepage: <http://egora.uni-muenster.de/ew/ruhestand>
- Laufzeit:** Mai 2006 – März 2008
- Finanzierung:** Software AG Stiftung, Darmstadt in Kooperation mit den Fachverbänden der Behindertenhilfe
- Kooperationspartner:** Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V.
Bundesverband für Körper- und Mehrfachbehinderte e.V.
Bundesverband evangelische Behindertenhilfe e.V.
Bundesverband für anthroposophische Heilpädagogik, Sozialtherapie und Soziale Arbeit e.V.
Bundesverband Caritas Behindertenhilfe und Psychiatrie e.V.
- Mitglieder des Beirats:** Prof'in Dr. Monika Seifert, KFH für Sozialwesen, Berlin
Dr. Maria van Laake, Universität Maastricht
Konrad Lampart, SAGST
Wilfried Schneider, SAGST
Dr. Ilka Sax-Eckes, BeB
Norbert Müller-Fehling, BVKM
Karolin Meissner/ Ursula Wollasch CBP
Florian Irion, anthrop. BV
Maren Müller-Erichsen, BV Lebenshilfe





Kapitel II: Angeheuert

"Kitchen Stories"
(Komödie, Norwegen/Schweden, 2003)

Der norwegische Regisseur Bent Hamer lässt in seinem Film „Kitchen Stories“ 18 schwedische Feldforscher in den 50er Jahren in ein abgelegenes norwegisches Dorf einfallen, um das Küchenverhalten von Junggesellen zu protokollieren.

Denen wird ein Hochsitz in die Küche gestellt, auf dem der Beobachter Platz nimmt. Gespräche untereinander sind verboten; auch muss der "Forscher" im Wohnwagen schlafen, damit die Untersuchungen nicht beeinflusst werden. Doch die Forscher haben nicht mit dem eigensinnigen Isak gerechnet, der seinen Forscher überlistet und sogar den Spieß umdreht.

Sie sind die Expert/innen!

Forscher/innen haben meist den Ruf, entweder im theoretischen Elfenbeinturm oder auf Horchposten in sicherer Distanz zu den Objekten ihrer Forschung zu sitzen. Das schützt sie vor allem vor der Diskussion mit den Objekten ihrer Forschung und möglichem Widerspruch. Der kommt höchstens später, wenn sich die Praktiker/innen einmal wieder über Arroganz oder Ahnungslosigkeit der Wissenschaft mokieren.

Für das Projekt „Den Ruhestand gestalten lernen“ hat man die „Beforschten“ als Expert/innen in eigener Sache „angeheuert“. Denn wer – wie das Team der Uni Münster - stets die Selbstbestimmung der Menschen (mit Behinderung) betont, braucht eine glaubwürdige Forschungsmethode, die zu diesem Anspruch passt. Das Projektteam hat darum eine Forschungsmethode gewählt, die man in Fachkreisen „Handlungsforschung“, oder auch: „Handlungspausenforschung“ nennt. Der Kern: Die von der Forschung



Prof., Dr. Helmut Mair

Betroffenen sind nicht Versuchsobjekte, sondern Partner/innen. In einer gemeinsamen „Handlungspause“ entfernt man sich von der jeweils geübten Alltagspraxis und versucht, die Grenzen zwischen Forschern und Beforschten aufzuheben und das gemeinsame Nachdenken anzuregen.

Forscher ohne Hochsitz³

Fragen an Sören Roters-Möller und Jutta Hollander

Verraten Sie bitte zunächst, wer zum Team gehörte und was man über Sie wissen sollte:

Sören Roters-Möller: Als erstes muss man hier wohl den Professor nennen, der das Projekt initiiert hat und das Team zusammengestellt hat: **Helmut Mair** war bereits Leiter des Vorgängerprojektes „Unterstützter Ruhestand“, in dem individuelle Coachings zur Vorbereitung auf den Ruhestand in Köln und in Münster beispielhaft erprobt und von der Westfälischen Wilhelms-Universität wissenschaftlich begleitet wurden. Und trotz der nach wie vor aktuellen Ergebnisse, die einen erfolgreichen Weg zur Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand darstellen, blieb die Frage: Wie machen es andere? Und so entstand der Antrag für ein bundesweites Forschungsprojekt, der bei der Software AG Stiftung auf fruchtbaren Boden fiel. Es konnte und musste also ein Team zusammengestellt werden, dass dem Auftrag gerecht werden konnte:

Dazu gehörten:

- **Jutta Hollander**, die bereits die wissenschaftliche Begleitung im Vorgängerprojekt durchgeführt hatte und zum einen das fachliche Know-how für eine individuelle Vorbereitung und Planung im Sinne eines Case Managements einbrachte, zum anderen aber auch über Fachwissen über Alterungsprozesse und Pflege verfügt;
- **Sören Roters-Möller**, der auf praktischer und wissenschaftlicher Ebene in das Vorgängerprojekt eingebunden war und sich zum einen mit Biografiearbeit mit Menschen mit Behinderung beschäftigt und zum anderen den demografi-

³ Siehe Randspalte: „Kitchen Stories“

schen Wandel und dessen Konsequenzen für die Behindertenhilfe untersucht;

- **Anne Katrin Klein**, die im Vorfeld des Projekts Menschen mit Behinderung interviewt hat, die nicht in institutionellen Kontexten leben und sich insbesondere für Resilienzfaktoren bei älteren Menschen mit Behinderung interessiert,
- **Christiane Vollmer**, die in einer Wohngruppe für Menschen mit Behinderung arbeitet und den Forschern mit ihren Erfahrungen aus der Praxis vor allem bei der Planung und Durchführung der Tagungen zur Seite stand;
- **Michaela Berghaus**, die als wahrscheinlich schnellste Protokollantin der gesamten Uni dafür gesorgt hat, dass die Workshops bis ins kleinste Detail dokumentiert werden konnten.

Wie beginnt man und wie findet man „Mitmacher“ auf Seiten der Menschen mit Behinderungen, unter den Mitarbeiter/innen und in den Einrichtungen?

Jutta Hollander: Wir hatten das große Glück, dass das Thema bei allen Fachverbänden der Behindertenhilfe auf fruchtbaren Boden gefallen ist. Durch diese Kooperationen und das Weitertragen in die einzelnen Bereiche der Fachverbände fand unsere Idee bereits eine enorme Verbreitung. Die Fachverbände haben bei ihren Mitarbeitern und älteren Menschen mit Behinderungen für uns geworben, in dem sie ihre verbandseigenen Wege und Organe genutzt haben und damit Motivationen zum Mitmachen erzeugt haben.

Muss man Klinken putzen (weil es viel Skepsis gibt) oder auswählen (weil zu viele mitmachen wollen)?

Jutta Hollander: Tatsächlich wollten viele teilnehmen. Für uns war es jedoch wichtig, eine möglichst breit gefächerte Zusammensetzung der Teilnehmer und Teilnehmerinnen aus verschiedenen Einrichtungen, Diensten und Regionen zu haben. Somit mussten wir eine Auswahl treffen – was manchmal nicht ganz einfach war – haben dabei jedoch auch erfahren, dass das Thema mittlerweile in den Einrichtungen und Diensten angekommen ist, eben davon konnten wir uns eindrucksvoll überzeugen. Es wird ganz allgemein als Herausforderung angesehen, neue Wege in der Begleitung zu beschreiten. Der Austausch mit anderen ist dabei ein ganz wichtiges Element, die eigenen

Jutta Hollander (oben)
Sören Roters-Möller (unten)



Bemühungen neu zu bewerten und auszurichten. Der (reflexive) Blick über den eigenen Gartenzaun in Nachbars Garten wurde dabei – von den Mitarbeitern als auch den älteren Menschen mit Behinderungen - als sehr hilfreich empfunden.

Doch ganz besonders wichtig waren die Tagungen für ältere Menschen mit Behinderungen. Sie haben eine öffentliche Aufwertung erfahren: Sie fühlten sich eingeladen, persönlich angesprochen und nutzten die Chance, uns etwas über ihr Leben im Ruhestand und ihre Wünsche für die Zukunft mitzuteilen. Dabei wurde manchmal auch nicht mit Kritik gespart.



Wie die Tagung und Workshops abliefen, erfährt man in den Folgekapiteln, aber nicht, warum bestimmte Methoden eingesetzt wurden. Ihre Antwort?

Sören Roters-Möller: Ein wesentliches Merkmal der Handlungspausenforschung ist, dass nicht der Forschungsgegenstand so lange angepasst wird, bis er zur wissenschaftlichen Methode passt, sondern umgekehrt Methoden entwickelt werden, die zum vorliegenden Forschungsgegenstand passen. Das beinhaltet eine gewisse Freiheit, aber eben auch die Notwendigkeit, Methoden neu zu entwickeln oder zu kombinieren. In unserem Projekt kam jedoch noch etwas anderes hinzu, was leitend bei der Überlegung zu den Methoden war: wir waren kein reines Forschungsprojekt, das irgendwie an Daten gelangen musste, sondern wir haben auch bzw. gleichzeitig einen Bildungs- oder Fortbildungsanspruch proklamiert. Wir konnten uns also nicht lediglich auf die Datenerhebung konzentrieren, sondern wollten den Projektteilnehmern gleichzeitig etwas zurückgeben. Als Motto könnte man also sagen: Gebt uns etwas, nämlich Daten im Sinne von Erfahrungen, und wir als Forschungsteam geben Euch etwas zurück, nämlich Impulse und Anregungen für die Arbeit und vor allen Dingen die Gelegenheit, voneinander zu lernen. So entstand die Idee, eben nicht vom Hochsitz aus zu forschen, sondern in Form von Workshops und Tagungen in einen Austausch zu treten. Methodisch war uns dabei wichtig, dass zum einen einzelne Mitarbeiter zu Wort kommen können, aber dass zum anderen auch Vorgehensweisen und Konzepte von Einrichtungen thematisiert werden konnten.

Darüber hinaus war uns wichtig, dass Raum für Kontroversen blieb, deswegen haben wir die Gruppendiskussionen eingeplant. Dabei war für uns interessant, warum bzw. mit welcher Begründung Mitarbeiter bestimmte Dinge tun, aber ich glaube, auch für die Mitarbeiter selbst waren diese Diskussionen Anlass zu einer Selbstvergewisserung und Positionierung.

Anne Katrin Klein
Christiane Vollmer
Michaela Berghaus

Wir wollten mit den Mitarbeitern auch in die Zukunft blicken und Visionen zur Gestaltung des Ruhestands entwickeln. Dazu mussten wir die Alltagszwänge abwerfen, um losgelöst von pragmatischen Fragen der konkreten Umsetzung oder Umsetzbarkeit Ideen zu sammeln, was man alles tun könnte. Dafür bot sich die Methode des Mindmapping an, weil sie genau diese gewünschten kreativen Prozesse ermöglicht.

Jutta Hollander: Es galt vor allem, Methoden zu finden, die dem Kreis der älteren Menschen mit Behinderung gerecht werden. So dachten wir jedenfalls zu Beginn des Projekts über unser Vorhaben, Tagungen für ältere Menschen mit Behinderungen durchführen zu wollen. Andererseits wollten wir auch keine „Bastelstuben“ einrichten, sondern Methoden anbieten, die uns unserem Forschungsziel näher bringen und gleichzeitig zum Mitmachen animieren. So haben wir begonnen, zu überlegen, was uns selbst motivieren würde, was wir von einer Tagung erwarten würden und wie wir sie uns vorstellen könnten und kamen schließlich auf die Idee, auch themenbezogene kreative Verfahren einzusetzen.

Wir waren sehr beeindruckt von den „König/innen für einen Tag“ – dazu haben Sie sich die Unterstützung von Theaterpädagogen geholt. Wir kamen Sie bloß auf die Idee?

Jutta Hollander: Wir haben nach einer kreativen Form gesucht, die den üblichen Tagungsrahmen durchbricht. Die Teilnehmer sollten außerdem die Möglichkeit erhalten, aus ihrer alltäglichen Rolle herauszutreten. Sie sollten einmal über allen Dingen stehen, visionär und souverän sein dürfen. Nach einer ersten Anfrage an eine Theaterpädagogin wurde dann deutlich, dass sich die Rolle des Königs dafür in hervorragender Weise anbot. Das Leitmotiv „Herrschen über das Reich des Ruhestands“ war dann schnell gefunden. Die spielerische Umsetzung incl. der attraktiven Requisiten hat vielen Teilnehmern sehr viel Freude bereitet.

Wo gab es Kontroversen in den Workshops der Mitarbeiter/innen und warum?

Sören Roters-Möller: Uns war es wichtig, dass es „produktiv“ knirscht und nicht lediglich „Killerphrasen“ ausgetauscht werden. Platz für das produktive Knirschen war insbesondere in den Gruppendiskussionen, in denen wir



Kapitel II

Themen in den Berichten aus der Praxis aufgegriffen haben, bei denen sich ein „Knirschen“ bereits angedeutet hatte. Und natürlich haben wir die Themen ganz bewusst ein wenig provozierend formuliert, um die Teilnehmer aus der Reserve zu locken.

Wir haben zum Beispiel gefragt, ob man Menschen mit Behinderung im Ruhestand nicht einfach „in Ruhe lassen“ kann. Und wie erwartet prallen da natürlich ganz unterschiedliche Vorstellungen und Prämissen der Mitarbeiter aufeinander. Eine wesentliche Kontroverse, die immer wieder auftauchte, war z.B. hinsichtlich von „Fürsorge“ auf der einen Seite und „Selbstbestimmung“ auf der anderen. Natürlich ist der Selbstbestimmungsgedanke bei den Mitarbeitern angekommen und wird z.T. vehement auch für die Gestaltung des Ruhestandes (ein)gefordert.

Deutlich wurde bei den Diskussionen aber auch, dass die lange Tradition der Fürsorge Spuren hinterlassen hat, und zwar bei den Mitarbeitern wie bei den Menschen mit Behinderung selbst. Ich erinnere mich an einen Mitarbeiter, der sagte, dass man alten Menschen, die aufgrund lebenslanger Heimerfahrung sehr angepasst seien, nicht plötzlich Selbstbestimmung „abverlangen“ könne. Er sah die Aufgabe der Mitarbeiter eher darin, Impulse und Orientierung zu bieten, um Überforderung und Unsicherheit zu vermeiden. Und dazu gehört für manche Mitarbeiter wohl auch, Vorgaben zu machen.

Ganz unterschiedlich waren auch die Einschätzungen der Mitarbeiter bei der Frage nach Kontinuität. Während für einige Mitarbeiter - zum Teil auf ausdrücklichen Wunsch der Menschen mit Behinderung - im Mittelpunkt steht, möglichst viel aus dem bisherigen Leben in den Ruhestand hinein zu retten, betonen andere die Notwendigkeit von Veränderungen, damit der Ruhestand als neuer Lebensabschnitt erfahrbar ist. Diese Auseinandersetzung spitzt sich zu in der Frage der Tagesstruktur, die in den Diskussionen mehrfach aufgegriffen wurde.

Kontroversen muss man aushalten, aber sich als Mitarbeiter wie als Forscher immer wieder vergewissern, was man tut und welche Ziele man verfolgt. Und wir hoffen natürlich, dass wir mit unseren Workshops zu einer solchen Reflektion beitragen konnten.



Das Ergebnis Ihrer Auswertungen sind die so genannten „Modelle guter Praxis“ – können Sie kurz den Weg von den Tagungen und Workshops dahin beschreiben?

Jutta Hollander: Die Tagungen haben ein ganz klares Ergebnis erzeugt: Menschen mit Behinderungen wollen ihr Leben selbst bestimmen, eigene Entscheidungen treffen und wählen können und dabei punktuell auf instrumentelle und psychische Unterstützung zurückgreifen können, wenn notwendig. Grundsätzlich gesehen sind sie zufrieden mit ihrem Leben. Sie haben Wünsche, Träume und Visionen wie jeder andere – regen sich über alltägliche Dinge auf, die sie stören und wollen vor allem eins: als Person in ihrem Lebenskontext ernst genommen werden. Diese Erkenntnis diente als Grundlage zur Entwicklung der Modelle insbesondere des Modells: Der ältere Mensch als Souverän⁴.

Sören Roters-Möller: Es war unser Anspruch, nicht lediglich einzelne Ansätze und Praktiken aufzugreifen, sondern unterschiedliche bewährte Vorgehensweisen neu zu konzeptualisieren. Man könnte sagen, wir wollten Modelle entwickeln, in dem das Beste von Einrichtung A verknüpft wird mit dem Besten von Einrichtung B und zum Schluss verfeinert wird mit einer guten Idee von Einrichtung C. Einfach ausgedrückt: Von allem nur das Beste und fertig sind die Modelle. Um von allem das Beste zu finden, war es zunächst einmal wichtig, alle Teilnehmerbeiträge aus allen Phasen der Workshops genau zu dokumentieren. Dann folgte eine lange Phase der Schreibtischtätigkeit, denn wir wollten mit unserem Auswertungsverfahren sicherstellen, dass wir alle Elemente einer guten Praxis in einem Kategoriensystem erfassen. Dieses Kategoriensystem war dann die Grundlage für die Entwicklung der Modelle guter Praxis, bei der wir die Ergebnisse der Tagungen und der Workshops auf Wandplakaten visualisiert (unser Büro war dabei ziemlich bunt und die Wände mit Metaplanpapier „tapeziert“) und im Team reflektiert haben, wie sich die unterschiedlichen Elemente in strukturierten Modellen zusammenfügen lassen. Oder anders ausgedrückt: die Modelle sind ein Kondensat der Praxiserfahrungen von 250 Teilnehmern.

⁴ vgl. dazu die Modellvorstellungen im Kapitel V „Landgang“.

Jetzt - nach Abschluss des zweiten Forschungsprojektes zum Ruhestand: Ist das Thema „angekommen“ in den Einrichtungen? Und wie geht es weiter?

Sören Roters-Möller: Die Überraschung, dass Menschen mit Behinderung alt werden ist ja mittlerweile so alt, dass sie einen langen Bart trägt. Dennoch: Das Thema ist angekommen, viele Einrichtungen sind auf der Suche nach geeigneten Vorgehensweisen und viele Einrichtungen haben bereits Dinge umgesetzt, auf die sie zu recht stolz sein können.

Eine kontinuierliche weitere Auseinandersetzung und Reflektion dessen, was man tut und tun will, wird nötig sein. Sie wird nötig sein, um zu vermeiden, dass sich irgendwann durch die Hintertür doch wieder pauschale Rentnergruppenangebote einschleichen, weil sie „einfacher“ sind als mit dem Einzelnen zu klären, was er will und wie er seinen Ruhestand gestalten will.

Zum Zurücklehnen auf dem Sonnendeck ist also keine Zeit, wir haben das Schiff in Fahrt gebracht, und nun müssen Crew, Besatzung und zahlende Gäste ihre Segel setzen und darauf achten, dass das Schiff nicht an Tempo verliert und vor allen Dingen die Richtung beibehält.





Kapitel III: Logbuch

1. Wache:

Den Seebären lauschen oder: „...die Alten müssen auch mal zu Wort kommen“ - Sieben Tagungen, neun Themen und zahllose Einsichten

[Seebären]

Alte Seeleute, egal ob sie als Matrose, Kapitän oder Schiffskoch unterwegs waren, werden so bezeichnet.

Besondere Kenntnisse von Wind und Wellengang machen deren Erzählungen ebenso plastisch wie ihre Erlebnisse und Erfahrungen aus fernen Ländern.

Eine ganz besondere Atmosphäre, unnachahmlich und unverfälscht, wenn auch manchmal auch auf der Grenze zwischen phantasievollen Wünschen und wirklich Erlebten.

Da hilft nur eins:

Sich Zeit nehmen und genau hinhören.

Sie wollen im Ruhestand selbst bestimmen, was sie tun oder lassen, wann sie es tun und in welcher Reihenfolge. Sie wollen gefragt werden und sie wollen entscheiden können. Diese wichtige Botschaft wurde auf sieben Tagungen von verschiedensten Teilnehmerinnen und Teilnehmern immer wieder genant. Und deshalb gehört diese Botschaft ganz an den Anfang des Kapitels, obwohl sie eher das Ergebnis der Tagungen mit Menschen mit Behinderungen war. Für viele von ihnen war es das erste Mal, dass sie in dieser Form gefragt wurden und die meisten von ihnen stellten sich als die viel strapazierten „Experten in eigener Sache“ heraus. Sie gaben Antworten auf die Fragen, wie sie sich diese neue Lebensphase vorstellen, wie sie sie gestalten wollen und welche Visionen sie dafür haben. Auf den folgenden Seiten wird gezeigt, wie das Forschungsteam aus Münster Beteiligung organisiert hat und welche Ergebnisse dabei zustande kamen:



Nachfragen mit Methode

Am Anfang stand eine Einladung zur Tagung, Erklärungen zum Forschungsanliegen „Den Ruhestand gestalten“, mit Programmablauf und allem Drum und Dran. Es ging darum, herauszufinden, was Ruheständler bewegt, welche Themen ihnen wichtig sind und was den zukünftigen Ruheständlern vorschwebt. Kursnahme ohne Peilung der Umstände geht nun mal nicht. Die gewählte Form wurde von vielen aufmerksam wahrgenommen und manchmal auch kommentiert: „Einmal eingeladen werden - wie schön“, so drückte es einer aus. Viele Teilnehmer trugen festliche Kleidung und zeigten sich gut vorbereitet: Sie kannten den Programmablauf auswendig und fragten schon zu Beginn der Veranstaltung, was wir denn vom Ruhestand wissen wollten und welche Torte es gäbe.

Sieben Tagungen mit Menschen mit Behinderung

Die Form:

Die sieben Tagungen⁵ waren als eintägige Veranstaltungen konzipiert. Am Vormittag wurden Gespräche mit den Tagungsteilnehmern geführt. Ein kleines Rahmenprogramm mit einem Fotostudio, einer Galerie, Kreativ- und Leseangeboten sowie Musik rundete den Vormittag ab. Nachmittags standen zwei Gruppenangebote zum Thema „Vorstellungen und Wünsche für den Ruhestand“ zur Auswahl. Beim abschließenden Kaffeetrinken kam die Gruppe noch einmal zusammen und wurde dabei nach ihrer Einschätzung zum Tag befragt.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer:

100 Personen (58 bereits im Ruhestand / 42 noch nicht im Ruhestand)
Je zu Hälfte Männer und Frauen Durchschnittsalter: 64 Jahre

Die Themen:

Wohnen, Gesundheit, Tagesablauf (als WfbM Mitarbeiter/in, bzw. als

⁵ Tagungsorte (Juni 2006 bis Juni 2007): Schlitz-Richthof, Hamburg, Essen, München, Berlin, Bad Kreuznach, Kirchberg a.d. Jagst.

Senior/in), Aktivitäten (vor, nach dem Ruhestand), Kontakte, Zufriedenheit, Wünsche/Visionen, Biografie, Ruhestand

Die Teilnehmer der Tagungen wurden mittels eines eigens entwickelten Leitfadens in Einzelgesprächen interviewt.

Neun Tagungsthemen⁶ und das, „Worauf es dabei ankommt“ :

Wohnen: My Home is my castle

Das eigene Zimmer oder Apartment, das i. d. R. durch Bilder, Möbel und persönliche Gegenstände individuell ausgestattet ist, hat einen besonders hohen Stellenwert und bedeutet Lebensqualität. Mit zunehmendem Alter, zunehmender Morbidität und wahrscheinlich eintretenden Mobilitätsbeeinträchtigungen und dem damit - häufig - verbundenen sich verkleinernden Aktivitätsradius, wird dieser eigene Bereich für den Bewohner immer wichtiger: Das Zimmer oder Apartment verleiht Sicherheit, bietet Schutz und ist gleichzeitig der Ort, an dem die persönliche Autonomie nach eigenen Vorstellungen gelebt werden kann. Vielen Bewohnern kommt eine sog. „Dopplung der Privatsphäre“ zu Gute⁷. Einerseits bietet sich so die Möglichkeit des Rückzugs, andererseits können die infrastrukturellen und sozialen Vorzüge der Wohngruppe/-stätte bzw. der Einrichtung in Anspruch genommen werden.

■ ■ ■ Worauf es dabei ankommt: Eine eigene Stimme haben ...

und ernst genommen werden, das war für die Menschen mit Behinderungen, die heute alt sind, nicht selbstverständlich. Sie haben „in ihren ersten Lebensjahren oder -jahrzehnten wenig Wertschätzung erfahren (...). Sie wurden eher als Teile zu versorgender Gruppen betrachtet, denn als Individuen mit je eigenen Bedürfnissen. In der Zeit des Nationalsozialismus sahen sie sich über Jahre einer existentiellen Gefährdung ausgesetzt, die lebensprägend wirkt“⁸ (). Diese Generation ist es nicht gewohnt, nach ihrer eigenen Meinung gefragt zu werden und diese auch zu äußern – doch überaus bereit, es zu lernen.

⁶ Wohnen/ Gesundheit/ Tagesablauf/ Aktivitäten/ Kontakte/ Zufriedenheit/ Wünsche/ Ruhestand/ Biografie

⁷ Vgl. Prost (1993) In: Jansen/ Klie (1999), S. 524

⁸ Wacker (2001), S. 74f

Für die Behindertenhilfe ist dies mit der Aufforderung verbunden, den Gedanken des Empowerment auf der Basis einer behutsamen kompetenz- und ressourcenorientierten Begleitung umzusetzen und „sich nicht mehr vorrangig der Einpassung ihrer Zielgruppe in vorhandene soziale Zusammenhänge und Organisationen (zu) widmen, sie (...) vielmehr (...) (zu) befähigen, die für sie je passenden Zusammenhänge und Organisationen mitzugestalten und dies dann auch zu(zu)lassen.“⁹ .



Gesundheit: geht scho...bissel müde

Der Tenor in den Aussagen älteren Menschen mit Behinderungen auf die Frage „wie geht es Ihnen gesundheitlich?“ ist überwiegend gut bis sehr gut. Alle Teilnehmer äußern sich zu dieser Frage und betonen, dass sie sich gut fühlen. Bestehende gesundheitliche Probleme und ihre Folgen benennen sie ohne Aufforderung von sich aus. Allerdings vermitteln diese Berichte zuweilen den Eindruck von Antworten in einer ärztlichen Befragung. Sie zeigen zwar eine gewisse Sachkenntnis, offenbar wissen sie genau, wie sie sich bei medizinisch-pflegerischen Fragestellungen zu verhalten haben, doch wie sie wirklich fühlen und ihre gesundheitliche Situation im Alter bewerten ist daraus nicht ohne weiteres nachfragen, Zuhören, Beobachten ...zu entnehmen.

Tagesablauf: Mehr Selbstbestimmung mit dem Älterwerden

Angelehnt an die Methode des sog. „Yesterday Interviews“¹⁰ () wurde das subjektive Erleben ihres Tages, welche Zeiten und Tätigkeiten oder Aktivitäten für sie bedeutsam sind, erfragt.

Für 2/3 der Senioren folgt der Tagesablauf einer vorgegebenen - wie auch immer gestalteten - Struktur: die meisten besuchen zumindest vormittags eine feste Gruppe, einige wenige übernehmen feste Aufgaben für die Wohngruppe. Das andere Drittel gestaltet die Zeit frei. Es sind in der Regel die Älteren. Sie haben ca. 4 - 5 Jahren nach der Verrentung das tagesstrukturierende Angebot aufgegeben, übernehmen stattdessen bestimmte Aufgaben in der Wohngruppe und gestalten schließlich ihre Zeit selbst: Fernsehen, Spazieren gehen, Einkaufen, Handarbeiten, Lesen, Radio hören - allein und mit anderen

⁹ Wacker (2000) In: Wacker (2001), S. 113

¹⁰ Baltes et al. (1996), S. 528ff

Menschen zusammen - trägt entscheidend zur persönlichen Zufriedenheit bei.

Offenbar dient die gruppenbezogene Halbtagesstruktur für 65 - 70jährige als „Scharnier“ zwischen Beendigung der WfbM-Beschäftigung und tatsächlichem Ruhestand und wäre somit als eigenständige „zweite Übergangsphase“ zu betrachten. Selbst vor dem Hintergrund, dass viele angehenden Senioren anfangs über wenig Informationen und Vorstellungen bezüglich der Gestaltung ihres Ruhestands verfügen, ist zu fragen, ob die Zeit zwischen 65 und 70 Jahren nicht zu lang und verspätet angelegt ist, um auf die Lebensphase Alter vorzubereiten.

■ ■ ■ Worauf es dabei ankommt / zwei: Wählen, entscheiden und Unterstützung erfahren

Menschen mit Behinderungen haben in den letzten Jahren unter der Prämisse „Selbstbestimmung“ viel dazu gelernt, sind selbstständiger als jemals zuvor geworden, haben gelernt, ihre Bedürfnisse zu äußern und vieles mehr. Sie wollen bestimmte Entscheidungen im Alltag wie beispielsweise „Ruhens“ oder „Spazieren gehen“ selbst treffen. Sie wollen bestimmen, was sie essen, ausprobieren, anziehen und wen sie treffen wollen. „Entscheidungen treffen und deren Auswirkungen erfahren, ist ein Lernprozess, auf den auch Menschen mit Behinderungen ein Recht haben“¹¹ . Dazu gehört es auch, die Konsequenz aus einem Nein zu erleben - nämlich dann, wenn die Mitarbeiter ein Nein auch akzeptieren.

Ohne Begleitung, geht es dennoch nicht. Das haben auch viele Teilnehmer der Tagungen für sich erkannt und positiv bewertet. Begleiter im Hintergrund müssen präsent sein, auf Stimmungen der Bewohner achten und merken, wenn sie etwas beschäftigt oder sich Konflikte anbahnen. Sie sollen dann Unterstützung bieten, wenn es notwendig ist, und als Ansprechpartner zur Verfügung stehen, wenn sie gebraucht werden. Es ist ein Irrtum, Betreuung immer mit Aktivität gleichzusetzen. In dieser Arbeit ist weniger oft mehr. Manchmal ist es am wirksamsten, einfach da zu sein. Diese wache Präsenz stellt an die Kompetenz der Mitarbeiterinnen keineswegs weniger hohe Ansprüche als pädagogische Aktivitäten, im Gegenteil“¹² .



¹¹ Pörtner (2003), S. 154f

¹² Ebd., S. 107



Aktivitäten: Am liebsten rund ums Haus

Die Aktivitäten finden überwiegend in oder zumindest im näheren Umfeld der Wohnung statt, so dass sich auch hier „die Rolle der Wohnung als „Alltagsort“ bestätigen lässt. Insgesamt gehen die Teilnehmer in ihrer Freizeit durchschnittlich fünf unterschiedlichen Aktivitäten nach. Ihre Angaben verdeutlichen zwei Trends: Zum einen sind es Zeiten, die durch Fernsehen, Musik hören und Spazieren gehen in den Wohngruppen selbst gestaltet werden und zum anderen sind es angeleitete bzw. begleitete Angebote wie Malen, Ausflüge machen oder Kochen, die typischerweise zum Angebot vieler Seniorengruppen zählen. Die Aufzählung der beliebtesten Freizeitbeschäftigungen der noch beschäftigten Teilnehmer hingegen lässt in jedem Fall ein vermehrtes Bedürfnis nach einem gemächlichen Lebensrhythmus und Ruhe erkennen. Daneben sind auch sportliche Aktivitäten wie Bodybuilding, Nordic Walking, Fußball, Jogging, Schwimmen, Fitnesstraining und Gymnastik gefragt. Ein Teilnehmer meint dazu: „Irgendwann möchte ich Segeln, ich möchte auch Tennis spielen“. Es ist den Teilnehmern besonders wichtig, die Balance zwischen Anregung, Aktivität und Ruhe selbst bestimmen zu können. Jedoch sind dem Einfallsreichtum hinsichtlich selbst organisierter Aktivitäten (z. B. Fußballspiele besuchen oder sich in Kirchengemeinden engagieren) keine Grenzen gesetzt. Viele Teilnehmer wollen sich auch ehrenamtlich engagieren und sind bereit, sinnvolle Aufgaben für andere und das Gemeinwesen zu übernehmen.

■ ■ ■ Worauf es dabei ankommt: Verantwortlich sein

Aufgaben für die Wohngruppe übernehmen die Teilnehmer gern. Sie erfahren auf diese Weise Anerkennung, gehen einer Beschäftigung nach, leisten ihren Beitrag zum Gruppenalltag und erleben sich als Teil der Gemeinschaft. Viele sind darüber hinaus auch bereit, sich für andere zu engagieren: Menschen begleiten, in der Kirche helfen, sauber machen, im Garten arbeiten... Dieser Aspekt bietet eine neue – eher unbekannte - Perspektive: Menschen, von denen gedacht wird, dass sie selbst ehrenamtlich begleitet werden sollten, wollen selbst tätig werden. Voraussetzung dafür, dass diese Ambitionen real



werden kann, ist eine weitere Öffnung der Einrichtungen und Organisationen ins Gemeinwesen, denn ohne „Öffnung nach außen im Sinne einer Verknüpfung der primären sozialen Umgebung mit den sozialen Gemeindeformen (z.B. der Altenhilfe wie Begegnungsstätten, Tageseinrichtungen, Clubs) können die ‚neuen Alten‘ der Behindertenhilfe sich nicht entwickeln und etablieren. Netzwerkerfahrungen lassen eigene Potentiale wachsen, Anschlüsse und Brücken dienen der Partizipation wie der Selbstvergewisserung“¹³. Die Herausforderung der Einrichtungen/Verbände liegt demnach weiterhin darin, eine effektive Öffentlichkeitsarbeit zu betreiben, um die Öffentlichkeit für die Belange und Potentiale von Menschen mit Behinderungen zu sensibilisieren.



Kontakte: Familie zuerst

Familie steht an erster Stelle: Diese Kontakte werden häufig über Telefonate und Briefe oder Karten gepflegt. Besuche erfolgen selten oder zu besonderen Anlässen.

Die zweite und dritte Gruppe im Netzwerk der Teilnehmer bilden gleichermaßen die Betreuer und Mitbewohner. Sie erfüllen dabei Funktionen als erste Ansprechpartner, Unterstützer, Begleiter im Alltag und manchmal auch als Freunde. Weitere Nennungen entfielen auf Partner und Arbeitskollegen. Im Durchschnitt ergeben sich so vier Kontakte im persönlichen Netzwerk.

■ ■ ■ Worauf es dabei ankommt: Sich erinnern und familiäre Beziehungen pflegen

Das Thema „Elternhaus und Familie“ hat hohen und zentralen Stellenwert im Leben von Menschen mit Behinderungen. Aus der gerontologischen Forschung ist weiterhin bekannt, dass diese Bedeutung im Alter noch weiter zunimmt¹⁴ (). Umso wichtiger erscheint es, dem Wunsch sich erinnern zu wollen, nachzukommen, denn: „in der Erinnerung durchlaufen wir vergangene Lebensabschnitte mit der Möglichkeit, ihre Bedeutung zu reflektieren und ihren Sinn in zukünftige Absichten zu übertragen“¹⁵ . Hier geht es nicht nur um Rückschau, sondern auch um den neuen Entwurf für die Zukunft.

¹³ Wacker: 2001, S. 113

¹⁴ Vgl. von Kondratowitz/ Schmitz-Scherzer (1999), S. 498

¹⁵ Bruckmüller (1992), S. 74

Der Übergang in den Ruhestand ist eine ganz besondere „biografische Schwelle“, die u.a. die Möglichkeit birgt, auch Pläne und Visionen für eine neue Lebensphase zu entwerfen, die aus lange gehegten Wünschen, Träumen oder Erfahrungen bestehen. Für viele ältere Menschen sind diese Wünsche auch biografischer Natur: sie wollen einmal zurück zu ihren eigenen familialen Wurzeln: das Grab der Mutter besuchen, das Elternhaus noch einmal sehen, die Cousine zum Kaffee einladen, den Kontakt zum Bruder reaktivieren, eine Fahrt auf dem Rhein machen wie früher...

Zufriedenheit: Meist mit sich im Reinen

Die Mehrheit der Teilnehmer ist mit ihrer Lebenssituation zufrieden - wenn die Art des Zusammenlebens in der Wohngruppe, der Kontakt der Bewohner untereinander, das Verhältnis zu den einzelnen Mitarbeitern und Privatsphäre innerhalb der Wohngruppe stimmig sind.

Dabei helfen stabile habituelle Fähigkeiten (manchmal auch negativ als ‚Altersrigidität‘ bezeichnet), die Verlangsamung bzw. Entschleunigung des Lebensrhythmus, die bewusste Reduzierung des Aktionsradius auf wesentliche, aber persönlich wichtige Dinge (nach dem SOK-Prinzip¹⁶). Sie geben alten Menschen die Sicherheit, die sie benötigen, um ihr Leben unter den gegebenen Bedingungen möglichst selbstbestimmt und möglichst lange meistern zu können¹⁷ .

Wünsche, Pläne und Visionen:

Ein „Ranking“ der sieben meist genannten Antworten ergeben:

In erster Linie wollen sie „aktiv sein“. Die Mehrzahl der Teilnehmer versteht darunter „Spaziergänge machen“. Ausgeprägt scheint das Bedürfnis nach Ruhe zu sein: Jeder zweite Teilnehmer betont, dass es ihm in der einen oder anderen Form wichtig ist, im Tagesverlauf entspannen zu können. Dabei sind nicht nur die Methoden der Entspannung entscheidend („Füße hochlegen“), sondern dass es sowohl eigene Rückzugsmöglichkeiten gibt („Meine Ruhe haben“) als auch eine Entschleunigung des Alltagslebens statt findet („Schön ausschlafen. Kaffee trinken. Langsam!“) und Stress vermieden wird. Dazu kommen Wünsche wie Urlaub machen, Essen gehen außer Haus,



¹⁶ SOK = Selektive Optimierung durch Kompensation. Dieses Prinzip wurde von den Psychologen Baltes und Baltes als Strategie erfolgreichen Alterns entwickelt. Vgl. Baltes, P.; Baltes, M. (1989).

¹⁷ Vgl. Baltes et al (1996)

Kulturerlebnisse, Kreativität und Ausflüge. Diese Auflistung entspricht in ihren Kategorien exakt der Liste älterer Menschen aus der Berliner Altersstudie¹⁸.

Hier ergeben sich Anregungen für den Alltag, die einfach und mit wenig Aufwand umzusetzen sind: die häufig genannten Wünsche nach einem Picknick oder einem Kirchenbesuch sind Beispiele dafür.

Das Thema Urlaub gehört für alle mit Abstand zu den häufigsten Nennungen, das zeigt den Wunsch und die Neugier auf Erlebnisse und Erfahrungen außerhalb des gewohnten Rhythmus und der gewohnten Umgebung - aber sie möchten selbst wählen können, welches Angebot sie wann und wie in Anspruch nehmen, denn sie wollen auch entscheiden, wann sie sich in ihr persönliches Refugium zurückziehen.

■ ■ ■ Worauf es dabei ankommt: Ein Zuhause haben und in das Umfeld eingebunden sein

Im Alter wird die ganz persönliche „Wohnhöhle“ zunehmend zum wichtigsten Ort. In der gerontologischen Forschung¹⁹ konnte belegt werden, dass die Bedeutung der Plätze, wo der Alltag verbracht wird, besonders hoch ist: „So sehr die außerhäuslichen Aktivitäten mit zunehmendem Alter abnehmen, so sehr nimmt die Wohnung als Alltagsort an Bedeutung zu, so sehr wächst auch die Bedeutung aller Aktivitäten rund um die Wohnung.“

Häufig jedoch wird „der Rückzug auf den Wohnraum als Element der Lebensgestaltung (...) in der Behindertenhilfe derzeit aber eher als Notprogramm bewältigt, denn als Aufgabe betrachtet, einen neuen Lebensmittelpunkt für sich zu entdecken und zu gestalten“ wie Wacker²⁰ kritisch anmerkt. Diese Aufgabe sollte jedoch in jedem Fall ernst genommen werden; denn nur so kommt den Bewohnern die sog. „Dopplung der Privatsphäre“ zu Gute²¹. Einerseits bietet sich ihnen die Möglichkeit des Rückzugs und andererseits können die infrastrukturellen und sozialen

¹⁸ BASE (1996), S. 532

¹⁹ Vgl. BASE (1996)

²⁰ Wacker (2001), S. 107

²¹ Vgl. Prost (1993) In: Jansen/ Klie (1999), S. 524

Vorzüge der Wohngruppe/-stätte bzw. der Einrichtung in Anspruch genommen werden.

„Das Umfeld des älteren behinderten Menschen muss sowohl durch persönliche Beziehungen als auch durch kulturelle und weltanschauliche Bindungen vertraut werden. Nachdem es mit zunehmendem Alter schwerer wird, Beziehungen aufzubauen, ist darauf zu achten, dass solche gepflegt werden können und erhalten bleiben. (...) Nur der behinderte Mensch selbst kann über die Bedeutung einer Beziehung für ihn Günstiges aussagen“²².

Ruhestand: Zwei Perspektiven

Aus dem Blickwinkel eines Beschäftigten

Mehrere Teilnehmer antworteten ganz allgemein zum Thema Ruhestand, dass sie lange leben wollen, ihre Freiheit genießen wollen, dass ihnen Werte wie „Zufriedenheit, Gesundheit und dass die Menschen sich verstehen“ wichtig sind, aber auch, dass sie „Spaß im Leben haben“ wollen, das Leben im Alter nochmals schön gestalten und „das Alter feiern“ wollen. Bestenfalls gelänge ihnen das mit viel Geld in der Tasche.

Jedoch wollen sich viele Beschäftigte erst dann mit dem Thema Ruhestand befassen, wenn der Wechsel ansteht. Sogar eine klare Abwehr gegen das Thema zeigten vier Teilnehmer.

Mehrere Teilnehmer äußerten außerdem, dass sie auch Angst vor dem Ruhestand hätten, insbesondere Angst vor Langeweile und Angst vor finanziellen Einbußen.

Aus dem Blickwinkel eines Senioren

Viele Menschen im Ruhestand schätzen eine gewisse Kontinuität, die ihnen Sicherheit und Orientierung bietet. So ergeben sich „neue“ Aktivitäten oftmals eher aus bereits bestehenden und bewährten Tätigkeiten und Hobbys. Hingegen werden „Wünsche und Vorhaben, die weit über die zuvor gezeigten Aktivitätsmuster hinausgehen, (...) sehr selten realisiert“²³.

Weitere Teilnehmer berichten, dass sie gern weitergearbeitet hätten, doch beim Übergang in den Ruhestand spiele eben neben dem Alter, auch die Gesundheit eine wesentliche Rolle. Viele Teilnehmer berichten darüber, dass sie den Ruhestand als positive Zeit erleben und ihn genießen.



²² Bruckmüller (1992), S. 76

²³ von Kondratowitz/ Schmitz-Scherzer (1999), S. 499

■ ■ ■ Worauf es dabei ankommt: Aktiv sein und Kontakt haben

Die selbstbestimmte Gestaltung des Tages - allein und mit anderen Menschen zusammen - spielt eine wesentliche Rolle im Alltag und trägt bei allen älteren Menschen entscheidend zur persönlichen Zufriedenheit bei²⁴ (von Kondratowiz; Schmitz-Scherzer, S. 501). Aktivitäten wie „das Lesen von Zeitungen, Zeitschriften und Illustrierten, Fernsehen, Radiohören, Besuche machen und empfangen, Spazieren gehen und Gartenarbeit sowie Kirchenbesuche“ werden dabei bevorzugt. Ebenfalls ausgeprägt scheint das Bedürfnis nach Ruhe zu sein: Jeder zweite Teilnehmer betont, dass es ihm in der einen oder anderen Form wichtig ist, im Tagesverlauf entspannen zu können.

Biografie: Die eigenen Wurzeln

Die Familie ist für viele Bewohner Teil ihrer Erinnerungen und trotz meist spärlicher Kontakte fester Bestandteil ihrer Gegenwart. Selbst wenn nur noch einzelne Mitglieder der Familie leben, so sichern diese den Bezug zu den eigenen Wurzeln – zur familialen Identität. Ist der Faden zur Familie abgerissen, kann die Erinnerung an Personen, Orte oder Situationen dabei helfen, sich der eigenen Geschichte und Herkunft zu vergewissern.

Die Frage nach der schönsten Zeit im Leben war diesbezüglich eine sehr persönliche Frage und wurde von den Teilnehmern aus ihrer jeweiligen Perspektive auch ganz individuell beantwortet. Die Antworten bezogen sich sowohl auf die Gegenwart als auch auf die Vergangenheit.

Die große Anzahl der Antworten zum Themenbereich „Elternhaus und Familie“ und die hohe Gesprächsbereitschaft hierzu verdeutlichen den herausragenden Stellenwert der Familie für die Teilnehmer als zentrales Element ihrer Lebensgeschichte. Es zeigt sich in den detaillierten Darstellungen, ein ausgeprägtes autobiografisches Interesse der Teilnehmer, das allerdings in ihrem gegenwärtigen Lebenskontext wesentlich intensiver aufgegriffen werden sollte.

²⁴ Vgl. ebd., S. 497f

Den eigenen Ruhestand selbst bestimmen...

.. setzt voraus, dass der Ruheständler entscheiden kann und eine Auswahl hat. Viele Menschen mit Behinderung haben das kaum oder nie lernen können. Bei komplexen, weit reichenden Entscheidungen sind viele überfordert. In bestimmten Situationen, in denen Weichenstellungen anstehen, sind Sie auf begleitende Unterstützung angewiesen. Brauchen Sie deshalb Kapitäne, die mit sicherer Hand das Schiff lenken, oder eher Lotsen oder keins von beidem: besser Stewards, die alles für sie tun oder Mitreisende? Dies könnte für eine gelingende Kursnahme die wichtigste Entscheidung einer Einrichtung sein. Um zu souveränen Entscheidungen zu befähigen, muss in einem fortlaufenden Verstehensprozess kontinuierlich gefragt und ggf. in ausführlichen Gesprächen und Recherchen überlegt, erkundet, sondiert, entschlüsselt etc. werden, welche Wünsche und Bedürfnisse der Einzelne hat oder ihn leiten. Seine biographischen Erfahrungen müssen thematisiert und daran angeknüpft werden. Ohne eine detaillierte Kenntnis über lebensentscheidende biographische Erfahrungen, Brüche und Kränkungen wie auch erinnertes glücklicher Lebensphasen und -momente sowie einer – eventuell methodisch angeleiteten – Auseinandersetzung wird häufig vieles unverständlich bleiben – auch für den Betreffenden selbst

Fazit:

Es ist eigentlich ganz einfach: Menschen mit Behinderungen wollen gefragt werden und (lernen) Entscheidungen selbst (zu) treffen. Mit- und Selbstbestimmung konsequent dort zu ermöglichen, wo sich der Alltag abspielt, ist die Voraussetzung dafür, Fähigkeiten entwickeln zu können, die auch in weit reichenden Fragen zu einem Urteil führen und vielleicht ganz andere Entscheidungen herbeiführen als die Mitarbeiter es gern hätten²⁵. Eine Vision vom „neuen Alter“²⁶ könnte darin liegen, die Chance zu ergreifen, Menschen mit Behinderungen zu ermutigen, zu befähigen und ihnen zuzutrauen, ihre Bedürfnisse zu erkennen, ihren eigenen individuellen Lebensstil zu finden, aufzubauen, zu gestalten und zu pflegen und d.h. auch, zu lernen, sich von anderen zu unterscheiden, sich abzugrenzen und eigene Wege zu gehen. Diese Wege zuzulassen und auch eigenwilligen Lebensentwürfen Raum zu geben, ist Aufgabe der Mitarbeiter und Einrichtungen. Dabei wird „Empowerment als modernes Interventions- und Förderprinzip (...) ein Mittel sein, um die Utopie der ‚neuen Alten‘ in eine Realutopie zu überführen“²⁷.

²⁵ Vgl. Pörtner (2003), S. 133f

²⁶ Wacker (2001), S. 112ff



„Es ist wundervoll auf dem Thron“
/ Rollenspiel zur Rollenfindung



Während dieser Einheit konnten die Teilnehmer die Rolle des „Königs der Minute“ einnehmen. Durch das spielerische Hineinschlüpfen in die Rolle des Königs bzw. der Königin sollte die Erfahrung gemacht werden, sich wirklich einmal mächtig, stark, beliebt, reich, schön, etc. zu fühlen, vor allem aber nach den eigenen Vorstellungen frei handeln und entscheiden zu können, was für viele eine seltene bewusste Erfahrung ist. Gleichzeitig bietet diese Methode die Chance, sich mit ungelebten Wünschen und Sehnsüchten auseinander zu setzen, sich mit anderen darüber auszutauschen, sie daran teilhaben zu lassen und diese Erfahrungen möglichst in den Alltag mitzunehmen. Als alternative Ausdrucksform eignet sich diese Methode besonders gut für die Arbeit mit (geistig) behinderten Menschen²⁸.

- *Wie fühlen Sie sich auf dem Thron? Wie geht es Ihnen heute? ... als König? Was möchten Sie Ihrem Volk verkünden?*
- *Wie sieht Ihr Königreich aus? ... Was gefällt Ihnen? Was möchten Sie ändern/ anders machen? Was für Wünsche haben Sie? ... für sich? ... für Ihr Volk? Was ist Ihnen besonders wichtig? ... für die Zukunft?*
- *Wie finden Sie das? ..., dass Sie schon so alt, so erfahren sind? Was haben Sie für Wünsche, wenn Sie (noch) älter werden?*
- *Was wollen Sie Ihrem Volk zum Abschied sagen?*

Mit Hilfe von darstellenden Übungen wurden die Teilnehmer zunächst auf das freie Improvisieren vorbereitet und gleichzeitig in das Thema eingeführt. Mit Hilfe einer Phantasiereise leitete die Spielleiterin dann zur Königsrolle über: zu königlicher Musik wandelten die Teilnehmer durch den Raum und bestaunten ihr fiktives Königreich. Dabei bediente sie sich einiger Requisiten, die unterschiedliche Sinne ansprechen sollten, wie einem Thron und der Sprache/ Imagination, aber auch einiger Kostüme, wie einem königlichen Mantel, einer Krone – sowohl für einen König als auch für eine Königin – und einem Zepter.

Die theaterpädagogische Methode stellte sich als wirksamer Zugang zu den Visionen eines gegläckten Ruhestands heraus und bot eine adäquate Ausdrucksmöglichkeit auch für Menschen mit (geistiger) Behinderung.

²⁷ Wacker (2001), S. 112

²⁸ Vgl. Schoeppe/ Schellpeper (1997) in: Theunissen (1997), S. 136f.





Im Beiboot

Warum schaffen einige etwas, das anderen verwehrt ist?

Über die Bedeutung von Resilienz beim Übergang von älteren Menschen mit (geistiger) Behinderung in den Ruhestand

(Auch) auf den Tagungen, bei den „die Alten selbst zu Wort kommen“ konnten, zeigte sich ein Phänomen, das die Wissenschaft in den vergangenen Jahren zunehmend beschäftigt: Wie kommt es, dass einige Menschen trotz widriger Kontextbedingungen ein - wie es scheint - positives Selbstkonzept von sich entwickelt haben? Sie scheinen sehr zufrieden mit sich und ihrer Lebenssituation zu sein und wirken trotz ihrer Behinderung souverän und selbstbestimmt - wie Experten in eigener Sache.

Doch was bringt sie im Alter dazu, ihren Ruhestand nach eigenen Vorstellungen und Wünschen zu gestalten? Oder anders formuliert: Warum sind einige Menschen mit Behinderung in der Lage, ihren Ruhestand selbstbestimmt zu gestalten und andere in dieser Generation sind es nicht?

Die Tagungen gaben hierzu aufschlussreiche Ergebnisse. Resilienz – so das Fachwort für eine starke persönliche „Widerstandsfähigkeit“ – hängt bei älteren Menschen mit (geistiger) Behinderung offenbar ab davon:

- etwas Besonderes zu können
- Leute kennen, treffen, besuchen zu können
- eigene Pläne zu haben, machen zu können
- sich um etwas zu kümmern

...etwas können

Da das Ausscheiden aus dem Beruf in unserer Leistungsgesellschaft allgemein als einschneidendes Ereignis empfunden wird, ist es gerade im Alter wichtig, eine Nische zu finden, um sich als Person mit seinen individuellen Fähigkeiten und Stärken einbringen zu können oder eben: etwas zu können. Die Pensionierung konfrontiert mit dem Gefühl „nicht mehr gebraucht zu



werden“ und lässt bei vielen Menschen – unabhängig von einer Behinderung – das bisherige Lebenskonzept aus den Fugen geraten. Rollen- und Sozialbezüge sowie zeitliche Strukturierungen, die seit Jahrzehnten tragen, fallen im Alltag weg und neue müssen an ihre Stelle treten. Für Menschen mit einer lebenslangen geistigen und/ oder Mehrfachbehinderung stellt der Übergang aus dem Arbeitsleben in den Ruhestand einen Lebenschnitt mit hoher Brisanz dar: Ihr Leben war jahrelang durch oft ein und dieselbe Arbeit in einer Werkstatt und institutionelle Betreuung geregelt worden, deren Strukturen sie sich oftmals vollständig angepasst haben. Dennoch haben manche frühzeitig gelernt, ihren eigenen Bedürfnissen nachzugehen, ihre besonderen Kompetenzen auszubauen und Ideen zu entwickeln, wo und wie sie diese weiter zur Geltung bringen können. Die Aufgabe, sich im Ruhestand persönlich und sozial neu zu orientieren und relevante Interessen und soziale Bezüge neu zu definieren, wird so sehr viel leichter lösbar.

Beispiele:

Herr Mayer, Ende 60, ist seit einem Jahr „halb im Ruhestand“. Er arbeitet noch 4x pro Woche in einer WfbM als Korbflechter und stellt dort Körbe und Stühle für den Verkauf her - eine Leidenschaft, die er nicht so ohne weiteres aufgeben kann, zumal es ein „auslaufender Beruf“ ist, wie er betont, und er „der Einzige ist, der das noch kann“. Dementsprechend wünscht sich einen Nachfolger, der sein Handwerk fortführt. Er selbst möchte aber auch im Ruhestand „so lange, wie`s geht“ an einigen Tagen die Woche ein paar Stunden „seinem“ Handwerk weiterhin nachgehen. In dieser Tätigkeit hat er eine Nische gefunden, in der er sich selbst verwirklichen und sich mit seinen Talenten ausleben kann, was nicht möglich war, als er noch in der Landwirtschaft auf dem Feld eingesetzt war. Als Korbflechter konnte er sein Hobby zum Beruf machen, engagiert sich darüber hinaus aber auch noch als Küster und Messdiener in der nahe gelegenen Gemeinde, schaut gerne Fußball und geht gerne spazieren – „eigentlich“, so sagt er, „langweile ich mich nie!“

Herr Henrich, 68 Jahre alt, ist ein sehr aufgeschlossener, kommunikativer, freundlicher und sympathischer älterer Herr, der immer an neuen Kontakten interessiert ist. Er ist seit 3 Jahren im Ruhestand, würde allerdings lieber „schaffen gehen“, andererseits genießt er am Ruhestand, dass „kein Muss mehr da ist“.

Als „Fremdenführer der kreuznacher Diakonie“ hat er jedoch eine Möglichkeit gefunden, sich auch im Ruhestand mit seinen Fähigkeiten unter Beweis zu stellen und anderen (aber auch sich selbst) zu zeigen, was er alles „im Kopf“ hat. Diese Selbstbehauptung hat für ihn einen großen Stellenwert, da er aufgrund seiner körperlichen Behinderung, durch die er auf einen elektrischen Rollstuhl angewiesen ist, oft unterschätzt wird – die klassische Stigmatisierung (Rollstuhl = geistig behindert) scheint ihn voll zu treffen. Durch seine Tätigkeit kann er jedoch seinen Wunsch Aufgaben zu haben, die ihn fordern, verwirklichen und möchte diese Tätigkeit daher auch gerne weiter ausbauen, um noch öfter zeigen zu können, was er kann.

...sich engagieren

Viele mag es überraschen: Sich im Ruhestand entweder sozial oder gesellschafts-politisch engagieren zu können, stellt auch für Menschen mit Behinderung eine wichtige Komponente für eine gelungene Gestaltung dieser Lebensphase dar. Ehrenamtliches Engagement muss keine lästige Pflicht sein, sondern kann sozial-integrativ wirken und auch Menschen mit Behinderung die Möglichkeit bieten, an gesellschaftlichen Entwicklungen teilzuhaben und darauf Einfluss zu nehmen. Das fördert das persönliche Selbstwertgefühl²⁹.

Beispiele:

Herr Majewski, 65 Jahre alt und seit Anfang 2007 im Ruhestand, lebt seit 7 Jahren in einer eigenen kleinen Wohnung, in der er sich sehr wohl fühlt. Es ist ihm wichtig ein möglichst „normales Leben“ zu führen, das bedeutet für ihn



²⁹ Vgl. Putnam (1993) S. 90

alleine in einer Wohnung leben zu können (an 2 – 3 Tagen die Woche kommt sein Betreuer zu Besuch) und „Kollegen“ zu haben, die er regelmäßig in seinem alten Arbeitsplatz besucht. Für Herrn Majewski zählt auch dazu, den Kontakt zu seinen Nachbarn zu pflegen, dementsprechend kümmert er sich um eine ältere Dame, die im Rollstuhl sitzt und nicht „raus kommt“. Für sie geht er regelmäßig einkaufen und sieht fast täglich mit ihr fern. In dieser Beziehung kann er derjenige sein, der Unterstützung und Hilfe anbietet, anstatt als Mensch mit Behinderung derjenige sein zu müssen, der auf Hilfe angewiesen ist. Gleichzeitig ist er durch sein Engagement in das nachbarschaftliche Netzwerk integriert, das ihm ein Gefühl von Zugehörigkeit vermittelt und auf das er als Nachbar im Bedarfsfall zurückgreifen kann.



Herr Rosenbaum, Jahrgang 1956, ist bereits seit 5 Jahren im Ruhestand und – wie er betont – froh, die Arbeit in der WfbM hinter sich zu haben, die nicht seinen Fähigkeiten entsprach. Er nutzt seine freie Zeit jetzt mit Elan dazu, sich gesellschafts-politisch zu engagieren, d.h. er ist sowohl im `Berliner Rat` der Lebenshilfe Berlin aktiv sowie Mitglied im Bundesvorstand der Lebenshilfe - „Macht Spaß! Jedes Mal eine dicke Mappe Papier!“ Es geht ihm gut im Ruhestand, weil er „was für andere [Menschen mit Behinderung] tun kann, sie unterstützen und [sich] für sie einsetzen kann“. Gleichzeitig hat Herr Rosenbaum durch sein Engagement eine Möglichkeit gefunden, auf gesellschaftlicher Ebene Einfluss nehmen und etwas bewirken zu können. Er macht dort die Erfahrung, dass seine Stimme zählt und dass er in diesem Kontext ein mündiger Bürger der Gesellschaft ist, trotz seiner Behinderung – und es entschädigt ihn auch dafür, nicht die Möglichkeit gehabt zu haben eine Universität besuchen zu können – ein Lebenstraum, den er sich gerne erfüllt hätte.

...Leute kennen/ Besuche machen

Soziale Netzwerke haben im Alter einen hohen Stellenwert, sie sind eine Ressource, die über die Leichtigkeit oder Schwierigkeit entscheidet, mit der Übergänge bewältigt werden. Besonders in belastenden Lebensphasen – wie Krankheit, Stress, Verlust und in diesem Fall dem Ausstieg aus dem Berufsleben – vermitteln sie ein Gefühl von Rückhalt, Zugehörigkeit und

Unterstützung. Sie stärken so die Zuversicht einer Person ebenso wie das persönliche Selbstbewusstsein und den individuellen Optimismus, Herausforderungen bewältigen zu können.

Ältere Menschen mit Behinderung verfügen meist über ein stark reduziertes und instabiles soziales Netzwerk. Oft haben daher weit zurückreichende familiäre Beziehungen emotional den größten Stellenwert, auch wenn Besuche nur selten oder nur zu besonderen Anlässen stattfinden.

Bei ambulanten Wohnangeboten steigt die Bedeutung sozialer Netzwerke noch an, da in diesen Fällen auch die Mitbewohner fehlen, die Unterstützung bieten können. Hier wird deutlich, wie klein und oftmals ineffizient die Netzwerke älterer Menschen mit Behinderungen sind – es mangelt oftmals an Freizeitkontakten und nachbarschaftlichen Beziehungen³⁰ –, was in der Behindertenhilfe zu Befürchtungen vor Vereinsamung, Isolation u.ä. führt.

Beispiel:

Herr Hönig, 71 Jahre alt, ist ein sehr geselliger Mensch, dem Kontakte und soziale Beziehungen sehr wichtig sind. Dementsprechend besucht er regelmäßig, alle 14 Tage, seine ehemaligen Kollegen in der WfbM. Herr Hönig schätzt jedoch vor allem die Kontakte „zu allen im Dorf“ und zu seiner `Familie` bzw. Lebensgemeinschaft, in der er seit Jahrzehnten lebt und sich heimisch fühlt – „nirgends besser!“. Vergleichbaren Stellenwert haben aber auch die Kontakte zu seinen Geschwistern, wie „zum Bruder im Kloster“ und zum „Bruder in Kassel“, bei dem er öfter mit seiner langjährigen Freundin zu Besuch ist. Darüber hinaus pflegt er seine Beziehung zu „Verwandten mit Weingut“. In seiner Freizeit legt Herr Hönig ebenfalls Wert darauf an Aktivitäten teilzunehmen, bei denen er mit Menschen in Kontakt kommt – d.h. er liebt es „mit Menschen zu reden“, „im Chor zu singen“, „Ausflüge und Besuche zu machen“, „Tanzen zu gehen“ oder „Karten zu spielen“. Auch während seiner Berufstätigkeit – Herr Hönig war 13 Jahre lang Vorsitzender einer „Behinderten Bank“, die „einmalig auf der Welt ist“ – konnte er sich diese Eigenschaft nutzen.

³⁰ Vgl. Haveman/ Stöppler (2004) S. 92



...Pläne haben

Pläne (von einem Leben im Ruhestand) zu haben oder entwickeln zu können, heißt zu wissen, was einem wichtig ist, eine kurz- oder langfristige Lebensperspektive oder einen Sinn im Leben gefunden zu haben. Solche Pläne sind ein notwendiger Bestandteil einer eigenen Identität bzw. eines „gesunden“ Selbstkonzepts – die „Gesamtheit der Sichtweisen, die eine Person von sich selbst gefasst hat.“³¹

Die Forschung zum Selbstkonzept von erwachsenen Menschen mit Behinderung ist bisher noch nicht sehr weit fortgeschritten. Es gibt lediglich erste Ansätze im Bereich der Kinder- und Jugendforschung. Danach scheinen sich Kinder mit einer geistigen Behinderung von anderen dadurch zu unterscheiden, dass sie in Verbindung mit einem niedrigeren Entwicklungsniveau häufig auch ein weniger differenziertes Selbstkonzept haben.³²

Viele ältere Teilnehmer/innen der Tagungen haben jedoch klare Vorstellungen von ihrem Leben im Alter. Sie haben sich also mit sich selbst und ihren Bedürfnissen, Wünschen und Vorstellungen auseinandergesetzt und Pläne schmieden können, wie sie ihren Lebensabend gestalten wollen.

Beispiele:

Frau Kraus, 60 Jahre alt, ist noch halbtags in einer Kalenderabteilung beschäftigt (8:00 – 13:30h) von der sie sagt: „Schöne Arbeit, aber manchmal ist's zuviel!“ Vor allem die Lautstärke am Arbeitsplatz mache ihr zu schaffen. Auch möchte sie lieber mit älteren Menschen zusammen sein. Dementsprechend freut sie sich auf den Ruhestand – „könnt schon morgen sein!“ Dann habe sie endlich mehr Zeit, um ihren Hobbies nachzugehen, denn die Nachmittage reichten dafür oft nicht aus. In ihrer freien Zeit liebt sie es, „mich ins Bett zu legen, in die Stadt zu gehen, fern zu sehen, manchmal bastle ich auch und ich schreibe Bücher ab – dann will ich meine Ruhe haben!“ Ihre vielseitigen Interessen scheinen sie darin zu unterstützen, klare Vorstellungen und Wünsche an den Ruhestand zu formulieren. Im Ruhestand möchte Frau Kraus „kleine Kinder verwahren – aber die Eltern sind ja so oft dagegen“, außerdem „in Ruhe eine Tasse Kaffee trinken, nicht auf die Uhr gucken müssen, Radio hören und nicht mehr den ganzen Tag shoppen, nur noch ein bisschen!“ Außerdem wünscht sie sich im Alter „Zufriedenheit, Gesundheit und dass die

³¹ Hofmann (2001), S. 317

³² Vgl. ebd., S. 320

Menschen sich verstehen!“ Sie steht dem Alter sehr positiv und gelassen gegenüber – ihre Haltung: „Jeder kommt mal an die Reihe!“ Allerdings sollten „die Alten öfter mal zu Wort kommen!“

Frau Schuster (68) ist seit 2003 im Ruhestand. Sie lebt in einer Wohngemeinschaft mit 8 weiteren Frauen zusammen und besitzt ein eigenes Zimmer, in dem sie „Schlaf-, Wohn- und Arbeitsbereich“ integriert. Hier hat sie die Möglichkeit ihren Interessen, „die Pflanzen und Tiere“ nach ihren Bedürfnissen nachzugehen, für die sie durch ihre Tätigkeit als Gärtnerin „viel Verständnis hat“. Trotz finanzieller Einbußen ist sie „zufrieden“ im Ruhestand zu sein, da sie durch ihre berufliche Tätigkeit körperliche Beschwerden bekommen hat.

Frau Schuster ist noch immer sehr selbstständig, daher ist es ihr größter Wunsch auch im Alter lange fit zu bleiben – auch um so lange wie möglich in ihrer Wohngruppe wohnen zu können, in der sie sich sehr wohl fühlt. Ihre größte Angst ist es immobil zu werden und vollständig auf die Hilfe anderer angewiesen zu sein. Daher möchte sie „lernen, eigene Entscheidungen zu treffen und meine Selbstständigkeit erhalten“.

...etwas mögen

Ähnlich wie beim „Pläne haben“ oder „etwas können“ hat „etwas mögen“ ebenfalls viel damit zu tun, sich selbst als Person bzw. als Person mit individuellen Fähigkeiten und Interessen zu kennen. Dies stellt eine grundlegende Voraussetzung dar um überhaupt Wünsche und Bedürfnisse wahrnehmen und schließlich auch realisieren zu können, was vielen Menschen mit Behinderung aus dieser Generation schwer fällt. Dennoch haben die meisten einige besondere Interessen oder Hobbys für sich bewahrt oder sich zugelegt. Sie alle ziehen aus ihren Hobbys große Befriedigung und sind dementsprechend sehr zufrieden mit ihrem Leben als Rentner.

**Beispiele:**

Frau Feller, 69 Jahre alt, ist eine zierliche ältere Dame im Ruhestand. Dementsprechend erstaunlich ist ihr Hobby: sie liebt den Boxsport – allerdings nicht nur im Fernsehen („Max Schmeling war gut!“), sondern vor allem, ihn selbst auszuüben. Darüber hinaus ist sie Mitglied im Museumseisenbahnverein, in dem sie auch mitarbeitet: „Ich bin für den Ölwechsel zuständig!“ Frau Fellers Hobbies stehen in krassem Gegensatz zu ihrer beruflichen Tätigkeit in der Kantine einer WfbM, ein Arbeitsfeld, in dem sie sich nicht wirklich wohl gefühlt hat. Dementsprechend erleichtert ist sie jetzt im Ruhestand, Zeit zu haben um ihre Hobbies ausleben zu können, also dem nachgehen zu können, was ihr wirklich Spaß macht und liegt – auch wenn es noch so ungewöhnlich ist.



Herr Klusmanns (76) Leben gehört dem Fußball, sein Herz schlägt besonders für den „1. FC Köln“. Früher ist er regelmäßig ins Stadion gefahren, anschließend war „das Leben wieder schön“. Mittlerweile schaut er sich samstags die Bundesliga im Fernsehen an, ein fester Bestandteil seines Wochenendes. Auch Pokalspiele, wie die Champions League, verpasst er nicht. Darüber hinaus geht Herr Klusmann gerne alleine spazieren, „da hab ich meine Ruhe“. Er braucht diese `Auszeiten`, um vom trubeligen Wohngruppenalltag abschalten zu können und betont, dass es ihm hilft sich im Ruhestand wohl zu fühlen. An seinen Übergang in den Ruhestand kann er sich kaum noch erinnern – „ist schon lange her“.

Was man über Resilienz wissen sollte – und was noch unerforscht ist

Die oben skizzierten (Resilienz-)Faktoren und ihre Wirkung scheinen Einfluss darauf zu nehmen, dass manche Menschen mit Behinderung den Übergang in den Ruhestand für sich positiv bewältigen, während andere mit dieser Umbruchsituation nicht zurecht kommen. Also gibt es in der Generation der heute alten Menschen mit Behinderung Personen, die trotz ungünstiger biographischer Entwicklungsbedingungen über persönliche Potentiale, Stärken und Ressourcen verfügen, die eine Entwicklung hin zu einem positiven Selbstkonzept (im Alter) maßgeblich beeinflusst haben.

Eine systematische Forschung zu solchen Resilienzfaktoren bei Menschen mit Behinderung steht allerdings noch aus, denn die Resilienzforschung etablierte sich erst Ende der 1980`er Jahre in Deutschland.³³ Die Resilienzforschung passt jedoch gut zur modernen Behindertenhilfe, weil sie nicht auf Defizite schaut, sondern auf Widerstandskräfte. Noch liegt der Fokus allerdings vor allem im Bereich der Kinder- und Jugendforschung. So erforscht man beispielsweise, warum sich manche Heranwachsende trotz hoher Risiken psychisch gesund entwickeln, warum sie kritische Lebensereignisse relativ gut bewältigen oder warum sie Traumata rascher und besser verarbeiten als andere³⁴. Resiliente Kinder (und Erwachsene) bleiben unter denselben Bedingungen jedoch nicht nur frei von psychischen Störungen, sondern bewältigen darüber hinaus auch noch erfolgreich altersspezifische Entwicklungsaufgaben³⁵.

Die wichtigsten Erkenntnisse bislang sind:

- Resilienz ist kein angeborenes Persönlichkeitsmerkmal; die Erfahrungen eines Menschen und seine Form der Verarbeitung sind ebenso wie die Umwelt an der Entwicklung resilienten Verhaltens beteiligt; es handelt sich um eine Kapazität, die im Verlauf der Entwicklung im Kontext der Person-Umwelt-Interaktion erworben wird.
- Resilienz ist eine variable Größe - und keine lebenslange Fähigkeit; d.h. resiliente Personen besitzen keine stabile Immunität gegenüber jeder Art von negativen Lebensereignissen und psychischen Störungen.
- Resilienz ist „nicht übertragbar“ auf alle Lebensbereiche - man spricht daher nicht von universeller Unverwundbarkeit, sondern von situations- wie auch lebensbereichsspezifischer Resilienz.

³³ Vgl. Lösel/ Bender (2007) in: Opp, G./ Fingerle, M. (2007), S. 57

³⁴ Vgl. ebd., S. 57

³⁵ Vgl. Wustmann (2005), S. 193



2. Wache

Wo das Schiff den Hafen verlässt und Fahrt nimmt aufs offene Meer

*Das Schiff verlässt den Hafen
 Wohin geht die Fahrt? Was ist der Zweck der Reise?
 Ist das Ziel ein dunkler Kontinent oder die Ausflugsinsel in Tagesnähe?
 Stehen Abenteuer und Eroberungen an oder gemächliches
 Schippen in bekannten Gewässern? Sollen Kontinente entdeckt und
 Handelsdependancen erschlossen werden, soll Gold- oder
 Gewürzhandel unermesslichen Reichtum sichern -
 oder dient die Fahrt dem reinen Vergnügen?*

*Nimmt man das Projekt den Ruhestand gestalten lernen ernst,
 dann verbieten sich Kolonisierungsphantasien und Eroberungsgelüste –
 aber die Reise ist dennoch kein Sonntagssegeln, denn nicht jede/r
 in der Crew kennt jeden Handgriff genau.
 Manche sind fit am Sextanten, andere schaffen es auch bei Flaute
 noch ein wenig Fahrt zu machen. Alle waren schon auf See,
 aber das Schiff kennen nur wenige genau.
 Die gemeinsame Fahrt wird das ändern - denn nachfolgende
 Reisende wollen es leichter haben.
 Das „Logbuch“ soll zeigen, wie es gehen kann.*

150 Mitarbeiter/innen haben sich in sieben Workshops zwischen Hamburg und Kirchberg an der Jagst auf die Reise begeben. Sie haben ihre Erfahrungen bei der individuellen (und institutionellen³⁶) Begleitung von Menschen mit Behinderungen in den Ruhestand ausgetauscht – und Visionen für eine gute Praxis diskutiert.

Das Forschungsteam hat dies alles ausgewertet um daraus Vorschläge für Modelle guter Praxis zu entwickeln – bei denen die Erfahrungen und Einschätzungen der älteren Menschen mit Behinderungen einen gleichberechtigten Platz einnehmen.³⁷ Ins „Logbuch, erste Wache“, gehören darum die zehn Elemente guter Praxis,

³⁶ Um die geht es im Folgekapitel „Logbuch, 3.Wache“

³⁷ Siehe zum Auftrag auch das vorhergehende Kapitel „Logbuch, 1. Wache“



die sich aus dem Alltag der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern herauskristallisieren. Sie geben einen geordneten Überblick über die Vielfalt der genannten Vorgehensweisen, stellen allerdings keine „Königswege“ dar, sondern manchmal alternative, oft einander sinnvoll ergänzende Elemente der Gestaltung des Ruhestandes.

1. Element guter Praxis: „Wünsche und Bedürfnisse ermitteln“



Eine Selbstverständlichkeit in der Behindertenhilfe – wenn man die modernen Leitbilder und den darin angestrebten Wandel von der Versorgung zur möglichst selbstbestimmten Lebensführung ernst nimmt. Eine Selbstverständlichkeit auch für die Mitarbeiter/innen – aber eine Herausforderung im Alltag mit älteren Bewohner/innen, in deren Leben es wenig Raum gab für Selbstbestimmung. Gute Versorgung und Eingliederung in die Gemeinschaft gingen vor.

Darum sei an dieser Stelle noch einmal ausdrücklich betont: Es bewährt sich, die individuellen Wünsche und Bedürfnisse der Menschen mit Behinderung bei der Gestaltung des Ruhestandes herauszufinden und ernst zu nehmen. Der behinderte Mensch gehört in den Mittelpunkt - seine Bedürfnisse, seine Person, seine Ideen und seine Kompetenzen. Neben individuellen Gesprächen oder „richtigen“ Interviews geht das mit: intensiven Gesprächen mit Bewohnern über Vorlieben, Interessen, Bedürfnisse und Wünsche, dem Arbeiten mit Bildern und Fotos, um Interessen und Wünsche zu sichten oder zu wecken, Fallbesprechungen zur Ermittlung des individuellen Bedarfs oder auch grundsätzlich „horchen, wahrzunehmen, wenn die Person Bedürfnisse ausdrückt“.

Auch kann man die früheren Arbeitgeber einbeziehen, die Familie, Freunde und Betreuer – oder Gesprächskreise mit behinderten Menschen nutzen.

Spannend wird es, wenn die Wünsche der Menschen mit Behinderungen und die Ideen der Mitarbeiter/innen mit dem Alltag in den Institutionen abgeglichen werden sollen. Dann stellt sich nicht nur die Frage, wie sich „Tagesstruktur“ mit „Selbstbestimmung“ vereinbaren lässt, sondern auch, wie sich eine oft jahrelange Hospitalisierung im Alter noch aufbrechen lässt.

Eine wichtige Antwort: Man braucht Zeit und die Bewohner/innen Vertrauen zu „ihren“ Betreuer/innen. Warum also nicht die „Sympathien zu bestimmten Mitarbeitern bei der Bezugsbetreuung berücksichtigen“ oder den individuellen Rhythmus der Bewohner bei der Erstellung des Dienstplans?

2. Element guter Praxis: „Vorbereitung und Planung des Ruhestandes“

Hier sind zwei Dinge für Mitarbeiter/innen in Einrichtungen wichtig: Sie müssen wissen, wie sie die Vorbereitung der älter werdenden Menschen mit Behinderungen organisieren und unterstützen können und wie sich dies abbilden lässt in der Hilfeplanung im Rahmen der Eingliederungshilfe. Bei der Bestandsaufnahme „guter Praxis“ aus Sicht der Mitarbeiter/innen gibt es keinen Widerspruch zur Einsicht, die Begleitung solle „frühzeitig“, „rechtzeitig“ oder „so früh wie möglich“ beginnen. Doch was heißt das genau? Es heißt vor allem, dass der Übergang in den Ruhestand weniger ein Rentenstichtags- als ein individuelles Datum ist. Und dass die Vorbereitung nicht für, sondern nur mit den Betroffenen möglich ist: Was wünscht sich der Mensch mit Behinderung? Welche Bedürfnisse hat er? Was möchte er noch tun? Klar ist auch, dass man nicht erst zwei Tage vor dem Austritt aus der Werkstatt beginnen kann, sondern eher ein halbes Jahr zuvor. Schade, dass nur wenige Mitarbeiter/innen aus Wohneinrichtungen von erfolgreichen Kooperationen mit Werkstätten – wie der folgenden - berichten können:



■ ■ ■ In einem Bericht aus der Praxis stellte ein Mitarbeiter einer WfbM seine Arbeit in einer „Orientierungs- und Stabilisierungsgruppe“ vor, in der stationär betreute sowie „externe“ Menschen mit Behinderung, die den Arbeitsalltag (unter anderem aufgrund ihres Alters) nicht mehr bewältigen können, in den Ruhestand begleitet werden. Dazu wird ein halbes Jahr vor der Berentung auch Kontakt zu den Angehörigen aufgenommen. In einem gemeinsamen Gespräch werden folgende Fragen erarbeitet:

- „Was ist möglich?“
und
- „Welche Unterstützungsmöglichkeiten sind nach der Arbeit in der Werkstatt vorhanden?“



Das Ziel der Vorbereitung ist es, den Menschen mit Behinderung eine Perspektive für das Rentnerdasein aufzuzeigen und sie in ihrer Selbstständigkeit zu fördern. Der Mitarbeiter pointierte seine Arbeit mit der Aussage: „Den Weg aufzeigen, nicht gehen!“ ■ ■ ■

Es lohnt sich mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Einrichtungen über konkrete Elemente der individuellen Hilfeplanung auszutauschen, die sich bewährt haben. Vielfach werden Zielvereinbarungen mit den Betroffenen getroffen, eine Hilfeplanung im jährlichen Rhythmus oder eine jährliche Entwicklungsbesprechung genutzt und die Vorgehensweise nach einem ausgearbeiteten Kriterienkatalog bevorzugt. Eine gute Grundlage ist die mit der Hilfeplanung verknüpfte Grundidee „weg von der Förderung hin zum Case Management und Coaching“.

Hilfreiche Tipps:

- aufmerksam beobachten, wann sich erste deutlich altersbedingte Anzeichen, zeigen, die das Ausscheiden aus der Werkstatt ankündigen können - wie z.B. sinkende Leistungsfähigkeit
- ein halbes Jahr vor dem Ruhestand den kommenden Rentner/innen Gelegenheit geben, Angebote auszuprobieren, um sich dann entscheiden zu können
- den (Noch-)Arbeitnehmer/innen ein Praktikum in einer Seniorengruppe ermöglichen, damit sie für sich entscheiden können, ob dies eine mögliche Alternative zum Erwerbsleben darstellen könnte
- Übergänge durch Teilzeit plus Vorbereitung schaffen, um Überforderung zu vermeiden
- Ängste bearbeiten, z.B. durch Struktur, Gespräche, Orientierung / Sicherheit
- Freude auf den neuen Lebensabschnitt wecken
- frühzeitig eine Erwachsenenbildung für Menschen mit geistiger Behinderung anbieten (z.B. „Wünsche äußern“, „Entscheidungen treffen“)
- in Konferenzen eine Zukunftsplanung durchführen (dabei auf Transparenz achten und verbindliche, aber flexible Absprachen treffen)
- Auseinandersetzung in Form von Gesprächskreisen anbieten

Das beste Beispiel für einen Rentner, der seinen Ruhestand genießt, ist Willi. Er lebt in Osnabrück und wandert manchmal singend durchs Haus: „Ich bin Rentner, ich muss garnix mehr.“

Er entscheidet bei den Angeboten „im Haus“ ganz klar: Hier mache ich mit, hier nicht – ansonsten genießt er das Nichtstun und den wöchentlichen Besuch bei seiner Mutter.

3. Element guter Praxis: „flexible Übergänge“

Bereits im Vorgängerprojekt „Unterstützter Ruhestand“ wurde deutlich: Ein allzu abrupter Bruch (von heute auf morgen ist der Werkstattbesuch tabu) ist selten der richtige Weg.

Diese Einschätzung bestätigten die Mitarbeiter/innen in den Workshops im aktuellen Projekt. Flexibilität ist das Zauberwort – und die lässt sich unterschiedlich gestalten: als Teilzeitbeschäftigung, als Flexibilisierung der Werkstattzeiten oder auch als stufenweise Reduzierung der Beschäftigungszeit, um so ein „dosiertes“ Ausscheiden aus dem Arbeitsleben zu ermöglichen. Darüber hinaus scheint sich die Einrichtung einer Gruppe für älter werdende Beschäftigte in WfbM und die Reduzierung von Arbeitszeiten und Leistungsdruck bewährt zu haben.

Doch man kann die Flexibilisierung auch von „der anderen Seite“ her betrachten – indem der Übergang vom Arbeitsleben in eine „alternative Tagesstruktur“ am Lebensort ebenfalls schrittweise begleitet und organisiert wird: beispielsweise durch ein „Hineinschnuppern in Freizeitaktivitäten“, um „Appetit zu machen“, als Probetage in der Tagesstruktur, in Form von Hospitationen oder aber als „Besuch in der Seniorenwerkstatt“.

Fallbeispiel: flexible Übergänge

In einer ländlich gelegenen Dorfgemeinschaft wohnen - verteilt auf Teilorte - insgesamt 250 Menschen mit Behinderung, eine angegliederte WfbM umfasst 279 Arbeitsplätze. Seit 10 Jahren existiert ein Arbeitskreis „Alter“. Für Senioren wurde eine spezielle Wohngruppe errichtet sowie eine Werkstatt, in der - entsprechend der jeweiligen Leistungsmöglichkeit des Einzelnen - die Arbeitszeit reduziert bzw. flexible Übergangsformen geschaffen werden. Im Mittelpunkt steht nicht das 'offizielle Alter', daher werden die Beschäftigungsangebote entsprechend des individuellen, subjektiven Alters gestaltet.



4. Element guter Praxis: „Biografische Begleitung / Biografiearbeit“

Man kann Biografiearbeit als Unterpunkt, als reine Methode des ersten Elements auffassen – hilfreich, um Wünsche zu ermitteln. Es lohnt sich jedoch, ein wenig tiefer in ihre Bedeutung und methodische Vielfalt einzutauchen, um den Paradigmenwechsel von der Experten- zur Begleiterrolle besser hinzubekommen. Denn nicht mehr die Anamnese einer „Krankengeschichte“ durch einen Experten ist hier gefordert, sondern Unterstützung bei der „subjektiven (Re-)Konstruktion“ der Lebensgeschichte durch den Menschen mit Behinderung selbst. Biografiearbeit heißt, bei der Rückschau auf das bisherige Leben die Reflexion, Deutung oder Bewertung des individuellen Lebensverlaufs und von getroffenen Entscheidungen und Handlungen zu ermöglichen.

Der Blick geht zurück – um sich so besser, sich selbst bewusster nach vorne richten zu können.

Die Lebensgeschichten von Menschen mit der Erfahrung einer (lebenslangen) Behinderung wurden bereits im Vorgängerprojekt „Unterstützter Ruhestand“ berücksichtigt. So ließen sich wichtige Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu den Lebensverläufen nicht behinderter Älterer erkennen: Insbesondere in den Lebensgeschichten von Menschen mit geistiger Behinderung wird deutlich, dass gesellschaftliche „Erwartungsfahrpläne“ (Schulabschluss, Lehre, Beruf, Heirat, Familiengründung) an „normale“ Lebensläufe im Leben der Menschen mit Behinderung nur bruchstückhaft oder rudimentär gelten. Es gibt Lebensbereiche, über die Menschen mit (geistiger) Behinderung nicht berichten konnten:

- Der überwiegende Teil der Nutzer war zeitlebens „Single“, nur die wenigsten berichteten von einer länger währenden Partnerschaft oder einer Ehe.
- Ihre sozialen Netzwerke waren (und sind) vergleichsweise klein. Die Verbindung zur Herkunftsfamilie ist - spätestens mit dem Versterben der Eltern - brüchig geworden, eine eigene Familie haben sie nie gegründet.
- Nur sehr wenige Menschen haben auf dem 1. Arbeitsmarkt gearbeitet – zumindest kaum unter den dort üblichen Konditionen.
- Im Gegensatz zu nicht behinderten Menschen haben die meisten Menschen mit Behinderung nie eigenständig leben können - entweder blieben sie als Kind im Elternhaus oder sie lebten in Wohnformen der Behindertenhilfe.



Dennoch: Trotz gemeinsamer, homogener Erfahrungshintergründe greift der - eher stigmatisierende - Begriff der „Behindertenbiografie“ zu kurz. In den Lebensgeschichten der Menschen mit Behinderung werden tatsächlich heterogene Lebensverläufe und individuelle Erfahrungen deutlich. Insbesondere im Erwerbsleben und auch bei den Wohnformen führten recht unterschiedliche Wege in die heute meist homogenen Lebensbedingungen (innerhalb vieler Einrichtungen), so dass ein individueller Rückblick Sinn macht.

Möglichkeiten, Anregungen und Visionen:

- Geburtstagsfeier(n), Jubiläumsfeiern, Besuche(n) am Geburtsort oder an einer ehemaligen Schule
- Aufarbeitung der Vergangenheit mit Angehörigen
- Lebensbuch - eine Form der Dokumentation einer Biografie durch Fotos und Texte, mit der man nicht erst im Ruhestand beginnen sollte; das Lebensbuch gehört außerdem in die Hände der Senioren und nicht ins Büro
- nicht ausfragen – (auf) die Signale der Menschen achten (Verweigerungen, Familiengeheimnisse)
- Erinnerungsorte für verstorbene Bewohner/innen schaffen
- bei der Zimmereinrichtung auf persönliche Möbel achten
- Hilfsmittel nutzen – wie z.B. Geruchsmemory“ oder „Erinnerungskoffer“ (mit Gegenständen aus früheren Lebensphasen)
- bei schwerst-mehrfach behinderten Menschen andere Wege als die lautsprachliche, intellektuelle und chronologische Auseinandersetzung mit der Biografie suchen - beispielsweise basale Stimulation oder Einbezug von Erinnerungen an alltägliche Dinge („Kartoffelschalen“).



5. Element guter Praxis: „Selbstbestimmung“

Das soll ein Element guter Praxis sein, werden sich viele irritiert fragen. Ist Selbstbestimmung nicht vielmehr ein Wert, eine Ziel, eine Haltung bei der Arbeit?

Ja – aber oft fehlen Anhaltspunkte für die Umsetzung in der Praxis. Darum sind gute Beispiele gesucht. So ist es z.B. nicht wirklich kompliziert, den alten Menschen Einfluss und Entscheidungsmöglichkeiten bei den Angeboten zu geben, sie in die Planungen einzubeziehen und auf Wünsche und Anregungen



der Senioren einzugehen, wenn irgend möglich. Denn: Sie „wissen oft sehr genau, was sie wollen und was sie nicht wollen“. Dann muss man allerdings aushalten, dass jemand lieber auf dem Zimmer rauchen will als Memory zu spielen oder eben nur dann kommt, wenn er (sie) Lust hat. Dann muss man ein Ausprobieren von Angeboten ermöglichen und möglichst viele an der Planung z.B. von Ausflügen beteiligen. Dann muss man vielleicht nicht alles selber anbieten – aber nach Kooperationspartnern suchen. Dann muss man Wege finden, wie auch mit Kostenträgern so verhandelt wird, dass „Doppelstrukturen“ möglich sind und Bewohner in der Wohngruppe bleiben, während gleichzeitig die Finanzierung von Tagesangeboten gesichert wird.

Kein Wunder: Das Thema Selbstbestimmung bietet viel Stoff für Kontroversen. Sie wird nicht grundsätzlich in Frage gestellt – wohl aber, wo ihre Grenzen liegen: Wie passt Selbstbestimmung zum Zusammenleben mit anderen Menschen (oft in Wohngruppen)? Wie passt Selbstbestimmung zur Verantwortung der Betreuer/innen, wenn „Selbstschädigung“ droht? Wer sich zum entschiedenen Fürsprecher der Selbstbestimmung macht, kann dafür vor allem folgenden Argumente und Anregungen nutzen:

Wählen heißt wählen und nein sagen können

- Ohne Wahlmöglichkeiten keine Autonomie - man muss gemeinsam mit den Bewohner/innen Alternativen oder Perspektiven suchen und die jeweiligen Wünsche akzeptieren und umzusetzen versuchen. Selbstbestimmung bedeutet, dass sich Menschen mit Behinderung ihre Angebote selbst zusammenstellen können.
- Nein sagen ist erlaubt – auch wenn jemand gar kein Angebot auswählt, sondern einfach „in Ruhe gelassen“ werden will.
- „Kein Bock auf Bastelkram“: Plädoyers für Selbstbestimmung enthalten immer auch eine Kritik an „Tagesstruktur“. Nur allzu leicht geraten Angebote zur Verpflichtung bzw. Verordnung für Menschen mit Behinderungen. Wer Basteln hasst, muss mit den Füßen (dagegen) abstimmen können.

Und gerade im Alter gilt die Maxime von Willi, Rentner in Osnabrück: „Ich bin Rentner, ich muss garnix mehr.“

Wahl ermöglichen heißt, die professionelle Rolle neu bestimmen

- Die Professionellen müssen lernen, Konflikte aushalten zu können.
- Sie müssen Menschen mit Behinderungen beim Lernen von

Entscheidungskompetenz aktiv unterstützen.

- Sie sollten Etikettenschwindel erkennen. So kann die Wahlmöglichkeit zwischen Gruppe A oder B eine Farce sein, wenn der Mensch mit Behinderung eigentlich in keine (der beiden) Gruppe(n) will.
- Profis dürfen ruhig von sich auf andere schließen – auch für Menschen mit Behinderungen gehören neue und verwirrende und auch negative Erfahrungen „zum Leben dazu“.
- Und ein Profis ist keine „Wunschfee“ – Wahl ermöglichen kann nicht heißen, alle Wünsche (sofort) erfüllen zu müssen. Es gibt andere mit anderen Wünschen, es gibt begrenzte Mittel und Personalkapazitäten. Allerdings: Vorschnelles Abwinken („keine Zeit, kein Geld, haben wir noch nie so gemacht, da könnte ja jede/r kommen!“) ist verboten.



6. Element guter Praxis: „Förderung und Erhalt von Fähigkeiten“

Ist das nicht ein Paradox: Selbstbestimmung auf der einen Seite – und die Überzeugung, dass auch Rentner/innen noch üben und lernen sollen? Nein – denn auch zum Memoryspiel kann schließlich niemand gezwungen werden. Ein Angebot zu machen, ist gut, die Nutzung muss jedoch freiwillig sein, sonst bringt sie nichts.

Nein – denn die Schwester der Selbstbestimmung ist größtmögliche Selbstständigkeit. Und die hängt vom Erhalt (zumindest) alltagspraktischer Fähigkeiten ab.

Auch zum Kochen braucht man ein halbwegs funktionierendes Gedächtnis und (mindestens ein wenig) Geschicklichkeit, beim Ausflug ist ein Mindestmaß an Mobilität gefragt, und wer schon seit Jahren der „Einkäufer“ der Gruppe war, möchte möglichst lange diese Rolle (oder eine andere) ausfüllen können. Ob es dann immer gleich Seniorengruppen sein müssen, in denen „gefördert“ wird, steht auf einem anderen Blatt...

Beim Thema „Förderung“ scheiden sich die Geister. Hier gibt es heftige Kontroversen, wie sich Fürsorgepflicht und Selbstbestimmungsrecht unter einen Hut bringen lassen.



Was ist mit...

- dem Rechtfertigungsdruck der Mitarbeiter/innen (zum Beispiel gegenüber den Kostenträgern), wenn jemand „einfach in Ruhe“ gelassen werden will? Ist es nicht ihre Aufgabe, Impulse und Orientierung zu bieten?
- der Fürsorge- und Versorgungspflicht der Behindertenhilfe, die zwar eine individualisierte Betrachtungsweise erfordert, aber gleichzeitig die möglichen Grenzen der Menschen mit Behinderung im Blick haben muss?
- der Hospitalisierung vieler alter Menschen mit Behinderungen aufgrund lebenslanger Heimerfahrung – ist es da nicht unmöglich, ihnen im Ruhestand plötzlich Selbstbestimmung „abzuverlangen“?
- Selbstbestimmung als Mogelpackung – als Rechtfertigung für Nachlässigkeit?
- dem Schutz auch erwachsener Menschen (mit Behinderungen) vor „sich selbst“? Muss man sie nicht schützen – damit sie z.B. gesund bleiben?
- dem Erhalt von Gesellschaftsfähigkeit – wenn z.B. eine stark vernachlässigte Körperhygiene dazu führt, dass ein Bewohner nicht an Gruppenaktivitäten teilnehmen kann?
- Überforderung, Unsicherheit und Panik?

Aus all dem lässt sich – vorsichtig – eine Richtung erkennen: Alle Angebote, die helfen, Alltagsfähigkeiten und Teilhabemöglichkeiten zu erhalten, wieder zu erlangen oder zu erweitern, machen Sinn – aber nur, wenn sie auf Freiwilligkeit setzen. Und je weniger sie als bevormundende „pädagogische Maßnahme“ daher kommen, umso besser.

**7. Element guter Praxis: „Entschleunigung“**

„Ich bin der Kommandant und lasse daran nie einen Zweifel, vor allem nicht bei mir selbst. Meiner Geschwindigkeit müssen sich, weil sie die langsamste ist, alle anderen anpassen. Erst wenn in diesem Punkt Respekt geschaffen ist, können Sicherheit und Aufmerksamkeit einkehren.“

*Ich bin mir selbst ein Freund.
Ich nehme ernst, was ich denke und empfinde.
Die Zeit, die ich dafür brauche, ist nie vertan.“*
**John Franklin in Sten Nadolnys Roman
„Die Entdeckung der Langsamkeit“**

Was eigentlich spricht dagegen, wenn ein Rentner, eine Rentnerin sich vom hektischen Wochen- oder Tagesrhythmus verabschiedet und nach seinem/ihrer eigenen Rhythmus lebt?

Morgens länger schläft, im Sessel sitzt, die Katze beim Sonnen im Garten beobachtet oder den Vögeln beim Singen zuhört? Darf Entschleunigung ein Wert sein für Menschen mit Behinderungen im Alter – oder ist die Angst vor „Vernachlässigung“ und Chaos zu groß?

Die Angst lässt sich bannen, denn auf die Phasen von Langsamkeit können – ähnlich wie bei der Katze im Garten – Phasen höchster Konzentration, Wachheit und Aufmerksamkeit folgen. Am besten dann, wenn man den eigenen Rhythmus findet.

Gute Argumente für das Zulassen von Entschleunigung sind:

- Wie soll ein Mensch sich bewusst werden, „in Rente“ zu sein, wenn die täglichen Programme oder ständigen Events die Fortsetzung von Geschäftigkeit mit anderen Vorzeichen suggerieren?
- Angebote verhindern die Möglichkeit, im Ruhestand „ins Loch zu fallen“ – und damit die Chance, sich danach selbst zu orientieren und entscheiden zu können, was man will.
- Rentner haben ein Recht, nicht mit „Förderinstrumenten“ gepiesackt zu werden.
- Von (noch mehr) Gruppen haben viele die Nase voll – zumal sie oft in

Wohngruppen leben.

- Kinder zu fördern, ist wichtig – aber Rentner haben ein Recht, ihr Alter zu genießen, ohne von Mitarbeitern gefördert zu werden.
- „In Ruhe lassen“ heißt auch, als Mitarbeiter die persönliche Meinung davon „was gut für jemanden ist“ zurückzustellen. Mitarbeiter müssen lernen zu ertragen, dass der Lebensentwurf von Menschen mit Behinderungen konträr zu den eigenen Vorstellungen verlaufen kann.
- Auch Rentner dürfen „chillen“ – vielleicht braucht das Nichtstun in der Behindertenhilfe einfach ein schöneres Wort...



8. Element guter Praxis: „Kontinuität“

Doch die Kontroverse um das Thema Entschleunigung ist noch längst nicht ausgestanden. Die Frage, ob der Ruhestand sich deutlich vom Arbeitsleben unterscheiden darf, oder ob der „Fall ins Loch“ eine echte Bedrohung für Menschen mit Behinderungen darstellt, erhitzt die „professionellen“ Gemüter: Macht zuviel Chillen behinderte Menschen wirr und unglücklich? Nicht wenige betonen, dass Menschen mit Behinderung mit Angst und Ablehnung auf Veränderungen reagieren und sich daher Kontinuität oder ritualisierte Abläufe in der Praxis bewährt haben. Und viele sehen (siehe Element 2) in einem „Ausschleichen“ aus dem Arbeitsprozess den besseren Weg in den Ruhestand. Der wichtigste Faktor für Beständigkeit scheint allerdings (wie bei den meisten alten Menschen) der Verbleib in der gewohnten Wohnumgebung zu sein – mit bekannten Bezugspersonen und vertrautem Umfeld. Eine große Mehrheit der Betreuer/innen betont zudem den Wert von festen Tagesabläufen und Aufgaben und Ritualen (zum Beispiel beim Eintritt in den Ruhestand), die Geborgenheit gewährleisten.

9. Element guter Praxis: „Konzentration auf den Übergang / punktuelle Begleitung“

Im Mittelpunkt des Forschungsprojektes steht der Übergang in den Ruhestand. „Übergänge“ sind zeitlich jedoch nicht einheitlich definierbar - ob und wann jemand im Ruhestand „angekommen“ ist, ist letztlich eine Frage der subjektiven Einschätzung. Bei der (punktuellen) Begleitung geht es eher um eine Art individuelle „Intensivphase“ als um Angebote und

Gestaltungsmöglichkeiten im Ruhestand. Hier steht der Weg im Zentrum und (noch) nicht - oder nicht nur - das Ziel. Die Rolle, die hier erfüllt werden muss, lässt sich am besten als Coach (Trainer, Begleiter) beschreiben. Mehr dazu im „Beiboot: Zum Coach werden“.

10. Element guter Praxis: „Sterbebegleitung / Hospiz“

Das Thema Sterbebegleitung hat zwar nicht unmittelbar mit der Gestaltung des Ruhestandes zu tun, gewinnt aber angesichts der Altersstruktur in den Einrichtungen an Bedeutung – und ist in einigen Einrichtungen bereits relevant. Wichtiges Kriterium scheint zu sein, dass das Sterben im „vertrauten Rahmen“ der Wohngruppe oder „in einer häuslichen Umgebung“ stattfinden kann. Ein Mitarbeiter verweist bei der Auseinandersetzung mit dem Thema Tod auf die Notwendigkeit einer Bilanz der eigenen Biografie, um „loslassen zu lernen und die eigene Sterblichkeit zu akzeptieren“. Auch wenn das Thema Sterbebegleitung noch in wenigen Einrichtungen praktisch eine Rolle spielt, wird es dennoch in mehreren Arbeitsgruppen aufgegriffen und insbesondere in der Arbeitsgruppe „Biografieorientierte Begleitung am Lebensende“ konkretisiert.

Eine Anregung ist, gemeinsam mit den Bewohnern Rituale der Sterbebegleitung zu entwickeln, unterschiedliche Formen der Bestattung zu eröffnen, Erinnerungsorte für bereits verstorbene Bewohner zu schaffen und Sterben als etwas Normales, zum Leben dazugehöriges zu betrachten und zu vermitteln. Um Überforderungen zu vermeiden könne beispielsweise ein „Leitfaden für Mitarbeiter“ entwickelt werden, in dem festgehalten ist, was im Todesfall zu tun ist.



Erfahrenen Matrosen muss nicht jeder neue Kapitän die Grundlagen der Seefahrt erklären. Und auf Entdeckungsreisen überzeugen weniger Befehle als Vorbilder mit Mut zum Wagnis und Umsicht in unsicheren Gewässern.



Im Beiboot

„Zum Coach werden“

Drei Jahre lang haben vier Coachs im ersten Modellprojekt „Unterstützter Ruhestand“ erprobt, wie man mit einer Gruppe Menschen mit (meist geistiger) Behinderung Casemanagement (intensive Begleitung über einen überschaubaren Zeitraum) am besten macht. In dieser Zeit haben sie 52 Menschen in den Ruhestand begleitet.

Zwei Erkenntnisse aus diesem Modellprojekt sind für alle „Nachahmer/innen“ zentral:

1. Wer mit dieser Zielgruppe arbeitet, muss „heuristisch“ vorgehen. Das heißt vereinfacht ausgedrückt, dass man sich selten mit einer Aussage zufrieden geben kann. Dass man Augen und Ohren öffnen muss, um auf die Spur von Interessen und Fähigkeiten zu kommen - und erste Ergebnisse oft noch einmal infrage stellt.
2. Ein Coach sollte Management-Fähigkeiten mit Empathie und sozialarbeiterischem Know-how verbinden können. Sie sollte zielgerichtet, planvoll und reflektiert im Interesse der „Nutzer/innen“ arbeiten.

Zwischen Beharrung und Neugierde

Es ist nicht sinnvoll, Ruhestands-Coach und Betreuer/in in Einem für dieselbe/denselben Bewohner/in zu sein. Besser ist es, für die neue Rolle „Coach“ mit einer Kollegin, einem Kollegen zu „tauschen“. Basis für diesen kollegialen Austausch ist gegenseitiges Vertrauen in die Kompetenzen und die Bereitschaft, sich professionell zu unterstützen. So kann eine gute Ausgewogenheit zwischen Nähe und Distanz zum Nutzer erreicht werden, damit es nicht zur Konfusion zwischen der Rolle Betreuung und der Rolle Coaching kommt.

Es braucht Zeit!

Künftige Ruheständler/innen mit geistiger Behinderung äußern ihre Ideen und Wünsche nicht gleich spontan. Ein behutsamer Prozess ist notwendig,

Bilder können helfen herauszufinden, welche Potenziale, Wünsche und Interessen Ihr Gegenüber wirklich hat.

Im Modellprojekt wurden dafür Schaubilderbögen entwickelt, ähnlich wie die für den Unterricht in der Fahrschule.



der sich oft über Monate entwickeln kann.

Wichtig für die Coaches ist dabei:

- Raum (die eigenen vier Wände der Nutzer/innen oder ein ruhiges Beratungszimmer) und Zeit lassen für die Entwicklung
- Durch die besondere Zuwendung des Coaching entsteht Vertrauen und Spannung: Da kommt jemand, der mich extra besucht.
- Die Biografie immer im Blick behalten (gut: Fotoalben)
- Ruhestand behutsam erklären
- Darauf vertrauen, dass sich Wünsche und Interessen im Prozess entwickeln werden
- Haltung der Ermutigung, dass Lösungen gemeinsam auffindbar sind

Mantra für jeden Coach: 10 Gründe für ein Casemanagement

Casemanagement mag so klingen, als müsse sich die gute alte Beziehungsarbeit ins Gewand der Betriebswirtschaft kleiden, um „angesagt“ zu bleiben. Ganz so falsch ist das nicht – jedenfalls, was das Vokabular und einige Anforderungen an die damit verbundene Rolle betrifft. Wir ziehen es trotzdem vor, vom Coach und nicht vom Casemanager zu sprechen – damit nicht verloren geht, dass es um Arbeit mit Menschen und nicht um die Produktion einer bestimmten Sorte von Ruheständlern geht. Ein Mensch ist „zu wichtig“, als dass man ihn den Gewohnheiten von Institutionen und eingefahrenen Strukturen von Wohlfahrt überlassen könnte. Und ein Mensch nimmt sich nur wichtig, wenn man ihm die Umsetzung seiner Wünsche nicht abnimmt, sondern bei der Umsetzung unterstützt und begleitet.

Professor Wolf Rainer Wendt³⁸ nennt 10 Gründe, warum sich das Casemanagement lohnt.

1. Nicht der Mensch ist ein Fall, sondern eine problematische Situation – also der kommende Ruhestand und die mögliche Leere, die damit verbunden sein kann. Im Prozess des Casemanagement wird stets die Sicht der Betroffenen mit denen der Fachkräfte abgeglichen.
2. Casemanagement ist grundsätzlich nutzerorientiert – und sucht zu vermitteln, was ein Nutzer, eine Nutzerin wünscht. Wenn also Herr

³⁸ Vortrag auf der Fachtagung zum Modellprojekt „Unterstützter Ruhestand“ am 30. 1. 2003 in Münster (Tagungsbericht S. 17ff)

X mit seinem Freund Kaffee trinken will, der vor Jahren in ein anderes Wohnheim zog, dann reicht es nicht, irgendein Kaffeetrinken anzubieten, dann muss eben mit Herrn X geübt werden, wie er mit dem Bus zu seinem Freund kommt.

3. Casemanagement geht nur in Kooperation – und dazu gehören auch neue Partner/innen.
Auf der Suche nach Möglichkeiten für den aktiven Ruhestand von Menschen mit Behinderungen sollten das nicht nur die einschlägigen Behinderteneinrichtungen sein – sondern auch z.B. Volkshochschulen oder Bürgerzentren, Freiwilligenagenturen oder Kirchengemeinden.
4. Nichts tun ohne Transparenz – ob Assessment oder Zielplanung, ob Abstimmungsprozesse oder Fallverlauf: kein Casemanagement ohne Dokumentation.
5. Ein Coach ist Anwalt und Koordinator zugleich – zwischen den Interessen der Nutzer/innen und denen, die Leistungen erbringen oder finanzieren.
6. Eine Coacherin kann nur vernetzt arbeiten – der/die Nutzer/in ist nicht „ihr“ Fall, sondern eher Hauptfigur in einem Stück, bei dem die Coacherin Regie führt und viele Beteiligte mitspielen.
7. Casemanagement hält sich an die Stärken von Nutzer/innen, ohne vorhandene Defizite und Hemmnisse zu übersehen.
8. Casemanagement wirkt fallübergreifend auf Veränderungen hin – wenn immer wieder dieselben Angebote und Bedürfnisse nicht zueinander passen, gehört zum Casemanagement dazu, Neues zu versuchen und Veränderungen zu initiieren.
9. Casemanagement sorgt für mehr Wirtschaftlichkeit – weil es die richtigen und besten Angebote sucht und den Prozess dokumentiert.
10. Das Konzept Casemanagement verspricht statt „fürsorglicher Belagerung“ ein „sachwaltendes Handeln“ (Wendt), „das die Autonomie von Personen und ein ziviles Miteinander von unterstützungsbedürftigen Bürgern, engagierten Helfern und Fachkräften unterstellt. Die Prinzipien der Normalisierung von Menschen mit Behinderungen und ihrer Selbstbestimmung in Teilhabe sind dem Verfahren eingeschrieben.“



3. Wache:

Was ist los unter Deck am Tag? Sechsmal Tagesstruktur und vier Impulse, wie man da wieder rauskommt

[Unter Deck]
Maschinenraumführung.
Über steile Stahltreppen hinab auf Deck 3, Deck 2, Deck 1,
durch wasserdichte Schiebetüren.
Bahnschrankenbimmelnd schließen sie sich hinter uns.
Als Höhepunkt die vier Maschinenblöcke,
30 Zylinder, 30.000 PS ... Sakrament!
aus: Matthias Politycki. Das Schiff

In diesem Kapitel geht es um das Innenleben in den Einrichtungen der Behindertenhilfe. Was spielt sich ab „unter Deck“, wo liegen die Kabinen, gibt es nur Bullaugen, die man nicht öffnen kann oder gar aus Sicherheitsgründen bloß klimatisierte Innenkabinen? Ist der Maschinenraum verschlossen und muss - wer an Deck will - immer erst den Steward rufen? Solange alle auf denselben Lebensrhythmus verpflichtet waren, galten solche Regeln auch in den Einrichtungen der Behindertenhilfe für alle. Mit dem Ruhestand der Bewohner aber differenziert sich das Bild.

Wer wollte Ihnen den Takt vorgeben, nach dem sie tagsüber zu agieren hätten. Mit welchem Recht ließen sich ihre Pflichten definieren. Mit dem Ruhestand muss sich an Bord wieder etwas bewegen.

Es gilt aus dem gut eingespielten Dreiklang von Wohnen, Arbeit und Freizeit einen neuen und passenden Inhalt zu erschließen. Große Teile des Tages, die bislang verplant waren mit Werkstattbesuch und Arbeitsweg hin und zurück, sind plötzlich freie Zeit - und nicht wenige Teams reagieren auf diesen Luxus mit Schrecken. Sie wollen füllen, was leer erscheint und reagieren - so wie sie es meist gelernt haben - auf den festgestellten Mangel an gefüllter Zeit mit „Versorgung“ durch „Tagesstruktur“. Rettungsanker oder Schlingerkurs? Diese Frage wurde von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern je nach Einrichtung aus der sie kommen, anders beantwortet. In einem Punkt aber gleichen sich die Angaben: ganz ohne (Tages-)Struktur geht es in keiner Einrichtung.



TAGESSTRUKTUR - Element guter Praxis



Fragt man fünf verschiedene Einrichtungen nach ihrem Konzept von tagesstrukturierenden Maßnahmen erhält man fünf verschiedene Antworten. Recht unterschiedliche und zum Teil konträre Vorgehensweisen werden darunter verstanden: So wird teilweise die verpflichtende, ganztägige Teilnahme am Förderprogramm einer Tagesstätte als „individuelle Tagesstruktur“ bezeichnet, während an anderer Stelle die individuelle Begleitung bei gewünschten Freizeitaktivitäten als „Tagesstruktur“ schon nahezu abqualifiziert wird.

Die Folgenden vorgestellten Versionen von Tagesstruktur sind somit keine Modellvorschläge, sondern eher Aufforderung zu offener Diskussion. Gut möglich nämlich, dass die großen Unterschiede in den Einrichtungen, je nach Träger, Ausstattung, Leitbild oder Phantasie auf große Unsicherheiten bezüglich der möglichen Alternativen verweisen. Viele Einrichtungen sind erst im Aufbruch und neue Formen müssen noch entwickelt werden - entlang den Interessen und Wünschen der Ruheständler.

Tagesstruktur / 1: Neue Arbeit im alten Gewand

Flexibilisierte Formen der Weiterarbeit im Rahmen der WfbM, eine Gruppe für älter werdende Beschäftigte oder die Möglichkeit, Produktionsarbeit ohne Termindruck zu verrichten - solche Fortführung einer Tagesstruktur im Sinne von Arbeit und „Beschäftigung“ auch über das Ruhestandsalter hinaus, wird als bewährtes Vorgehen angesehen. Deshalb werden neue, alternative Arbeits- und Beschäftigungsformen für die künftigen Ruheständler gesucht bzw. geschaffen, beispielsweise durch den „Aufbau kleinerer Aufgabengebiete innerhalb des Gesamtzusammenhangs“, die Übernahme fester „Aufgaben in den Gruppen“ oder „individuelle neue Beschäftigungs- und Arbeitsmöglichkeiten“. So wird Weiterbeschäftigung in erster Linie in den WfbM verortet, zum Teil werden dort spezielle Seniorengruppen (ohne Produktionsauftrag) vorgehalten.

■■■ Fallbeispiel: Seniorengruppe in der WfbM

In einer WfbM im Emsland, in der insgesamt 673 Menschen mit Behinderung beschäftigt sind, ist die Anzahl der Menschen im Ruhestandsalter derzeit noch gering, 7 Beschäftigte sind zwischen 61 und 65 Jahre alt, 27 zwischen 56 und 60 Jahre. In der bisherigen Auseinandersetzung mit dem Thema „Alter“ und „Ruhestand“ sei deutlich geworden, „dass Ältere häufig gar keine Lust haben, in den Ruhestand zu gehen, sondern viel lieber arbeiten würden“. Darüber hinaus gäbe es Beschäftigte, die bereits in jüngeren Jahren „an ihre Grenzen im Arbeitsalltag der WfbM stoßen. Aus diesen Gründen ist innerhalb der Werkstatt eine Seniorengruppe bzw. Entlastungsgruppe gegründet worden. „Die Betroffenen haben keinen Produktionsauftrag, sondern suchen sich ihre Arbeit selbständig. Dabei ist irrelevant, bis zu welchem Zeitpunkt sie ihre Tätigkeiten abgeschlossen haben“.

Werkstatt light? Nur übergangsweise erscheint dies als richtige Lösung. Zwar wollen viele den Arbeitsplatz nur ungern verlassen, doch Arbeiten ohne Ende, mangels besserer Alternativen kann nicht der richtige Weg sein. Jeder hat ein Recht auf den Ruhestand.

Tagesstruktur / 2: Notwendige tägliche Routine?

Die Auseinandersetzung zum Thema „Tagesstruktur“ bewegt sich kontrovers zwischen den Polen „Fürsorge“ / Notwendigkeit von Vorgaben und Anregungen zur Tagesgestaltung“ auf der einen Seite und „Schluss mit Fördern und Fordern“ / „Selbstbestimmung“ auf der anderen Seite.³⁹ Wiederkehrende bzw. regelmäßige Angebote durch eine vorgegebene Wochen- oder Tagesstruktur werden - gelegentlich unhinterfragt - als wichtiger Ersatz für verloren gegangene Strukturen angesehen. Solche Vorgaben werden als notwendig angesehen, besonders für Menschen, die das Leben in der Gruppe gewohnt seien und deren Individualität daher eingeschränkt sei. „Rituale“ tagesstrukturierender Angebote unterstützten demnach und wären besonders wichtig für hospitalisierte Bewohner, die keine Freizeit kennen, und an Angebote herangeführt werden müssten. Dazu kommt, dass durch solche Angebote Fähigkeiten erhalten bzw. neue Wege aufgezeigt würden, um Kompetenzen erhalten zu können. Verbindliche Teilnahme steigert nach Ansicht mancher Mitarbeiter die Qualität des Angebots. Andere



³⁹ Die Argumente gegen eine Tagesstruktur im hier dargestellten Verständnis finden sich in den entsprechenden Elementen guter Praxis (vgl. 4. Element guter Praxis / Selbstbestimmung; 7. Element guter Praxis / Entschleunigung).



Kapital III

argumentieren, dass Menschen mit Behinderung nicht in der Lage seien, sich mit sich selbst zu beschäftigen, sondern „Programm und Action“ von Seiten der Mitarbeiter erwarteten.

Auch der Aspekt „Schaffen auch im Alter“ wird hier gern angeführt. Gerade ältere Menschen mit Behinderungen würden ihre Wertschätzung durch Leistung („etwas schaffen“) erfahren und arbeiten bzw. etwas schaffen wollen, daher müssten entsprechende Aufgaben gefunden werden. Nicht selten verbirgt sich hinter dem Hinweis auf das Wohl der Ruheständler die Sorge der Mitarbeiter/innen. Geübt darin, sich in professioneller Sorge für den Tag und die Freizeit der Bewohner zu engagieren, können sie die neue „Untätigkeit“ im Ruhestand nicht ertragen und wollen verhindern, dass ein Bewohner „in ein Loch fällt“. Arbeit ist sinnstiftend und so scheint es logisch, wenn nach dem Ende der Lebensarbeit etwas neues ebenso Sinnvolles an deren Stelle tritt. Und schließlich folgt das Argument, dass ein Verzicht auf tagesstrukturierende Maßnahmen die Streichung der entsprechenden Finanzierung zur Folge hätte.

Purer Pragmatismus? Pädagogische, paternalistische und finanzielle Aspekte münden hier wie automatisch in die Entscheidung für eine Tagesstruktur. Dass sie oft nicht nur angeboten, sondern schlicht vorgegeben ist, ist dabei das eigentliche Problem. Noch fehlen bei diesem Thema die Phantasie und die Bereitschaft, Tagesstrukturen nicht für, sondern mit den Ruheständlern zu finden, zumal solche, die nicht aus Individuen auch im Alter nur Menschen in der Gruppe machen.

Tagesstruktur / 3: Raus aus den engen Räumen.

Von der offenen Form eines „Marktplatzes“ bis zur festen, geschlossene Gruppen, bei der eine vorherige verbindliche Anmeldung nötig ist, variieren Angebote für externe Tagesstrukturen in den Einrichtungen. Das Prinzip der tagesstrukturierenden Angebote außerhalb der Wohneinrichtung gilt in vielen Einrichtungen als eine bewährte Vorgehensweise.



Konzeptionell wird dabei im Wesentlichen auf den im Rahmen des Normalisierungsprinzips für die WfbM entwickelten Ansatz eines „2. Milieus“ bzw. eines „2. Lebensbereiches“ Bezug genommen. Im Ruhestand findet dieser Gedanke seine Umsetzung in externen Tagesgruppen, Tages(förder)stätten, Seniorengruppen oder Seniorenbereichen.

■■■ Fallbeispiel 1: externe Tagesstruktur

Ein Verein mit mehreren GmbHs, der im Umkreis von Berlin u.a. eine Wohnstätte und eine Tagesstätte betreibt, hat vor 10 Jahren eine Arbeitsgemeinschaft eingesetzt, die ein Konzept für eine Tagesstätte entwickelte. Bewohner, die im Ruhestand sind, werden täglich um 9 Uhr mit einem Zubringer in die Tagesstätte gebracht. Dort können sie aus unterschiedlichen Angeboten wie Backen, Kochen, geselligen Treffs, Werken oder Sport auswählen. Mit einem gemeinsamen Mittagessen endet das Angebot um 13.15 Uhr.



■■■ Fallbeispiel 2: externe Tagesstruktur

Eine Wohnstätte in Augsburg, die vor 25 Jahren gegründet wurde, verfügt über 160 Wohnplätze für „klassische Werkstattgänger“. Für den ersten Bewohner, der 1995 in den Ruhestand ging, wurde zunächst eine „Behelfslösung“ geschaffen, indem sich eine „Hauswirtschaftskraft um den Bewohner kümmerte“. Im Zuge einer Umstrukturierung der Einrichtung hinsichtlich Personal, Öffnungszeiten und Ausstattung wurde eine Tagesstätte aufgebaut, die 15 – 18 Stunden pro Woche für Senioren geöffnet ist. Die Mitarbeiter schätzen eine klare strukturelle und personelle Trennung von Wohngruppenbetreuung und Tagesstätte als bewährte Vorgehensweise ein.

Ortswechsel bieten neue Anregungen und Impulse, neue Kontakte entstehen und die Chance, außerhalb des Wohnheims eine neue Rolle anzunehmen und andere Bezugspersonen kennen zu lernen, ist anregend. Das entlastet Angehörige und auch die Betreuer in den Einrichtungen. Hier, so die allgemeine Auffassung, sind Menschen mit Behinderung auf das von außen gebotene „2. Milieu“ angewiesen - ergänzt auch hier um das Argument, dass sich das Konzept des „zweiten Milieus“ gegenüber dem Kostenträger besser verkaufen ließe.

Lebenswelt oder Sonderwelt?

Wie viel Extra-Angebote im zweiten Milieu wünschen sich Menschen mit Behinderung? Wie viel Behinderung verträgt die Außenwelt, wie groß sind also die Spielräume für die externen Tagesgruppen? Das Ziel sind „öffentliche“ Räume, die auch von externen Personen genutzt werden, Orte in den Einrichtungen, die nicht nur Bewohnern offen stehen und Bewohner, die die Alternativen kennen und sich selbst entscheiden können - am besten von jedem etwas.

Tagesstruktur / 4: Interne strukturierende Unterstützung der Tagesgestaltung

Von den punktuellen Angeboten bis zu den festen und regelmäßigen innerhalb des Wohnbereiches werden tagesstrukturierende Angebote innerhalb der (Wohn)Einrichtung als wichtig und bewährt angesehen. Die Umsetzung variiert dabei zwischen Angeboten in den Wohngruppenräumen, der Übernahme von Aufgaben innerhalb der Wohneinrichtung (z.B. Tierversorgung) und einer „Tagesstruktur zentral auf dem Gelände“.

■■■ Fallbeispiel 1: interne Tagesstruktur

Eine große Einrichtung im Ruhrgebiet, die aus einem ehemaligen Anstaltswohnheim hervorgegangen ist, gestaltet die Tagesstruktur in einer Tagesförderstätte auf dem Gelände der Einrichtung für derzeit 23 Personen. Sie ist verpflichtend für die Menschen mit Behinderung, die nicht (mehr) die WfbM besuchen. Die Angebote der Tagesförderstätte werden als sinngebend, erhaltend und fördernd beschrieben: neben dem Thema „Gesundheitsfürsorge“ finden dort Bildungs- und Kulturangebote, Biografiearbeit sowie eine psychosoziale Begleitung statt.



■ ■ ■ Fallbeispiel 2: interne Tagesstruktur

In einer Einrichtung mit 120 Bewohnern in 3 Häusern im Raum Regensburg gestalten zwei Mitarbeiter die tagesstrukturierenden Maßnahmen für insgesamt 7 Teilnehmer zwischen 40 und 60 Jahren, die als ehemalige Werkstattgänger nun berentet sind. Leitlinie der „TSM“ ist „Fördern ohne Überfordern“, umgesetzt wird das Angebot in den Wohngruppenräumlichkeiten 8 Stunden am Tag. Als Gründe für das interne Angebot werden zum einen das für die Menschen mit Behinderung „gewohnte Umfeld“ und damit verbundene Rückzugsmöglichkeiten sowie die Möglichkeit, bestehende Kontakte zu erhalten, angeführt.



■ ■ ■ Fallbeispiel 3: interne Tagesstruktur

Ein Wohnheim mit 86 Bewohnern in Ostdeutschland hat mit den ersten Bewohnern, die 1994 aus der WfbM ausgeschieden sind, Beschäftigungsalternativen innerhalb des Wohnheims gesucht. Zum einen besteht die Möglichkeit, sich an den hauswirtschaftlichen Aufgaben und Diensten in den Häusern zu beteiligen, zum anderen können sie bei der Versorgung der auf dem Gelände lebenden Tiere helfen. Die Mitarbeiter haben die Erfahrung gemacht, dass die älteren Menschen mit Behinderung diese Aufgaben gerne wahrnehmen, wobei eine deutliche Geschlechtsspezifität deutlich werde – die Frauen arbeiten im Haushalt, die Männer draußen bei den Tieren.



Die Vorteile interner Organisation liegen auf der Hand: Ruheständler können sich zurückziehen und auf ihr Zimmer gehen. Der Organisationsaufwand im Hinblick auf die personelle Besetzung ist gering. Interne Angebote sind zudem für immobile oder schwer erkrankte Personen leicht zu erreichen. Viele gehen auch schlicht einfach davon aus, dass sich die Bewohner wohl fühlen, wenn sie „zu Hause“ seien und die anstrengende Wegbewältigung nicht nötig sei. Es wird argumentiert, dass den Menschen mit Behinderung nicht bewusst werden könne, dass sie sich in Rente befinden, wenn sie täglich wegfahren und externe Angebote nutzen, zumal wenn es im Ruhestand nicht mehr zwingend sei „von A nach B gekarrt“ zu werden.

Spielwiese oder Spielraum?

Manchmal verbirgt sich aber auch Untätigkeit hinter scheinbar guten Argumenten. Die Ansicht, dass es moralisch und ethisch nicht vertretbar sei, ein zweites Milieu vorzuschreiben, ist so ein Argument. Und auch die Beobachtung, dass Rückzugstendenzen eines älteren Menschen mit Behinderung Indiz für die letzte Lebensphase seien, verführt dazu, für alle Ruheständler dasselbe, nämlich unter Umständen sehr wenig, anzubieten. Wie viel Spielraum, wie viel Abwechslung und Gleichmaß sich Ruheständler wünschen - und zwar nicht als Gruppe, sondern jeder einzelne individuell - kann nur erfahren, wer die Ruheständler befragt. Nur so lässt sich ein internes Kunstmilieu verhindern.

Tagesstruktur / 5: Offene Freizeitmöglichkeiten

„Behindertenspezifische“ Freizeitmöglichkeiten unterscheiden sich von anderen Angeboten von Tagesstruktur durch die Freiwilligkeit bzw. Unverbindlichkeit der Teilnahme.⁴⁰ „Kreativarbeiten“, „Sport, Kultur, Natur“ oder „Angebote im Rahmen der Erwachsenenbildung“, „Spaziergänge und Bewegungsangebote“, „Ausflüge“ und „Entspannungsangebote“ werden als bewährte Freizeitangebote eingeschätzt. „Behindertenspezifische“ (unverbindliche) Freizeitangebote in Tagesstätten oder anderen externen Freizeitbereichen werden dagegen nur ausnahmsweise genutzt.

■ ■ ■ Fallbeispiel: offene Seniorengruppe

In einer Einrichtung in Süddeutschland die vor 35 Jahren gegründet wurde und aus 12 Wohngruppen mit jeweils 3 bis 9 Bewohnern besteht, trat der erste Bewohner 1998 in den Ruhestand. Für die Mitarbeiter erschien eine Begleitung „je nach Bedürfnis und persönlichen Ressourcen“ sinnvoll und „keine tagesstrukturierenden Maßnahmen / Gruppenangebote“. 2002 wurde eine Seniorengruppe gegründet, die jedoch ausdrücklich „nicht als tagesstrukturierende Maßnahme missverstanden werden soll“, da man „doch gerade im Alter froh (sei), diesen Zwang nicht mehr zu haben“. Derzeit wird reflektiert, wie lange diese individuelle Begleitung noch leistbar ist, denn „der Kostenträger drängt seinerseits zu tagesstrukturierenden Maßnahmen“.



⁴⁰ Mehr über die „gemeindeintegrierter Freizeitgestaltung“ unter dem Stichwort „Inklusion“ findet sich im Kapitel „Landgang“ / Marktplatz im Trockendock, sowie im 5. Kapitel bei den „Landungsbrücken“.



Tagesstruktur / 6: Individuelle Begleitung

Individuelle Einzelbegleitung oder zumindest größtmögliche Individualität im Rahmen von Gruppenangeboten - solche Konzept von Tagesstruktur sind bislang die Ausnahme. Angebote werden meist der „Gruppe“ der Ruheständler gemacht, eine gemeinsame Tagesstruktur für alle ist die Folge. Individuelle Unterstützung und Beobachtung oder auch Angebote, die manchmal „um den Betroffenen gestrickt“ werden müssen dagegen erfordern eine ganz andere Herangehensweise: Entwickelt werden Angebote auf der Grundlage der Bedürfnissen, d. h. an den individuellen Bedürfnisse der Bewohner ausgerichtete Angebote, Alternativen zum Gruppenangebot, Einzelunternehmung statt Gruppe oder Einzelbegleitung.

■■■ Fallbeispiel: Einzelbegleitung

Eine Rehabilitationseinrichtung für Menschen mit Körperbehinderung in Rheinland-Pfalz, die aus 16 Wohngruppen in vier Häusern besteht, hat vor 13 Jahren eine Stelle zur Einzelbegleitung von 12 Personen geschaffen. Ziel ist es, den individuellen Bedürfnissen der Bewohner nachzugehen; die Begleitung gestaltet sich seitdem als aufsuchende Arbeit, da keine eigenen Räumlichkeiten zur Verfügung stehen, manchmal werden externe Angebote genutzt, manchmal werden Räumlichkeiten der Wohngruppen aufgesucht. Vor drei Jahren wurde „der Begriff der tagesstrukturierenden (.) Angebote präserter“ und „die Freizeitangebote gingen über in tagesstrukturierende Angebote.“ Erhalten blieb jedoch das Prinzip der Freiwilligkeit, darüber hinaus werden die Interessen anhand eines Fragebogens abgefragt und die Angebote sind „begrenzt auf ein halbes Jahr, dann wird geprüft, ob und wie es weitergeht.“



Kommentar: Institutionen im Aufbruch? Ein Zwischenstand...

Gute Praxis bedeutet Tagesstruktur, diese Gleichung gilt für die meisten Mitarbeiter. Als alternative Tagesgestaltung nach der Arbeitsphase sind Überlegungen für eine neue Tagesstruktur Dreh- und Angelpunkt bei der Gestaltung des Ruhestandes. Angesichts der Spannweite dessen, was die Mitarbeiter unter Tagesstruktur verstehen und je nachdem kritisieren oder als bewährte Praxis erachten, ist eine übergreifende Einschätzung von Tagesstruktur kaum möglich, zumal der Begriff oftmals dem Finanzierungsjargon entstammt und die konkrete Ausgestaltung der Leistungen und Angebote regional und einrichtungsspezifisch variiert. Deutlich wird dennoch: Tagesstrukturierende Angebote - ob extern oder intern - sind kein Königsweg, zumindest nicht, wenn darunter ein Automatismus verstanden wird, der an Stelle der wegfallenden WfbM-Beschäftigung ein anderes „Programm“ vorsieht.

Vorgaben und Struktur(en) mögen für einzelne Menschen auch im Ruhestand sinnvoll und notwendig sein, jedoch nur dann, wenn sie aus einem individuellen Bedarf resultieren - eine Sichtweise hingegen, die allen Menschen mit Behinderung auch im Ruhestand noch unterstellt, sie benötigten eine „von außen“ vorgegebene Strukturierung, erscheint für eine selbstbestimmte Gestaltung des Ruhestandes kaum richtungweisend. Mit Rahmenbedingungen oder Personaleinsatz werden Entscheidungen für interne oder externe Tagesstruktur begründet. Die rein organisatorische Sichtweise blendet die Bedürfnisse und Wünsche der Bewohner konsequent aus.

Richtungswechsel gefordert

Bei der Gestaltung „tagesstrukturierender Angebote“ ist auf Wahlmöglichkeiten und Mitbestimmung hinsichtlich der Angebote zu achten. Dies schließt ein, mögliche Alternativen zu kennen bzw. kennen zu lernen und den Menschen mit Behinderung die Möglichkeit zu bieten, ein solches Angebot flexibel, also lediglich punktuell bzw. sporadisch wahrzunehmen. Diese Freiwilligkeit stellt ein wesentliches Qualitätsmerkmal von Angeboten zur Tagesstrukturierung im Ruhestand dar, da in dieser Lebensphase die

äußeren Anlässe einer verpflichtenden Tagesgestaltung (Arbeiten zu müssen, produktiv sein zu müssen) wegfallen.

Selbstbestimmung bedeutet aber auch, dass ein Mensch mit Behinderung sich für eine Tagesstrukturierung (in Gruppen) entscheiden kann, sofern dieser Wunsch aus einem individuellem Bedarf resultiert und nicht aus institutioneller Notwendigkeit.

Das erfordert einen Umbau im Inneren, bei dem die folgenden Kriterien hilfreich sein können:

- Der Terminus „Tagesstruktur“ sollte durch weichere Formulierungen ersetzt werden, z.B. durch „Tagesgestaltung“; zum einen, um den Aspekt der vorgehenden Struktur(ierung) nicht (als einziges Kriterium) zu betonen, zum anderen, um die mit dem Begriff „Tagesstruktur“ verknüpften Assoziationen mit Konzepten der WfbM (2. Milieu etc.) zu vermeiden.
- Angebote zur Tagesgestaltung sollten sich am individuellen Bedarf des zu begleitenden Menschen orientieren und an institutionellen Notwendigkeiten.
- Der Mensch mit Behinderung sollte selbst entscheiden, ob er den Tag innerhalb oder außerhalb seiner Wohnung / seiner Wohngruppe gestalten möchte.
- Der Mensch mit Behinderung sollte selbst entscheiden, ob er an gemeinsamen Gruppenangeboten teilnimmt oder punktuelle Einzelbegleitungen wahrnimmt.
- Der Mensch mit Behinderung sollte die Möglichkeit haben, die Begleitung / die Angebote (zeitweise) abzulehnen.
- Der Mensch mit Behinderung sollte mögliche Alternativen der eigenständigen oder in die Gemeinde integrierten Tagesgestaltung kennen.
- Der Mensch mit Behinderung sollte an der Auswahl / Gestaltung der Angebote beteiligt sein.



Vier Impulse

„Die typischen Angebote zum Kaffeetrinken, Bastelkreis oder zur Singgruppe in einem Seniorenmagazin kommentierte eine 80jährige mit einem ganz und gar unangepassten Vorschlag: Sie stellte die Tagessätze auf dem Kreuzfahrtschiff Aurora den Tagessätzen ihrer Pflegeeinrichtung gegenüber und fand - klug gerechnet - dass sie für rund 200 Euro täglich auf dem Kreuzfahrtschiff deutlich mehr bekäme, als daheim auf ihrer Station, Bett, Verpflegung und Freizeitprogramm inbegriffen: Tägliche Restaurantbesuche zur freien Auswahl, Pool und Unterhaltung, außerdem Animation und unzählige freundliche Bordmitarbeiter. Im selben „Preissegment“ so viel Service und Selbstbestimmung... „da kommt man schon ins Nachdenken.“ Nicht?

Erster Impuls: Mehr als nur Bastelkram - attraktive Möglichkeiten der Tagesgestaltung im Ruhestand gesucht.

...den Tag gestalten können ohne ihn „strukturiert“ zu bekommen ...„gammeln“ dürfen ohne zu „vergammeln“ und ...das konzeptionelle Dreigestirn Wohnen, Arbeit, Freizeit für den Ruhestand überarbeiten und so dafür sorgen, dass die Bewohner nicht aus organisatorischen Gründen das Wohnheim verlassen müssen.

Bislang konnten Wohnstätten und auch einige Wohnheime tagsüber auf „Sparflamme“ laufen, denn ihre Bewohner waren ja außer Haus. Viele Vorgehensweisen im Kontext der Gestaltung des Ruhestandes zielen darauf, diesen Zustand möglichst lange zu erhalten. Die meisten Institutionen reagieren auf die Lücke im Versorgungssystem in einer für sie folgerichtigen Art und Weise: sie schließen die Lücke in Form von „Tagesstruktur“, sorgen für „Beschäftigungsmaßnahmen“, „Fördergruppen“ oder andere Angebote unter dem Stichwort „Zweites Milieu“. Damit die Bewohner auch weiterhin außer Haus sind?

Eine langfristige Lösung ist das nicht. Externe Tagesstruktur hat ein Mindesthaltbarkeitsdatum. Im Projekt zeigte sich: Maximal fünf Jahre lang lassen sich Menschen mit Behinderung tagsüber in eine Tagesstruktur schicken,



dann sind sie entweder zu alt und zu pflegebedürftig oder haben kein Interesse mehr an täglichen Gruppen. Dazu kommt: Institutionelle und administrative Rahmenbedingungen werden als Begründungen für Tagesstrukturen angeführt. Früher oder später werden die Menschen mit Behinderung dies nicht mehr akzeptieren, sondern im Ruhestand ihren Tag selbst gestalten wollen.

Zweiter Impuls: „Selbstbestimmung und Individualität in institutionellen Strukturen ermöglichen“

- ...die Chance nutzen, nicht lediglich neue Gruppenangebote zu schaffen oder bestehende zu verlängern, sondern mit dem Einzelnen seine Vorstellungen und seinen Weg für den Ruhestand zu erarbeiten*
- ...die Strukturen innerhalb der Einrichtung dahingehend verändern, dass eine individuelle Gestaltung des Ruhestands möglich ist. Institutionell bedeutet das: Aufbruch statt Kontinuität!*



Spätestens im Ruhestand gibt es keinen Grund mehr, Dinge zeitgleich mit anderen Bewohnern erledigen zu müssen - so wie es auch sonst im Ruhestand nichts mehr gibt, was unbedingt angestrebt, erlernt oder erreicht werden müsste - außer, dass der Einzelne selbstbestimmt, wie er lebt und was seine Maßstäbe für ein gutes Leben sind.

„Selbstbestimmung“, „Individualität“ oder „Bedürfnisorientierung“ sind somit die Zukunftsaufgaben für Institutionen. Sie umfasst bei der Gestaltung des Ruhestandes mit dem Einzelnen seine Vorstellungen und seinen Weg für den Ruhestand zu erarbeiten und nicht von vornherein in institutionellen Strukturen zu denken - denn Individualität bedeutet mehr, als zwischen Bastelgruppe oder Seniorentagesstruktur wählen zu können. Die stationäre Behindertenhilfe hat ihre institutionellen „Altlasten“ und Sonderwelten noch lange nicht überwunden. Und diese Altlasten schränken die Handlungs- und Wahlmöglichkeiten und die Entscheidungsspielräume des einzelnen Ruheständlers enorm ein. Dazu kommt die Gefahr, dass mit zunehmender Zahl der Rentner auch das „Denken in Gruppen“ zunimmt. Die Gefahr besteht, nicht mehr den einzelnen Ruheständler zu sehen, sondern eher die Gruppe der Ruheständler und entsprechend Gruppenlösungen für alle zu schaffen. Das bestehende, mitunter eingefahrene Unterstützungssystem kann und muss von Grund auf neu organisiert werden. Im Ruhestand werden die Karten neu gemischt.



Dritter Impuls: „Pflege und Eingliederungshilfe unter einen Hut bringen“.

- ...und innerhalb der Einrichtungen rechtzeitig die zukünftigen Anforderungen antizipieren und Schritte einleiten, um auf die neuen Hilfebedarfe reagieren zu können - innerhalb oder möglicherweise auch außerhalb der bisherigen Wohnform.
- ...die dazu notwendigen Wege der Qualifizierung sowie die Kooperationen und Vernetzungen gestalten, die professions-spezifischen „Grabenkämpfe“ überwinden und anerkennen, dass auch Einrichtungen der Altenpflege nach dem SGB XI vielerorts über klassische Pflegeeinrichtungen längst hinausgehen, so dass (auch) Menschen mit Behinderung - und letztlich auch ihre Begleiter - von dessen Konzepten und Ansätzen profitieren können.

Wenn vom Ruhestand die Rede ist, muss auch über das Thema „Pflege“ geredet werden. Eine Herausforderung wird sein, die eher leistungsrechtlichen - zum Teil noch offenen - Fragen der Zuständigkeiten und der Finanzierung zu klären und Klarheit zu schaffen, was passiert, wenn Menschen in Einrichtungen der Eingliederungshilfe pflegebedürftig werden.

Allgemeine Pflegeeinrichtungen für ältere behinderte Menschen können oft nicht die fachlich angemessene und erforderliche Begleitung und Assistenz sicherstellen. Und viele Einrichtungen der Behindertenhilfe wehren sich vehement gegen die Altenhilfe und gegen Pflegeeinrichtungen. Dabei zeigen Beispiele aus der Praxis, dass Annäherung und Kooperation beider Systeme funktionieren kann - und zukünftig funktionieren muss. Denn auch Menschen mit Behinderung sollten bei wachsender Pflegebedürftigkeit solange wie möglich an ihrem gewohnten/gewünschten Lebensort bleiben können.



Vierter Impuls: „Öffnung: Gestaltung des Ruhestands über die Grenzen der Einrichtung hinaus“

- ... sich für in die Gemeinde öffnen um Begegnungen von Menschen mit und ohne Behinderungen zu ermöglichen, und damit ist mehr gemeint als das Sommerfest und die Herbstkirmes
- ... sich mit Diensten und Angeboten außerhalb der Behindertenhilfe, z.B. Seniorenbüros oder Seniorenberatungsstellen vernetzen.
- ... mit anderen Einrichtungen und Dienste der Behindertenhilfe kooperieren, beispielsweise indem eine kleine Wohngruppe die Freizeitangebote der „Konkurrenz“ mitnutzt.
- ... unter Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einrichtungsübergreifend Erfahrungen austauschen.

Die Einrichtungen der stationären Behindertenhilfe fühlen sich für ihre Bewohner verantwortlich. Das an sich ist eine gute Sache. So manche Einrichtung fühlt sich jedoch alleinig und ausschließlich für seine Bewohner verantwortlich - und kann sich von ihrer Vergangenheit als Komplexeinrichtung nicht lösen: Wohnen, Arbeit, Freizeit - das alles speziell für Menschen mit Behinderung und räumlich getrennt, aber fußläufig erreichbar auf einem Gelände. Das Leben von Menschen mit Behinderung spielt sich dann in einer Sonderwelt ab. Der Wegfall der Arbeit führt in solchen Einrichtungen nicht selten zu recht eingeschränkten Optionen zwischen Bastelgruppe, Chor, Turngruppe oder Handwerksgruppe.

Dass sich diese Situation noch immer nicht grundlegend geändert hat, ist einem Missverständnis geschuldet: unter der Formulierung „Teilhabe am Leben der Gemeinschaft“ haben einige Einrichtungen arg verkürzend die Gemeinschaft von Menschen mit Behinderung innerhalb einer Einrichtung verstanden. Und so sitzen nun viele Menschen mit Behinderung - und nicht selten auch die Mitarbeiter - isoliert und abgeschnitten vom Rest der Welt in Großeinrichtungen. Die Neuformulierung „Teilhabe am Leben der Gesellschaft“ (vgl. Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen) wird für die stationäre Behindertenhilfe nicht ohne Folgen bleiben können und muss zu einer Öffnung der Einrichtungen führen: Schließlich müssen all diese Prozesse dazu führen, dass sich ein Markt eröffnet, in dem unterschiedliche Anbieter Platz haben, denn nur so wird der Gedanke des Persönlichen Budgets langfristig sinnvoll umsetzbar sein.



4. Wache: **Den Kohlenvorrat prüfen**

Genug Kohle(n) an Bord?

*Lautlos und nur dem Wind gehorchend übers Meer segeln,
Geschwindigkeit kostet nichts.*

*Keine Maschine lärmt, kein Ballast und kein Gestank stören die Reise.
Heute ein (Freizeit-)Traum, den wir uns leisten als Erholung vom Alltagsstress.*

*Der Kapitän auf dem Containerschiff jedoch würde nur müde lächeln,
sollte er sein Hightechschiff eintauschen gegen jenes von John Franklin
oder Columbus. Jeder Kubikmeter, jede Stunde muss sich rechnen!
Zeit ist Geld! Der Erste am Markt macht den Gewinn.
Das galt schon zu Beginn der Neuzeit, wenn der Bote,
der vier statt fünf Tage für dieselbe Strecke brauchte,
das Doppelte kassieren konnte.*

*Doch wie lange brauchte er anschließen für seine Regeneration?
Viele Kohlen allein machen ein Schiff nicht schneller.*

Wir würden ja sofort dies und jenes ändern, neue Angebote schaffen, individuelle Wünsche erfüllen – aber die Finanzen lassen das nicht zu...
Unser Leitbild hat natürlich das Wunsch- und Wahlrecht als Prinzip – aber wir können doch nicht jedem seinen Animateur an die Seite stellen...
Verschonen Sie uns mit dem Ehrenamt – wer will schon mit einer Oma spazieren gehen, die sich die Windel herunterreißt...
Inklusion gut und schön – aber wer will uns schon wirklich dabei haben...?

Keines dieser Argumente lässt sich einfach vom Tisch fegen. Doch bevor die allseits bekannte Klage über schlechte Rahmenbedingungen neue Nahrung bekommt, sei an die originäre Aufgabe der Professionellen in der Behindertenhilfe erinnert: Wer, wenn nicht die Behindertenhilfe muss den Wandel zu Selbstbestimmung, Wahlrecht und Inklusion vorantreiben? Wer sonst hat den offiziellen gesellschaftlichen Auftrag dazu – und bekommt ihn bezahlt? Und wie soll man „die Gesellschaft“ zur Mitverantwortung für die Umsetzung von Teilhabe animieren, wenn man nicht selbst (mit gutem Beispiel) vorangeht?

Sieben Fragen – und ebenso viele Einwände

1. Das Alter erfordert mehr Personal?

Viele Mitarbeiter kritisieren die finanzielle Situation und die als unbefriedigend eingeschätzte Zusammenarbeit mit den Kostenträgern – vor allem wegen eingeschränkter Spielräume bei der Beschäftigung von Personal und beim (Um-)Bau von Räumlichkeiten, aber auch wegen der Abgrenzungsschwierigkeiten zwischen Eingliederungshilfe und Pflegeleistungen.

So seien zwar Ideen für die Gestaltung des Ruhestandes vorhanden - z.B. bei der räumlichen Gestaltung, der personellen Besetzung und für pädagogische Konzepte. Doch die ließen sich im Rahmen der derzeitigen Finanzierung nicht umsetzen. „Zu wenige Mitarbeitern“ wird als Hauptmanko in der angemessenen Begleitung alter und älter werdender Menschen mit Behinderung angesehen, denn, so wird argumentiert: „Das Alter erfordert mehr Personal“. Auch brauche man „speziell qualifiziertes Personal“, vor allem für den Umgang mit Demenz und Tod.

„Des Kaufmanns Gruß ist die Klage“
(Quelle unbekannt)

In der Praxis zeigt sich ein weniger einheitlich-negatives Bild: So berichteten auf den Workshops einige Einrichtungsvertreter/innen über (erfolgreiche) Verhandlungen mit dem Kostenträger. Die finanzielle Situation konnte - je nach spezifischer Situation der Region - entweder aus einer zusätzlichen Finanzierung von „Tagesstruktur“ oder durch einen Pflegesatz verbessert werden

■ ■ ■ Fallbeispiel: Pflegesatz

In einer traditionellen, großen Einrichtung, die 770 Wohnplätze an 4 Standorten anbietet, sollte das Angebot der Tagesstrukturierenden Gruppen durch die Möglichkeit, den Tag innerhalb der Wohngruppe zu gestalten, ergänzt werden, damit die Senioren ihren Tagesablauf individuell bestimmen können. In Verhandlungen mit dem Kostenträger ist ein zusätzlicher Pflegesatz vereinbart worden, der mehr Personal und veränderte Öffnungszeiten in den Wohngruppen ermöglicht. Menschen mit Behinderung, die kein Angebot nutzen wollen, können somit in der Wohngruppe bleiben und ggf. interne Angebote nutzen.

2. Ohne Betreuung kein gutes Leben?

Hier ist ein (Rück)Blick auf die Geschichte der deutschen Eingliederungshilfe und den Wandel hilfreich. Lange Zeit manifestierte sich in Form der Förderplanung die Rolle des professionellen Helfers als alleinigen Experten, Planer und Bestimmer⁴¹. Mit Einführung der „individuellen Hilfeplanung“ jedoch wurde ein Wechsel angestoßen: Zunehmend stellen Anbieter ihre internen Verfahren von „Förderplänen“ zu individueller Hilfeplanung um. Diese Entwicklung wird zum Teil von Seiten der überörtlichen Träger der Sozialhilfe gefördert und gefordert. So wird im Berichtswesen verstärkt Wert auf eine individualisierte Perspektive unter Beteiligung des Menschen mit Behinderung gelegt⁴². Wesentliches Kriterium der individuellen Hilfeplanung ist zumeist, dass die Zielvereinbarung gemeinsam mit dem Menschen mit Behinderung getroffen wird und nicht für ihn. Also ist eine Verständigung darüber notwendig, welche Ziele verfolgt werden sollen. Das hat Konsequenzen – vor allem solche, die den Mythos „ohne Pädagogik droht Vernachlässigung“ erheblich ankratzen. Was, wenn ein Rentner lieber in seinem Zimmer rauchen will, statt Gedächtnistraining oder Gymnastik zu machen? Darf die Rentnerin lieber ins Cafe um die Ecke gehen als im Tagesgruppenraum Tee zu trinken? Was, wenn beim einmaligen wöchentlichen Ausflug mehr Anregungen nachwirken als beim täglichen Memoryspiel? Im Wechselspiel von pädagogischer Beharrlichkeit, organisatorischer Einfallslosigkeit und betriebswirtschaftlicher (oder leistungsrechtlicher) Starre ist manchmal leider kaum noch zu erkennen, welche Steine denn nun wirklich im Weg liegen: Beharrungsvermögen, Missmanagement oder unpassende Finanzierungsregulieren.

3. Sozialhilferecht kennt nur Gruppenförderung?

Mit dem Gesetz zur Reform des Sozialhilferechts (1996) wurde das Finanzierungssystem für die Zeit nach 1999 verbindlich geregelt. Heute setzt sich⁴³ die Vergütung aus Pauschalen und Beträgen für einzelne Leistungsbereiche zusammen: die Grundpauschale für Unterkunft und Verpflegung (bei stationären Hilfen), die Maßnahmenpauschale und der Investitionsbetrag. Dabei wird die Maßnahmenpauschale nach Gruppen Leistungsberechtigter mit vergleichbarem Bedarf kalkuliert.⁴⁴ Für das Verfahren der Gruppenbildung und für die Abstufung der Gruppen existieren keine bundeseinheitlichen Regelungen – statt dessen werden auf Länderebene Rahmenverträge zwischen den überörtlichen Trägern der Sozialhilfe mit den

⁴¹ Vgl. Theunissen (2005a), S. 137.

⁴² Exemplarisch sei an dieser Stelle der LWL (Sozial- und Verlaufsberichte) und Rheinland-Pfalz (IHP) herausgegriffen.

⁴³ nach §75 Abs. 2 SGB XII (bis 01.01.2005 §93 Abs. 2 BSHG)

⁴⁴ Vgl. Handbuch zur Individuellen Hilfeplanung in Rheinland-Pfalz (2004), S. 9ff.



kommunalen Spitzenverbänden und den Vereinigungen der Träger der Einrichtungen getroffen. Das Bild ist dementsprechend bunt – aber immer „gruppenorientiert“. ⁴⁵ Solche Einstufungen in Hilfebedarfsgruppen sind nicht gleichbedeutend mit einer Hilfeplanung. Die Veränderung der Finanzierungsstruktur bot jedoch vielfach den äußeren Anlass, personbezogene Instrumente zur Hilfeplanung einzuführen⁴⁶. Für die Hilfeplanung existieren (noch) keine bundeseinheitlichen Verfahren. Einzelne überörtliche und örtliche Träger der Sozialhilfe führen jedoch Projekte zur Vereinheitlichung von Hilfeplanverfahren im stationären und / oder ambulanten Bereich durch. Wie sich Kundensouveränität und „Maßnahmepauschalen“ vertragen, steht auf einem anderen Blatt.

4. Souveräne Kunden – ohne Geld?

Dieses „neue Blatt“ heißt „Persönliches Budget“ und ist seit Januar 2008 nicht mehr bloße Projektmakulatur: Seitdem haben alle (leistungsberechtigten) Menschen mit Behinderungen Anspruch auf ihr Persönliches Budget – und sollen so souverän die notwendigen (und gewünschten) Leistungen einkaufen können. Davor müssen sie sich mit den Leistungsträgern über ihren Bedarf und ihre Ziele verständigen und eine „Zielvereinbarung“ abschließen. So könnte das Persönliche Budget eine gute Voraussetzung zur Realisierung von Kundensouveränität bilden – allerdings wurde es (bislang) in den Modellversuchen nur von wenigen Leistungsberechtigten in Anspruch genommen. Ein möglicher Grund: Nach der „Logik des Marktes“ entstehen neue Angebote nur dann, wenn sie von einer hinreichend großen Zahl von Marktteilnehmer/innen mit einer angemessenen Kaufkraft längerfristig nachgefragt werden.

Auf eine „überaus bemerkenswerte Variante“ für ambulant betreute Menschen weist die Machbarkeitsstudie des sozialen Beratungsunternehmens „transfer“⁴⁷ hin: So wurde von Fachleuten des Landschaftsverbandes Rheinland im Herbst 2007 die so genannte „TS-Card“ in die Diskussion gebracht. Sie schlagen vor, jedem (ambulant) betreuten Menschen einen Anspruch auf ein „Guthaben“ für Tagesgestaltung zuzusprechen. Die Höhe dieses Guthabens sollte in der Hilfeplankonferenz beraten und anschließend bewilligt werden. Das Guthaben – Arbeitstitel „TS-Card“ – besteht in einem einlösbaren Anspruch an Tageseinheiten zur eigenen Tagesgestaltung, der bei beliebigen, jedoch zugelassenen Anbietern eingelöst werden kann.

Drei Fragen bleiben (mindestens) offen: Warum nur TS-Card für Menschen,



⁴⁵ In vielen Ländern hat sich - zumindest für den Bereich der stationären Betreuung von geistig behinderten Menschen - das H.M.B.-W.-Verfahren (Hilfebedarf von Menschen mit Behinderung – Lebensbereich „Wohnen“) durchgesetzt. Im Bereich der Hilfen für seelisch behinderte Menschen wird in einigen Ländern nach dem Verfahren des IBRP (Integrierte Behandlungs- und Reha-Planung) bzw. verschiedener Derivate des IBRP in Hilfebedarfsgruppen eingestuft; beispielsweise der IHP in Rheinland-Pfalz oder das Hilfeplanverfahren (Hilfeplan – Einstrukturierter Dialog) im Landkreis Osnabrück.

⁴⁶ Z.B. in Rheinland-Pfalz der IHP.

⁴⁷ Siehe Exkurs zur Machbarkeitsstudie („Alle Modelle können realisiert werden“) in diesem Kapitel

die nicht in Einrichtungen leben? Warum nur Tageseinheiten und keine kleineren Module? Und: Welche Anbieter haben eine Chance auf Zulassung?

Aufgrund der bisherigen Erfahrungen mit dem Persönliche Budget (das bislang zahlenmäßig eher ein Schattendasein fristet), das als Alternative zu einer „all-inclusive-Versorgung“ dem „behinderten Kunden“ auch finanziell größere Wahlmöglichkeiten eröffnen soll, lassen sich jedenfalls die meisten Argumente von Mitarbeiter/innen in Einrichtungen entkräften, die meinen, die Alten hätten viel zu große finanzielle Probleme, um wirklich wählen und „am Markt“ einkaufen zu können, zumal dann, wenn der Lohn der WfbM wegfalle, und mit Eintritt ins Rentenalter eigene Zuzahlungen zur Finanzierung von Dienstleistungen schwierig werden.

5. Ohne Umbauten geht es nicht?

Als weiterer Aspekt der aus Sicht der Mitarbeiter unzureichenden Finanzierung wird beklagt, dass ihnen kaum geeignete Räumlichkeiten für die Begleitung von älter werdenden Menschen mit Behinderung (im Ruhestand) zur Verfügung stehen. Einige Mitarbeiter wünschen sich „spezielle Räumlichkeiten für Tagesstrukturierende Maßnahmen“, die deutlich vom Wohnbereich der Einrichtung getrennt sind. Darüber hinaus wird auf die „mangelhafte Ausstattung“ der zur Verfügung stehenden Räume hingewiesen wie auch auf den enormen Bedarf an altersgerechten „Umbaumaßnahmen“ bzw. „baulichen Veränderungen“, wie z.B. „Barrierefreiheit, farbliche Gestaltung, Licht, Umbau eines Zimmers in ein Pflegezimmer“. Doch wer sagt, dass sich dies bei entsprechenden Umschichtungen nicht zumindest teilweise aus vorhandenen Investitionsmitteln finanzieren ließe?

6. Abschiebung ins Pflegeheim droht?

Ein weiteres kritisches (im Altersverlauf allerdings späteres) Thema sehen Mitarbeiter/innen in den Schwierigkeiten, die sich bei der Finanzierung von Pflege für Menschen mit Behinderungen ergeben könnten. Einzelne berichten von sozialpolitischem Druck, „Einrichtungsteile in Pflegeplätze umzuwandeln“ – und schlechter zu finanzieren. Befürchtet werden darüber hinaus Tendenzen, ältere Menschen mit Behinderung mit steigendem Pflegebedarf „in die Altenhilfe abzuschieben“. Im Gegensatz zu Menschen ohne lebenslange Behinderung stellt sich bei Leistungsberechtigten der Eingliederungshilfe

die Frage der Abgrenzung von Pflegeversicherungsleistungen zu Leistungen der Eingliederungshilfe. In Einrichtungen der Behindertenhilfe können zwar Pflegeleistungen erbracht werden - die Pflegeversicherung beteiligt sich bei ca. 60.000 pflegebedürftigen Bewohnern auch an den Heimkosten - die Leistungen sind jedoch auf 256 Euro monatlich begrenzt.⁴⁸ Allerdings hat das Bundesgesundheitsministerium für die Behandlungspflege im Frühjahr 2008 angemahnt, dass zukünftig wenigstens die Richtlinie für häusliche Behandlungspflege so überarbeitet werden muss, dass Einrichtungen der Behindertenhilfe nicht grundsätzlich von der Verordnung ausgeschlossen sind. Der Gemeinsamen Bundesausschuss (der Ärzte und Krankenkassen) müsse bis dahin sicherstellen, dass bis zur Überarbeitung der Richtlinie der grundsätzliche Ausschluss von Einrichtungen der Behindertenhilfe hier nicht mehr angewendet wird.

Für die Lobbyisten der stationären Behindertenhilfe bleibt also noch genug zu tun, wenn sie zur Wahrung des Wunsch- und Wahlrechts von alten und stark pflegebedürftigen Menschen in Behinderteneinrichtungen eine andere Lösung als die bisherige in der Pflegeversicherung erreichen wollen.

7. Erst die „Kohle“, dann die Öffnung?

Auf den ersten Blick gehört die Frage nach Inklusion scheinbar kaum zum Thema „Finanzen“. Doch bei den möglichen Visionen einer guten Praxis für die Zukunft stellt sich (so auch in den Workshops im Rahmen des Forschungsprojektes) sehr schnell heraus, dass es einen nicht zu leugnenden Zusammenhang gibt: Wenn sich die Aufgaben der Behindertenhilfe nicht aus Steuermitteln (allein) finanzieren lassen, geht es – in welcher Form auch immer – direkt um die (Zeit- oder Geld-) Spende der Bürger/innen. Und wer neben seinen Steuerzahlungen auch noch spenden soll, will überzeugt werden. Das aber geht ohne ein Höchstmaß an Transparenz, an Öffentlichkeit, an Präsenz in einem Gemeinwesen kaum. Kein Wunder: Untersuchungen zeigen, dass ehrenamtliche Aktive spendenfreudiger sind als andere Bürger/innen. In den Arbeitsgruppen „Wer soll das bezahlen? – Neue Finanzierungstöpfe und -ressourcen“ sowie „Ohne Moos nix los!“ wurde eine Vielzahl an Ideen zusammengetragen:

- Fördervereine gründen,
- auf „Spenden“, „Stiftungen“ und „Sponsoring“ zurückgreifen
- gezielte Spendenakquise betreiben und Spendern verdeutlichen, wofür das Geld verwendet wird

⁴⁸ Wenn in stationären oder teilstationären Einrichtungen Hilfen bei den im Rahmen der Pflegeversicherung „leistungsbegründenden Verrichtungen des täglichen Lebens aus den Bereichen der Körperpflege, Mobilität oder hauswirtschaftliche Versorgung“ erbracht werden, stellt § 74 Abs. 4 SGB XI klar, dass Einrichtungen, in denen die medizinische Vorsorge oder Rehabilitation, die berufliche oder soziale Eingliederung, die schulische Ausbildung behinderter Menschen im Vordergrund steht, nicht als Pflegeeinrichtungen gelten und die Eingliederungshilfe auch die notwendigen Pflegeleistungen beinhaltet. Bei vollstationären Einrichtungen müssen die Pflegekassen jedoch einen Zuschuss von 10 % des Pflegesatzes, maximal 256,- Euro pro Monat, zu den Aufwendungen der Einrichtung für die Grund- und Behandlungspflege leisten, vgl. § 43 a SGB XII. Die Sozialhilfe finanziert die Heimkosten von behinderten Menschen dann nicht (mehr), wenn der Pflegebedarf den Eingliederungsbedarf überwiegt – zum Beispiel aus altersbedingten Gründen. § 55 SGB XII bestimmt, dass wenn der Träger der Einrichtung feststellt, dass der behinderte Mensch so pflegebedürftig ist, dass die Pflege in der Einrichtung nicht sichergestellt werden kann, der Träger der Sozialhilfe und die zuständige Pflegekasse mit dem Einrichtungsträger vereinbaren, dass die Leistung in einer anderen Einrichtung erbracht wird; dabei ist den angemessenen Wünschen des behinderten Menschen Rechnung zu tragen.

- zweckgerichtete Stiftungen und Zustiftungen ins Leben rufen und vermehrt über die Möglichkeiten von Stiftungen informieren
- Unternehmen, Banken, Versicherungen, Lottogesellschaften und Stiftungen (stärker) an der Finanzierung der Eingliederungshilfe beteiligen
- „Patenschaften“ mit Unternehmen einrichten
- nach Sponsoren einer Partnerschaft auf Zeit zu suchen („Marktplatzprinzip“),
- Kontakte zu Gerichten bzw. Richtern aufzubauen, um als Einrichtung von Bußgeldern und gemeinnützigen Stunden profitieren zu können
- aktiv „Promi-Patenschaften“ anregen
- EU-Fördergelder und EU-Projekte nutzen
- Produktions- und Dienstleistungsbetriebe im Rahmen von Einrichtungen schaffen, mit deren Gewinn zusätzliche Angebote bzw. Leistungen finanziert werden.

Dazu kommen Ideen, wie sich Effizienz und Qualität von Angeboten - im Rahmen der derzeitigen Finanzierung - verbessern lassen:

- Ehrenamtliche, Praktikanten oder Zivildienstleistende für besondere zusätzliche Dienste einsetzen („nicht jede Arbeit muss bezahlte Arbeit sein“);
- Personelle Begleitungen durch konsequente Barrierefreiheit überflüssig machen
- Einrichtungen und Gebäude der Kommunen, der Kirchen, anderer Freier Träger etc. nutzen
- Kooperationen, Quersubventionierungen
- das Selbstorganisationspotential von Menschen mit geistiger Behinderung stärker nutzen
- Menschen mit Behinderung die Möglichkeit bieten, Funktionen (Hausmeister/ Gartenarbeit) in Wohneinrichtungen, leichte Büroarbeit oder Teilfunktionen von Betreuern zu übernehmen
- und durch lokale Vernetzung die externe Tagesstruktur fördern.

Auf einen Blick: Elemente guter Praxis

Mikro-Ebene

Was für die Begleitung wichtig ist

- Wünsche und Bedürfnisse ermitteln
- Vorbereitung und Planung des Ruhestands
- Flexible Übergänge
- Biografische Begleitung / Biografiearbeit
- Selbstbestimmung
- Förderung / Erhalt von Fähigkeiten
- „Entschleunigung“
- Kontinuität
- Konzentration auf den Übergang / punktuelle Begleitung
- Hospiz / Sterbebegleitung

Meso-Ebene

Wie sich Institutionen umstellen müssen

- „Tagesstruktur“ – Unterstützung bei der Tagesgestaltung
 - a) Weiter arbeiten
 - b) verbindliche, strukturierende Maßnahmen
 - c) externe Tagesstruktur
 - d) interne Tagesstruktur
 - e) Freizeitangebote / Freizeitmöglichkeiten
 - f) Einzelbegleitungen
- Anpassung von Räumen / Räumlichkeiten
- Finanzierung
- Pflege (antizipieren, organisieren)
- (Alters)heterogene Wohn- und Unterstützungsformen
- (Alters)homogene Wohn- und Unterstützungsformen
- Organisationsentwicklung
- Kooperation und interdisziplinäre Zusammenarbeit

Makro-Ebene

Was auf die Gesellschaft zukommt

- Lobby- und Öffentlichkeitsarbeit
- bürgerschaftliches Engagement / Ehrenamt
- Netzwerkarbeit / soziale Kontakte
- Inklusion / Gemeindeintegration



Kapitel IV: Landgang

*Professor Billhardt zettelt eine Diskussion darüber an,
ob Sydney wirklich die schönste Stadt der Welt sei (oder doch Kapstadt,
Hongkong, Münster); ich: glaube meinen Augen nicht zu trauen
– unter uns, auf dem Kai, das ist doch Lena, und neben ihr Konsul Walder?
Nur Herr Drescher vollkommen gelöst, beiläufig spannt er
seinen MS-EUROPA-Schirm auf, den er durch sämtliche Kontrollen gebracht hat,
fragt mit seinem verschmitzten Lächeln,
ob uns die Geschichte vom fliegenden Dieter bekannt sei,
versteht unsre Antworten natürlich nicht,
wünscht uns „noch einen wunderschönen Nachmittag“,
klinkt sich vom Sicherungsseil los, schwingt sich übers Gelände.
Wie er so davonschwebt, mit einem Arm am Schirm hängend,
mit dem andern winkend, scheint er ein glücklicher Mensch zu sein.
Dreht eine Runde über unsrer Hütte, landet auf dem Lido-Deck,
wahrscheinlich direkt auf einem Barhocker an der Waffelbar.
Frau Lührmann: „Ob er das auch mit einem normalen Schirm geschafft hätte?“
In 180 Tagen um die Welt.
Das Logbuch des Herrn Johann Gottlieb Fichtl / Matthias Politycki*

„Modelle guter Praxis“ sind Landmarken, Leuchttürme, Orientierungspunkte für die, die sich auf die Reise begeben und auch sicher wieder ankommen wollen. Als Modelle für den Umbau in Richtung selbstbestimmter Ruhestand müssen sie zwei Dinge leisten: Wegweiser sein für die, die schon Anker gelichtet haben und Rückenwind geben für die, die noch ein wenig zögern; die Zweifel haben, ob ihr Tanker, namens Einrichtung der Behindertenhilfe überhaupt aus der Bahn zu bringen ist, ob ihre Reederei von der Reise überzeugt ist, oder ob sie die richtige Crew dafür an Bord haben. Jede Institution startet von ihrem eigenen Heimathafen aus und jede hat ihr eigenes Logbuch, das sie leitet.

In diesem Kapitel werden zunächst „Modelle guter Praxis“ vorgestellt, die gemeinsam mit Praktikern und auf der Grundlage ihrer Erfahrungen kondensiert wurden. Menschen mit Behinderung und Mitarbeiter/innen aus den



Wohneinrichtungen waren die Expert/innen, die über mehr oder weniger Erprobtes und Bewährtes und manchmal auch über Visionäres berichtet und diskutiert haben. Dabei entstand ein zweifellos anspruchsvoller aber brauchbarer Orientierungsrahmen für das, was zu tun (und zu lassen) ist, wenn der Ruhestand von Menschen mit Behinderung selbstbestimmt sein soll. Ergänzt wird die Vorstellung durch vier Landgänge, Reportagen aus Institutionen, die schon Teile der Modelle umsetzen.

Modell I: **Der Mensch mit Behinderung als „Souverän“ im Zentrum**⁴⁹

Der einzelne „Ruheständler“ ist der Souverän⁵⁰. Es ist sein gutes Recht. Er bildet das Zentrum, auf das sich all die Dienste und Angebote „um ihn herum“ beziehen. Er lässt sich beraten und entscheidet, welche Dienste er seinen Bedürfnissen und Vorstellungen entsprechend in Anspruch nehmen will.

Allerdings haben viele Menschen mit Behinderung das kaum oder nie gelernt bzw. lernen können. Insbesondere bei komplexen, weit reichenden Entscheidungen sind sie – wie andere auch – oft überfordert. Aus diesem Grund sind sie zumindest in bestimmten Situationen, in denen Weichenstellungen anstehen, auf begleitende Unterstützung angewiesen.

Jeder „Souverän“ benötigt primär sein eigenes „Reich“, das ihm Sicherheit gibt und über das er autonom verfügen kann. **Die Rahmenbedingungen umfassen:**

- ... **Eine sichere materielle Basis** und Grundversorgung beim Wohnen, bei der Ernährung, Körperpflege etc. Hier sollten keine Veränderungen – gleichsam über Nacht – vorgenommen werden, ohne „den Souverän“ vorher gefragt und vorbereitet zu haben und seine Mitentscheidung zu berücksichtigen. Auch sollte diese Grundversorgung ausreichende Spielräume und Gestaltungsmöglichkeiten bieten.

- ... **Ein sicherer eigener Ort**, der Rückzugsmöglichkeiten bietet. Jeder hat einen Anspruch auf eine eigene Privatsphäre, die von allen respektiert wird, und in die niemand ohne Zustimmung des „Souveräns“ eindringen darf. Er

⁴⁹ vgl. „Landgang“ in Osnabrück
⁵⁰ Dass hier durchgängig die männliche Form gewählt wurde, liegt am Bild des „Souverän“; natürlich gilt all dies für Männer wie Frauen mit Behinderungen.

1. Modell
Der Mensch mit Behinderung als „Souverän“ im Zentrum



1. Modell

soll dort bestimmen können, was er tun oder lassen, wann und zu wem er Kontakte aufnehmen und wann er sich zurückziehen möchte.

- ... **Eine intakte, ausreichende Infrastruktur**, die Menschen mit Behinderung den Zugang zu medizinischen, sozialen und kulturellen Diensten und Angeboten sichert sowie zu sonstigen Informationen, die für ihre alltägliche Lebensbewältigung von Bedeutung sind. Wichtig ist auch, dass diese Infrastruktur dem Einzelnen ausreichende Mobilität in seinem weiteren Umfeld ermöglicht.

Grundregeln des Souveränitätsmodells:

- Souveräne und freie Entscheidung, welche Angebote wahrgenommen werden. Die Wahl wird akzeptiert.
- Wahlmöglichkeiten, die ausreichend bekannt sind, müssen vorhanden sein.
- Es muss Möglichkeiten der effektiven Mitbestimmung geben, damit Angebote gestaltet werden, die den Bedürfnissen und Vorstellungen der Menschen entsprechen.
- In einem fortlaufenden Verstehensprozess müssen die Wünsche und Bedürfnisse erfragt und eventuell entschlüsselt werden.
- Es muss an den aktuellen Lebenskontext und die sozialen Bezüge sowie an die biographischen Erfahrungen angeknüpft werden.
- Bei aller Hilfe soll Selbstverantwortlichkeit gefördert und gestärkt werden. Der/die Ruheständler/in soll in die Lage versetzt werden selbst zu entscheiden: Über die Gestaltung des Ruhestandes, der eigenen Wohnung und des Wohnumfeldes, seine/ihre Zeit sowie die sozialen Kontakte. Und schließlich muss der Souverän auch die Verantwortung für seine Entscheidungen übernehmen. Manchmal wird es notwendig sein, darauf zu bestehen; denn nicht selten erscheint es bequemer, die Verantwortung abzugeben.

Modell II: Begleitung bei zukunftsweisenden Weichenstellungen / beim Übergang in den Ruhestand⁵¹

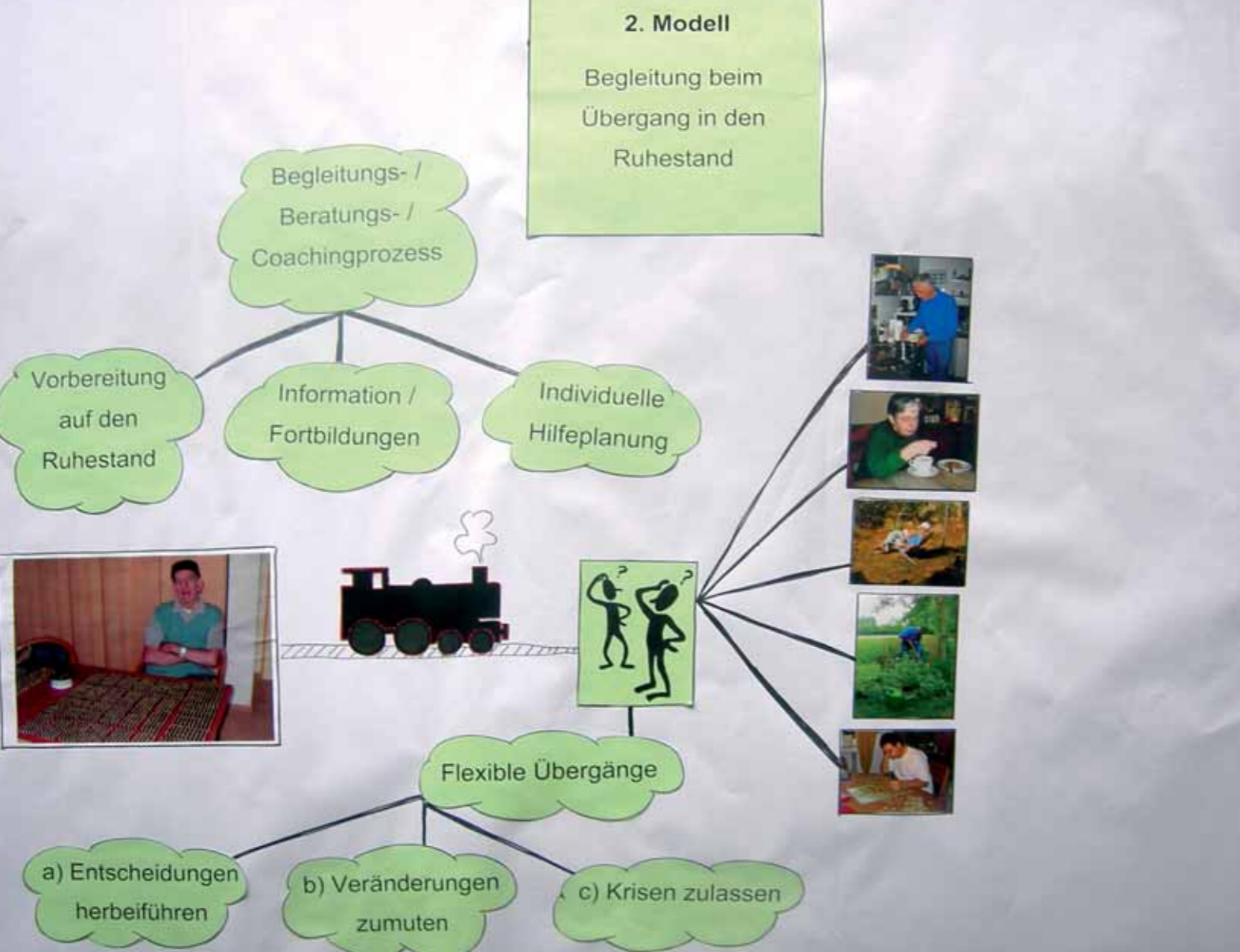
Um Menschen mit Behinderung zu befähigen, frei zu wählen und ihre Selbstverantwortlichkeit bei Entscheidungen zu stärken, macht es Sinn, sie insbesondere bei wichtigen Weichenstellungen zu begleiten. Gerade der Übergang in den Ruhestand stellt eine, für den weiteren Lebensverlauf möglicherweise letzte, entscheidende Weichenstellung dar.

Wohin soll die Reise gehen? Welche Optionen im Hinblick auf die künftige Lebensführung und -gestaltung stehen dem Einzelnen zur Auswahl und welche entsprechen seinen Bedürfnissen und Vorstellungen? Diesen Fragen geht allerdings häufig (zeitlich) eine andere Frage voraus: Wann steht der Übergang an?

Um Antworten auf diese Fragen zu finden und tragfähige Entscheidungen herbeizuführen, ist es in den meisten Fällen unverzichtbar, ältere Menschen beim Übergang in den Ruhestand – zumindest für kurze Zeit intensiver zu begleiten und zu beraten. **Dies kann umfassen:**

- ... **ihnen ggf. einen Coach zur Seite zu stellen**. Der wägt mit ihnen gemeinsam unterschiedliche Optionen und deren Folgen ab; er ist dabei behilflich, die für die weiteren Lebensplanungen leitenden Ziele, die daraus abzuleitenden Teilziele sowie die erforderlichen Handlungsschritte zu ihrer Realisierung zu klären und festzulegen.
- ... sie auf die anstehenden, unausweichlichen Veränderungen und Entscheidungen, die zu fällen sind, **zeitnah vorzubereiten**.
- ... **Fortbildungen oder Vorbereitungskurse durchzuführen**, auf denen sich die angehenden „Ruheständler“ über verschiedene alternative Wahlmöglichkeiten informieren. Hier können sie auch in einem gemeinsamen Austausch untereinander ihre häufig noch vagen Präferenzen klären und diskutieren sowie Entscheidungen und ihre Folgen abwägen.
- ... **den angehenden „Ruheständler“** in die Lage zu versetzen, seinen Ruhestand – ggf. mit Unterstützung seines Begleiters oder Coach – zu planen.

⁵¹ vgl. zur Beteiligung und freien Wahl: „Landgang“ Spastikerhilfe Berlin



2. Modell

- ... über flexible Übergänge nachzudenken ohne den Wechsel in den Ruhestand vor sich her zu schieben.

Grundregeln des Coaching-Modells

- Der Begleitungs- und Beratungs- oder Coaching-Prozess ist ergebnisoffen.
- Verschiedene Optionen oder Wahlmöglichkeiten werden sondiert und aufgezeigt sowie Zugänge „geebnet“.
- Wählen und entscheiden muss der/die Einzelne selbst.

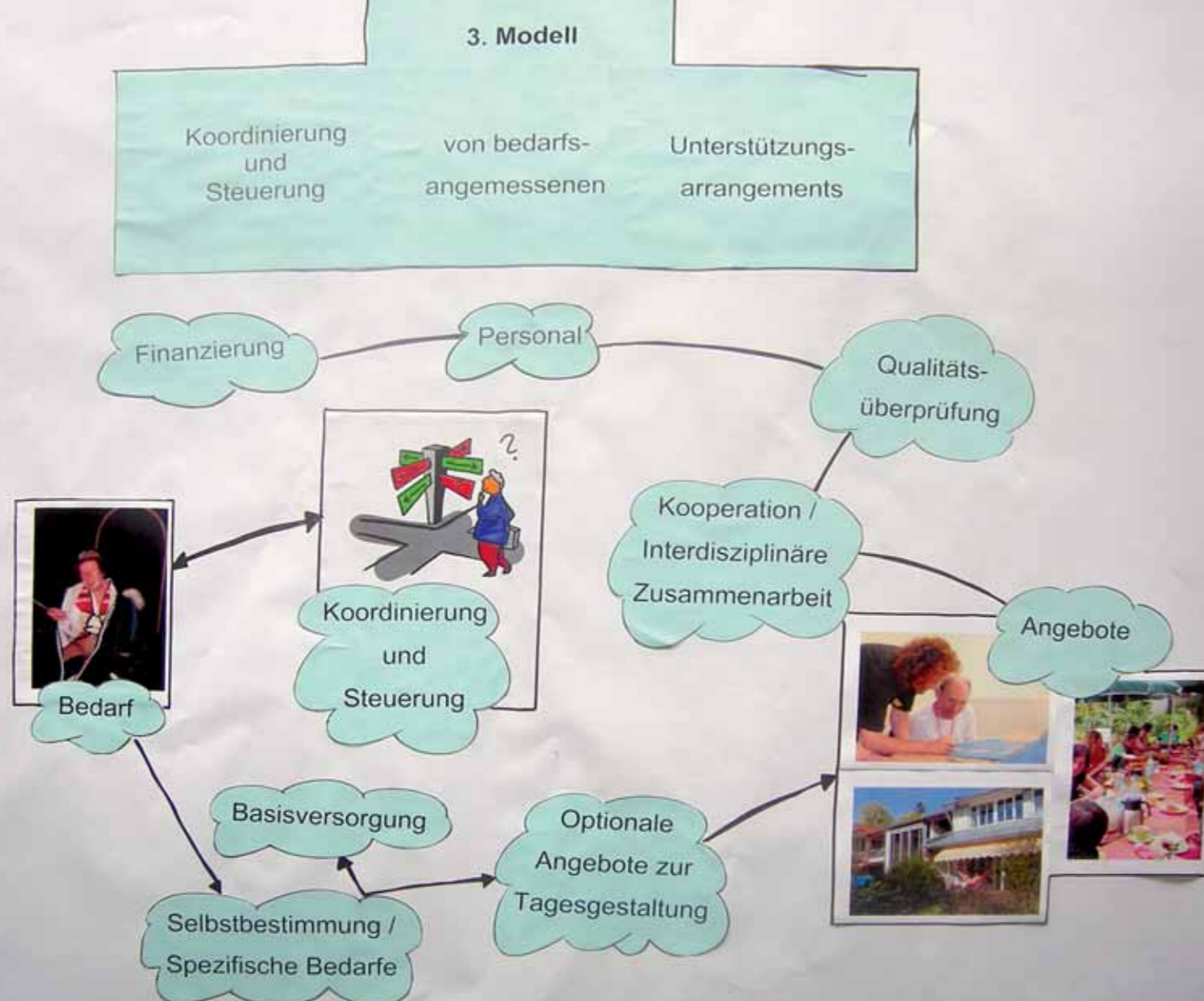
Modell III: Koordinierung und Steuerung von Unterstützungsarrangements – dem Bedarf angemessen

Individuelle Begleitung und Unterstützung brauchen eine geeignete, flexible Organisation des Unterstützungsarrangements. Denn wenn Dienste und Angebote für den einzelnen älteren Menschen mit Behinderung passend sein sollen, müssen sie koordiniert und gesteuert werden.

Der Bedarf nach Koordinierung und Steuerung nimmt umso mehr zu, je mehr „Komplexleistungseinrichtungen“ oder Versorgungssysteme, die „All-inclusive“-Angebote für „ihre“ Klienten vorhalten, aufgelöst werden. Werden solche Systeme durch ein differenziertes Spektrum von Diensten und Anbietern ersetzt, dann kann nur noch entscheidend sein, welche Art der Unterstützung der Einzelne braucht.

Die Herausforderung umfasst:

- ... sich zu vergewissern, welche Wünsche und Bedürfnisse den Einzelnen leiten und auf welche Weise sein Recht auf Selbstbestimmung (und damit seine Fähigkeit zur Selbstverantwortlichkeit) gestärkt werden können. Alle Steuerungsversuche bleiben letztlich orientierungslos, wenn dies nicht gelingt.



3. Modell

- ... dafür Sorge zu tragen, dass eine ausreichende Basisversorgung auf Dauer gewährleistet ist, damit keine Ängste entstehen, die alle Bestrebungen in Richtung einer selbstbestimmten Lebensführung blockieren.
- ... alle geeigneten und verfügbaren Unterstützungsressourcen zu ermitteln und zu erschließen (innerhalb der verschiedenen Felder der Behindertenhilfe wie auch außerhalb derselben, in der Herkunftsfamilie, im näheren sozialen Umfeld etc.). Um Wahlmöglichkeiten zu gewährleisten bzw. zu optimieren, müssen die unterschiedlichen Dienste und Angebote ausreichend bekannt und zugänglich gemacht werden. Manchmal müssen, um ein Angebot starten zu können, zu Beginn mehrere Personen oder Gruppen gezielt angesprochen werden. Auch sollten für bestimmte Personen oder Projekte geeignete Begleitpersonen oder Mentoren gewonnen werden.
- ... mit anderen Organisationen, Professionen und Disziplinen zusammenzuarbeiten; d.h. die jeweiligen (Dienst-)Leistungen aufeinander abzustimmen und fall- oder bedarfsgruppenbezogene „Kombi-Angebote“ von unterschiedlichen Leistungen „zusammenzustellen“. Dadurch kann ein Nebeneinander vermieden, können Synergien genutzt und Zeit Kosten gespart werden.
- ...die Qualität der verschiedenartigen Dienstleistungsangebote, deren Bedarfsangemessenheit und Passung zueinander in einem fortlaufenden „Qualitätszirkel“ zu überprüfen. Entscheidender Maßstab sollte bei der Qualitätsprüfung – neben ökonomischen Effizienzkriterien – das Urteil der Nutzer sein.
- ... fortwährende Personalentwicklung sicher zu stellen.
- ... genügend finanzielle Mittel einzuwerben durch erfolgreiche Kostenverhandlungen, Akquisition von Spenden etc.; und auch für Transparenz und effektiven Einsatz dieser Mittel zu sorgen – Im Interesse der Nutzer, Geldgeber und der Öffentlichkeit.



Modell IV: Öffnung und Vernetzung von Systemen oder Inklusion ermöglichen

Systeme der Behindertenhilfe müssen sich öffnen, mit anderen austauschen, kooperieren und sich vernetzen. Letzteres kann auf Dauer nur gelingen, wenn nicht nur einseitig bei Bedarf die Unterstützung bei Personen und Institutionen außerhalb nachgefragt und eingefordert wird, sondern wenn beide Seiten voneinander lernen und zumindest langfristig voneinander profitieren können - also strategische Partnerschaften eingehen.

Die Institutionen oder Systeme der Behindertenhilfe müssen für ältere Menschen mit Behinderung im Ruhestand schon deshalb verstärkt andere Möglichkeiten der Inklusion organisieren, weil für sie die Arbeit als Inklusionsmedium wegfällt. Das geht nur durch einen „Kranz“ von Kontakt- und Austauschmöglichkeiten mit anderen Systemen.

Solche Systeme können sein:

- ... **Vereine**, die Sportveranstaltungen und andere Freizeit- oder Urlaubsangebote bieten
- ... regelmäßige **Treffen und Angebote** für Senioren im Rahmen von Seniorenclubs oder anderen Treffpunkten
- ... Gruppen, Arbeits- und Aktionsgemeinschaften oder andere regelmäßige Treffen im Rahmen von **Kirchengemeinden**
- ... **Gruppen und Organisationen** von Menschen mit und ohne Behinderung, die sich ehrenamtlich engagieren wollen
- ... **Agenturen, die bürgerschaftliches Engagement** für und von Menschen mit Behinderung fördern, die Ehrenamtliche anwerben, qualifizieren und begleiten
- ... **Selbsthilfegruppen** oder -zusammenschlüsse von Angehörigen, von Menschen mit spezifischen gesundheitlichen und anderen Problemen und Anliegen
- ... **verschiedene kulturelle Einrichtungen und Institutionen** im (Weiter-)Bildungssektor oder anderswo, die bereit sind und dafür gewonnen werden können, ihre Programme bzw. Veranstaltungen auf Menschen mit Behinderung abzustimmen und für sie zugänglich zu machen
- ... **andere soziale Dienste und Institutionen**, insbesondere im Bereich der Altenhilfe und der medizinischen Versorgung, denen Möglichkeiten und



4. Modell

Wege zu eröffnen sind, ihre spezifischen Kompetenzen einzubringen oder zu vermitteln.

Die Einrichtungen und Angebote der Behindertenhilfe sollten klären, inwieweit sie durch Kooperation und Vernetzung mit unterschiedlichen Systemen Synergieeffekte nutzen können. Sie sollten lernen durch Verknüpfung unterschiedlicher professioneller Perspektiven ihre verfügbaren Kompetenzen zu erweitern.

Passagen auf dem Weg dahin:

- In den Institutionen sollten sich verantwortliche Teams etablieren, welche die unterschiedlichen Perspektiven und Standpunkte zum Thema repräsentieren und ihnen Gehör verschaffen.
- Die Mitglieder sollten selbst in vielfältiger Weise mit ihrer Umwelt vernetzt, d.h. in andere Systeme inkludiert sein.
- Die Institutionen der Behindertenhilfe werden „lernende Organisationen“, die für den Austausch mit ihrer Umwelt eigene Strukturen schaffen - z.B. in Form von öffentlichen Foren, die Gelegenheiten zu zwanglosen Kontakten und Begegnungen herstellen; durch ständige (nicht beaufsichtigte oder reglementierte) Präsenz von Angehörigen, Laien-Helfern, Bürgern aus dem Umfeld; z.B. durch Beiräte, in denen unterschiedliche Professionen und Bevölkerungsgruppen repräsentiert sind.
- Der Austausch muss verstetigt und es müssen stets neue - auch „irritierende“ wechselseitige Lernprozesse angestoßen und gewährleistet werden.
- Inklusionen auf der individuellen Ebene müssen (auf der Systemebene) strukturell vorbereitet, also verfügbar gemacht werden.
- Beharrliche Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit hilft Vorurteile, Diskriminierungen und Unsicherheiten abzubauen und der Ausgrenzung von Menschen mit Behinderung entgegenzuwirken. Dazu müssen sich Einrichtungen und Angebote der Behindertenhilfe ihrerseits öffentlich so präsentieren, dass ihr Handeln, ihre Sprache und ihre Regeln für Außenstehende nachvollziehbar sind. Und nur wenn die Institutionen der Behindertenhilfe ältere Menschen mit Behinderung nicht selbst durch ihr Handeln diskriminieren, werden sie einer öffentlichen Diskriminierung überzeugend und wirksam entgegentreten können. Die Öffentlichkeit wird nicht (nur) zu exklusiven Terminen in die Einrichtung eingeladen, sie soll Einblick bekommen, was dort im Alltag geschieht. Jeder Tag muss ein „Tag der offenen Tür“ sein. Lediglich der Privatbereich des einzelnen Menschen mit Behinderung – „sein Reich“ – sollte geschützt sein.

Im Beiboot

„Alle Modelle können realisiert werden“

Auszug aus einer „Machbarkeitsstudie“⁵² zur Realisierbarkeit von Kundensouveränität, Coaching, neuen Unterstützungsarrangements sowie Inklusion und Teilhabe

Im Auftrag des Forschungsteams der Uni Münster haben Mitarbeiter von „transfer – Unternehmen für soziale Innovation“ in Wittlich eine Machbarkeitsstudie erstellt, die zeigt, dass und wie sich eine moderne Praxis der „Versorgung“ Älterer realisieren lässt. Ihr Fazit bestätigt diejenigen Einrichtungen, die bei vergleichbaren Bedingungen neue Wege gehen.

Das Fazit der Machbarkeitsstudie lässt in seiner Deutlichkeit nichts zu wünschen übrig: „Alle Modelle können realisiert werden“. Sie schließt mit einer Aufforderung an Mitarbeiter/innen, Leitungsgremien und Träger, den Wandel aktiv zu gestalten:

Es wurde deutlich, dass die Zunahme von Menschen mit Behinderung, die in den Ruhestand eintreten, die Behindertenhilfe inhaltlich-konzeptionell und in ihrer Praxis herausfordert. Keines der Modelle ist unrealistisch. Alle Modelle können realisiert werden.

Voraussetzung hierzu scheint ein **Dreiklang**:

1. Die Einführung und innerbetriebliche Umsetzung einer individuellen Hilfeplanung, die bei den **Zielen** der betroffenen Menschen mit Behinderung beginnt und **nicht bei deren Defiziten oder Förderbedarf**. Die innerbetriebliche Umsetzung scheint eine Änderung in der Organisation nötig zu machen – koordinierende Bezugspersonen übernehmen

⁵² „Machbarkeitsstudie – von bis zu 5 unterschiedlichen Modellen der Versorgung von über 65-jährigen Menschen mit Behinderung nach ihrer leistungsrechtlichen Realisierbarkeit und damit verbundenen Möglichkeiten der Finanzierung“; transfer – Unternehmen für soziale Innovation, Wittlich. Den gesamten Text des Gutachtens finden sie im Anhang zum Endbericht des Projekts „Den Ruhestand gestalten lernen“ unter: <http://egora.uni-muenster.de/ew/ruhestand>

Verantwortung für die Verlässlichkeit individueller Unterstützungsarrangements, indem sie vereinbarte Leistungen koordinieren und darauf achten, dass erwünschte Angebote tatsächlich in Anspruch genommen werden können. Dies bringt eine Veränderung der Blickrichtung mit sich – man schaut von innen aus der Einrichtung nach draußen in die Gemeinde, um zu sehen, was es dort gibt.

2. Tagesgestaltende **Angebote** müssen anders finanziert werden, damit Wunsch- und Wahlrecht der betroffenen tatsächlich realisiert werden können. Veränderte Finanzierungsmodalitäten sollten den **Leistungsberechtigten mehr Souveränität durch mehr Kaufkraft** geben, Gleichzeitig ist der erforderliche Schutz zu gewährleisten, indem nur Anbieter zugelassen werden, die über ein fachlich gutes und verlässliches Angebot verfügen.
3. Es bedarf einer **örtlichen Teilhabepflichtung**, die von den allgemeinen Angeboten her denkt und alle Beteiligten mit einbezieht. Dies ist eine **Aufgabe der Sozialhilfeträger** – denn diese sind verpflichtet, ein bedarfsgerechtes Angebot vorzuhalten. Bedarfsgerecht ist ein Angebot dann, wenn es eine gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung in der Gemeinde ermöglicht.“

Landgang: Viermal vor Ort in Osnabrück, Berlin, Sonsbeck-Hamb und Herzogsägmühle

Damit der Versuch eines „Landgangs“ nicht schon vor dem (Modell)Hafen strandet, zeigen im zweiten Teil dieses Kapitels vier Beispiele aus der Praxis, wie weit man auf der Basis der vorgestellten Modelle kommt.

*Bei der gängigen Seefahrtsymbolik wäre hier zwar passend von **Leuchttürmen** zu sprechen. Doch Leuchttürme haben es so an sich, dass ringsum alles im Dunkel zu versinken droht. Sie warnen eigentlich nur vor Klippen und leuchten kaum Details der Landschaft aus, die wichtig sein könnten. So zeigen wir einfach nur vier Institutionen, die auf dem Weg sind“, mal eher in Richtung des einen, mal in Richtung des anderen Modells.*

„Ich bin Rentner, ich muss gar nix mehr!“

Anziehend auch für „Externe“: das flexible Seniorentagesprogramm der Heilpädagogischen Hilfe Osnabrück

Meinen Rundgang durchs Haus leitet Willi F., den wir auf dem Flur vor seinem Zimmer treffen. Er macht sich Sorgen: Seine Mutter ist mit dem Fuß umgeknickt und musste zum Arzt, er kann sie heute nicht wie üblich jeden Mittwoch besuchen oder sich auf ihren Gegenbesuch freuen. Vielleicht hat er darum auch keine Lust auf die Seniorengruppe im Erdgeschoss, die an diesem sonnigen Tag längst zur Hälfte auf die Terrasse des Agnes-Schoeller-Hauses umgezogen ist. Aber könnte er der Besucherin das Haus zeigen? „Das geht, ist kein Problem. Ich zeige dir den Weg, ich kenn’ mich aus!“ Wir beginnen in seinem Zimmer beim Abschiedsbild aus der Werkstatt, das ihn mit Kollegen und seiner Mutter zeigt.

Willi hat wie viele seiner Mitbewohner/innen die längste Zeit seines Lebens in der Familie gelebt, musste also mit über 60 nicht nur den Abschied von der Werkstatt, sondern auch von seinem „alten“, behüteten Zuhause bewältigen.



Er ist ein Kind des Ruhrpotts, in Essen geboren, hat dort seine Kinderzeit verbracht. Das mag ein Grund sein für seine fröhliche Lebenshaltung auch im Alter: „Ich bin Rentner, ich muss gar nix mehr“ ist seit dem Eintritt in den Ruhestand sein Lieblings“lied“.



Anziehend auch für Externe

Seit mehr als zehn Jahren gibt es bei der Heilpädagogischen Hilfe Osnabrück (HHO), die im Bereich Wohnen über 420 Menschen stationär, 16 Menschen in Kurzzeitpflege und noch einmal 250 ambulant betreut, unterschiedliche Angebote für Menschen „45+“. Damals wurden erste Modelle der Seniorenbetreuung entwickelt und festgelegt, dass bei den Bewohner/innen ab dem 45. Lebensjahr auf Altersprozesse stärker geachtet werden muss sowie eventuelle Umzüge vorbereitet und begleitet werden sollen. In einer „Arbeitshilfe 45+“ finden Mitarbeiter/innen Empfehlungen und Hilfestellungen für Gespräche mit den Nutzer/innen – die selbstverständlich dokumentiert werden. Heute nutzen zunehmend mehr „Externe“ die Seniorentagesgruppen, die es auch „häppchenweise“ in Form einzelner Module zu buchen gibt – sie enthalten allerdings keine Pflegeleistungen. Das Agnes-Schoeller-Haus ist das sechste (und „jüngste“) Haus mit einer solchen Gruppe, hier kommt bereits die Hälfte der Nutzer/innen von außen. Für Bärbel Bührs-Brinker, Regionalleiterin der HHO, ist die Öffnung des Angebots für Externe trotz „anfangs sehr zäher Verhandlungen mit Kostenträgern“ ein Erfolgsmodell, „das wir immer weiter voran treiben“. Mittlerweile sind (maximal) 10 Module pro Woche á 4 Stunden buchbar; manche Gäste kommen nur vormittags, manche von 10:00 bis 14:00 Uhr und nehmen auch das Mittagessen hier ein. So nutzt Lydia N., die 51jährige Bewohnerin des Hauses, das Angebot nur an ihrem (freien) Mittwoch; Reinhard M. schaut vorbei, ob er Lust hat, und Angelika D., die bei ihrer Schwester wohnt, kommt als Externe – so wie Hannah H. – zwei- bis dreimal in der Woche.

Keiner muss, jeder kann

„Für uns ist es wichtig, dass das Angebot auch tatsächlich gerne angenommen wird“ - Günther Langemeyer arbeitet seit 20 Jahren bei der HHO und ist heute Teamleiter im Agnes-Schoeller-Haus. Ihm (und allen anderen „Profis“) zeigt nicht nur Willi sehr genau, worauf er Lust hat – allerdings nicht, wenn man ihm einen Fragebogen vor die Nase hält. Stattdessen muss man geduldig nachfragen und beobachten – und auf Beteiligung setzen. „Sonst“, fast der

Teamleiter zusammen, „haben wir keine Chance: Die Nutzer kommen eben nicht mehr, wenn ein Angebot sie nicht interessiert und zeigen uns so, was ankommt und was nicht.“ Das kennt auch Marlit Büren, die seit anderthalb Jahren als Betreuerin in der Seniorengruppe arbeitet: „Da muss ich es eben aushalten bei der Gymnastikrunde auch mal alleine da zu sitzen, wenn die Bewohner lieber Fernsehen gucken wollen. Und ich muss mir überlegen und versuchen herauszufinden, was sie lieber machen wollen.“

Günther Langemeyer und Bärbel Bührs-Brinker legen dennoch Wert darauf, kein allzu idyllisches Bild vom großen „Wünsch-Dir-Was“ zu malen. Ebenso wie die Heilerziehungspflegerin Marlit Büren: Es komme nicht immer jeder auf seine Kosten, aber: „Wir haben sehr unterschiedliche Module - es gibt Gymnastik, es gibt Gedächtnistraining; wir sind in der Regel zu zweit im Dienst, da lassen sich manchmal auch individuelle Wünsche umsetzen.“ So begleitet bei meinem Besuch Hannah H. Günther zum Bahnhof, wo die beiden mich abholen. Sie wird in diesem Jahr 70, wohnt bei ihrem Bruder in eigener Wohnung und ist fast täglich hier. Hannah ist lieber unterwegs und ein Kinofan, lässt sich aber auch gerne bei der Vorbereitung des Mittagessens „einspannen“.



Keine Insel der Glückseligen

Bärbel Bührs-Brinker erzählt, dass es nicht einfach war, zwischen dem euphorischen Aufbruch in die „Seniorenarbeit“ und den Mühen der Ebenen die Balance zu halten. Im Laufe der Zeit sei „unsere Euphorie zurechtgerückt worden“. So ließen sich weder alle Ideen räumlich (sofort) umsetzen noch die Bedürfnisse der Menschen selber einfach und sofort ermitteln. Nach den euphorischen Ideen zu einer intensiven Biografiearbeit mussten sie lernen, dass nicht alle Alten wichtige Orte oder Menschen aus ihrem Leben unbedingt besuchen wollen. „Auch können viele anfangs wenig reflektieren, was zurück liegt, und was sie für die Zukunft wollen. Das herauszubekommen ist ein monatelanger Prozess“, gibt die Regionalleiterin zu bedenken. „Theoretisch“ etwas zu zeigen oder zu fragen reiche da nicht: „Man muss praktische Erfahrungen ermöglichen und dann genau hinschauen und hinhören. Der Horizont der Menschen erweitert sich durchs Selbermachenmüssen.“ Vor allem jene Bewohner/innen, die zuvor 40 oder 50 Jahre zuhause versorgt wurden, könnten oft kaum etwas alleine entscheiden.

Darf man angesichts der großen Erwartungen an Biografiearbeit, Selbstbestimmung und Wahlrecht erwähnen, dass für die Bewohner/innen oft schlicht die Beteiligung an normalen Alltagstätigkeiten wichtig ist - wie das

Essen beispielsweise? Marlit Büren darf: „Das ist eine sinnliche Angelegenheit, die einen hohen Stellenwert hat. Wir bereiten das Essen gemeinsam zu und entscheiden gemeinsam, was auf den Speisezettel kommt. Dann wird zusammen eingekauft und zubereitet.“ Auf dem Seniorenspeisezettel stehen an diesem sonnigwarmen Mittwoch darum nicht Insalata mista, sondern Reibekuchen mit Apfelmus - und zum Nachmittagskaffee ein extra für den Besuch gebackener Schokoladenkuchen.

Ehrenamt – ein „zähes Geschäft“

Auch die anfangs „paradiesischen Personalvorstellungen“ hat man bei der Heilpädagogischen Hilfe Osnabrück zurechtstutzen müssen. Bärbel Bührs-Brinker weist darauf hin, dass der Einsatz von Zivildienstleistenden und Praktikant/innen die Angebote nicht unwesentlich stützt. So lässt sich wirtschaften, wenn der Landkreis, mit dem gemeinsam an dem Angebot der modularen Tagestruktur gearbeitet wurde, eine auskömmliche Tagespauschale zahlt. Mit der Stadt Osnabrück ist dagegen noch keine Leistungsvereinbarung zustande gekommen.

Bei steigendem Assistenzbedarf werden die Spielräume für individuelle „Aktionen“ allerdings (noch) geringer – ob Willi dann noch zu seiner Mutter gefahren werden könnte, ist offen.

Das Agnes-Schoeller-Haus liegt in einer grünen „guten Wohnlage“ in Osnabrück, nicht weit vom Zentrum. Spontane Gespräche mit Nachbarn auf der Straße sind keine Seltenheit. Die scheinen froh zu sein, dass nicht mehr „renitente“ Jugendliche (in Erziehungshilfe), sondern Menschen mit Behinderungen das Haus bewohnen - auch wenn es manchmal ungewöhnliche Auftritte einzelner Bewohner/innen auf der Straße geben kann. Kontakte zu den Kirchengemeinden allerdings muss man stets aktiv betreiben und mögliche Freiwillige, die dank der örtlichen Freiwilligenagentur ihre Dienste anbieten, haben sich bislang kaum gefunden. Auch für sie gilt das Wunsch- und Wahlrecht, das nur selten auf eine Behinderteneinrichtung fällt, es sei denn, es gibt persönliche oder familiäre „Bezugspunkte“. Zum Glück kommt der Akkordeonspieler regelmäßig in die Seniorentagesgruppe und spielt – und will dafür (so Marlit Büren) „nicht mal einen Kaffee trinken.“

„Was ist an uns besonders?“ fragt mich bei Kaffee und Schokoladenkuchen Günther Langemeyer. So mischt sich der Stolz der HHO-Mitarbeiter/innen auf das Leitbild Selbstbestimmung mit einer vorsichtigen Zurückhaltung bei der Präsentation der alltäglichen Praxis. Man mag sich nicht allzu sehr mit

großen Worten oder theoretischen Konzepten schmücken, wenn man weiß, dass die Realisierung im Alltag täglich immer wieder geübt und überprüft werden muss.

Aber nur von solchen „guten Beispielen“ lässt sich lernen.

Die **Heilpädagogische Hilfe Osnabrück** ist der größte Träger von teilstationären Einrichtungen der Behindertenhilfe in Stadt und Landkreis Osnabrück. An mehr als 50 Standorten werden über 2300 Kinder, Jugendliche und Erwachsene mit einer geistigen, psychischen und/oder körperlichen Behinderung gefördert und begleitet. Im Bereich Wohnen werden über 420 Menschen stationär und noch einmal 250 ambulant betreut. Eine Kurzzeiteinrichtung mit 16 Plätzen steht zur Verfügung.

Wohnstandorte: 25 Wohnstandorte und eine Kurzzeitpflegeeinrichtung

Durchschnittliche Platzzahl der Wohneinheiten:

höchste Zahl: 43 niedrigste Zahl: 3

Durchschnittsalter der Bewohner/innen: 45,7 Jahre (im Agnes-Schoeller-Haus)

Zahl der Mitarbeiter/innen bei der HHO insgesamt: 573 (ohne Osnabrücker Werkstätten)

Hilfskräfte, Ehrenamtliche und Praktikant/innen (Stand Mai 2008):

Zurzeit engagieren sich in unseren Einrichtungen ca. 200 Menschen im Rahmen eines Ehrenamtes (überwiegend im Freizeitbereich oder in der Begleitung von Urlaubsreisen); ca. 100 Praktikanten/innen werden jährlich in den Einrichtungen begleitet.

Kontakt: Heilpädagogische Hilfe Osnabrück, Postfach 4224, 49032 Osnabrück
Wohnheim Agnes-Schoeller-Haus: Schölerbergstraße 25, 49082 Osnabrück,
Tel. 0541/75041-0; www.os-hho.de



Highlight der Woche



Für „50+“ und „Mittlere Reife“: Angebote zur Freizeitgestaltung der Spastikerhilfe eG, Berlin

Kein ungewöhnlicher Donnerstag für Ulrike Lührs: Um 9:00 Uhr kommt der „Telebus“⁵³, den sie eine Woche zuvor bestellt hat, und bringt sie zum Treffpunkt von „50+“. Von 10:00 bis 14:00 Uhr ist sie mit der Gruppe unterwegs, danach geht es zur Probe ins Theater RambaZamba in Prenzlauer Berg, und um 20:30 Uhr ist sie wieder zuhause in Berlins äußerstem Norden. Zu viel Programm für einen Tag, zu lange Wege? Nicht für die resolute Frührentnerin, die im Elektrorolli täglich für die Wohngruppe einkaufen fährt und seit 1992 Theater spielt. Das Angebot von 50+ gefällt ihr am besten im Sommer, wenn es rausgeht, Museen sind „nicht so ihr Ding“. Sie ist eine der jüngsten und aktivsten Teilnehmerinnen der Gruppe, in der viele über 60, eine sogar über 70 Jahre alt ist und deren Tage oft außer Wohngruppenalltag, Fernsehen und gelegentlichen kleinen Aktivitäten wenig Abwechslung bieten. Einige haben ein Hobby, das aber nur manchmal zu Kontakten außerhalb der Wohngruppe führt.

Das gemeinsame „Ding“ für interessierte Rentner/innen aus den verschiedenen, über die ganze Stadt verstreuten Wohngruppen der Spastikerhilfe Berlin eG ist die Gruppe 50+. Das Prinzip: nicht Tagesstruktur von Montag bis Freitag, sondern „Highlight“ der Woche. Seit 2004 treffen sich hier neun Teilnehmer/innen zwischen 46 und 70 immer donnerstags. Es gab Vorläufergruppen (wie den „Oldie Club“ oder die „Freizeitgruppe“), die als Projekte dem nunmehr etablierten Angebot vorausgingen. Wichtige Grundlagen für eine solche Gruppe sind Freiwilligkeit und regelmäßige Beteiligung, die „guten Zutaten“ stehen in einem wunderschön gestalteten Erfahrungsbericht: „3 reife MitarbeiterInnen, 1 kleines Budget Sachmittel, 1 Budget Honorare, 1 El Humor, 1 Prise Gesundheit, 1 Päckchen Geduld“. Seit Herbst 2007 gibt es nach dem gleichen „Rezept“ eine weitere Freizeitgruppe behinderter Rentner/innen, die sich „Mittlere Reife“ nennt und freitags unterwegs ist. Und auf einer Warteliste stehen „frischgebackene“ oder zukünftige Rentner/innen für eine dritte Gruppe bereit. In den Folgegruppen sind die Teilnehmer/innen oft jünger, auch sie wohnen seit Jahrzehnten in Wohneinrichtungen der Spastikerhilfe oder sind erst vor kurzem dort eingezogen. Die meisten Bewohner/innen sind seit der Geburt oder der frühen Kindheit behindert.

⁵³ Für Menschen mit Behinderungen gibt es in Berlin für Freizeitfahrten einen Sonderfahrdienst (in der Alltagssprache „Telebus“ genannt).



Gruppentagebuch, 14.10.2004:

Programme erstellen und Essen gehen sind unsere Vorhaben für heute in der Lindenstraße. Wir machen den Plan bis zum Jahresende. Viele Ideen kommen zusammen, besonders für die Adventszeit. Auch auf gegenseitige Besuche freuen sich alle. Gegenüber in „unserem“ Restaurant Viktoria genießen wir das leckere Essen. Ulli schmeckt es so gut, dass sie die ganz dicke Kohlroulade verdrückt. Als sie uns dann ihren Bauch zeigt, entsteht der Spruch „Kohlroulade im 3. Monat“, der zu einem geflügelten Wort wird.

**Ganz Berlin für wenig Geld**

Die „reife Mitarbeiterin“ Christina Dürr treffe ich in einem Haus der Spastikerhilfe Berlin eG in der Ollenhauer Straße in Reinickendorf. Von hier bis zur Wohnung von Ulrike Lührs ist man mit öffentlichen Verkehrsmitteln gut und gerne eine Stunde unterwegs. Die (zurzeit) 23 Wohneinrichtungen der Spastikerhilfe Berlin eG - mit insgesamt rund 200 Bewohner/innen - sind über die gesamte Stadt verteilt. Christina Dürr berichtet über die Anfänge: „Es gab eine Einladung an 15 Personen, die damals nicht mehr arbeiteten. Beim ersten Mal kamen drei und beim nächsten Mal fünf weitere dazu - da haben wir schon Vorschläge gesammelt. Anfangs haben wir uns bewusst immer im gleichen Raum in der Lindenstraße getroffen, am Sitz der Geschäftsstelle, und die Umgebung erkundet, uns also erst einmal verortet.“ Von da aus sind sie immer weiter „ausgeströmt“: zum Kinderbauernhof um die Ecke und zum Reichstag, in die berühmte „MoMa“-Ausstellung und zur Dampferfahrt auf dem Tegeler See, zum Bummel über die Schönhauser Allee bis zu Berlins berühmtester Currywurstbude; oder sie sind mit „Indoor“-programm einfach „zuhause“ in der Lindenstraße geblieben oder haben sich gegenseitig besucht. Das Tagebuch der Gruppe gibt einen guten Einblick in die Interessen und Möglichkeiten. So haben die Mitarbeiter/innen der Gruppe nicht nur den hilfreichen Stadtführer „Ganz Berlin für wenig Geld“ besorgt, der u.a. verrät, dass man im Finanzamt Kreuzberg im zehnten Stock einen tollen Ausblick über Berlin genießen kann, und der Kaffee nur 80 Cent kostet. Sie haben auch die ersten kleinen Pannen und Krisen miterlebt - wenn die Wege sich als zu lang erwiesen und Bänke und öffentliche Toiletten fehlten. Sie müssen darauf achten, dass auch die weniger geschickten und kommunikationsstarken Teilnehmer/innen nicht zu kurz kommen: „Es sind Individuen, man muss flexibel sein. Mittels Ausprobieren können wir herausbekommen, was jeder kann und einbringen könnte - mancher kann vielleicht nicht gut Plätzchen ausste-

chen, aber dafür einen Rolli schieben.“

Auch das richtige - und bezahlbare - Verhältnis von Teilnehmer/innen und Mitarbeiter/innen ist nicht in Stein gemeißelt: So zeigt ein (älteres) Schaubild im Gruppentagebuch eine Art Mobilitäts-Balance mit „nur“ sechs Rollstühlen bei neun Teilnehmer/innen - drei Mitarbeiter/innen genügen hier als Begleitung, wenn andere, mobilere Teilnehmer mit schieben können. Doch das kann sich jederzeit ändern. Ein Schieberollbenutzer hat inzwischen einen E-Rolli, zwei Fußgänger benötigen nun einen Rollator und können nicht mehr mitschieben.

Gruppentagebuch, 26.08.2004:

„Dampferfahrt auf dem Tegeler See steht heute auf dem Programm. Eine Wohngruppe hat es nicht richtig gelesen und kurz vor dem Ablegen des Schiffes kommt ein Anruf aus der Lindenstraße, dass Beate S. fälschlich dort eingetroffen ist. Damit fällt für sie die Dampferfahrt buchstäblich ins Wasser, schade. Die anderen sind bester, erwartungsvoller und ausgelassener Stimmung und genießen die Sicht von guten Plätzen...“

Finanzen

Christina Dürr arbeitet Teilzeit als Ergotherapeutin für die Spastikerhilfe Berlin eG, ihren Donnerstageinsatz bei 50+ bekam sie in der Pilotphase des Projektes in Form einer Übungsleiterpauschale bezahlt; so wie ihre Kolleg/innen aus dem Wohnbereich, die ebenfalls zusätzlich für 50+ arbeiten. Jetzt hat sich das „Highlight der Woche“ etabliert und die Mitarbeiter/innen können ihre Stunden aufstocken. Finanzieren lässt sich das Angebot über den üblichen Tagessatz, die Teilnehmer/innen zahlen Eintrittskarten von ihrem Barbetrag, und der Verzehr außer Haus kann über die Essenspauschale finanziert werden. Durch die Flexibilität und das Engagement der Mitarbeiter/innen der Spastikerhilfe Berlin eG können den Bewohner/innen solche Extraangebote ermöglicht werden.

**Wünsch dir was?**

Was ist mit den „unmöglichen Wünschen“ von Ruheständlern, vor denen sich manche Einrichtungen fürchten? Christina Dürr ist überzeugt: „Das meiste haben wir möglich gemacht.“ Nur der Ausflug nach Sanssouci, den sich eine Teilnehmerin sehnlichst wünscht, habe bislang noch nicht geklappt: „Die

Anreise für Teilnehmer und Mitarbeiter ist sehr weit. Das kann die die Teilnehmerin vielleicht einmal mit einer Frühdienstkraft ihrer Gruppe unternehmen.“ Natürlich gebe es den einen oder anderen, der gerne nach Amerika reisen würde – so wie andere Bürger von einer Auszeit in der Karibik träumen, meint Marion Dannenberg, Hausleiterin in der Ollenhauerstraße. Wer weiß, vielleicht sei sogar Amerika eines Tages möglich. Doch gebe es nun einmal Grenzen für alle, nicht nur für die Bewohner/innen: „Grenzen sind Ausdruck von Normalität.“

Berlin ist quirlig und groß, bunt und manchmal grau und laut; rau, aber herzlich - für Ausflüge also ein gutes Pflaster. Das klassische Gemeindeleben wie im bayerischen Dorf findet hier allerdings nicht statt und geeignete Ehrenamtliche zu gewinnen, ist nicht leicht.

50+ Gruppenbuch:

„50+ ist meine 2. Heimat.“ (Christa)

*„Die Spastikerhilfe Berlin eG ging vor fast 50 Jahren aus einem Elternverein hervor. Aus den Kindergartenbesucher/innen wurden Tagesförderstättenbesucher/innen und Wohngruppenbewohner/innen, die nun langsam zur Generation 50+ werden.“
(Zitat aus dem Gruppenbuch 50+)*

Zahl der Mitarbeiter/innen: 600

Zahl der Bewohner/innen: 200 in 23 Wohngruppen; dazu kommen 20 Wohnungen vom betreuten Einzelwohnen

Angebote für alle Altersgruppen: AG Behinderung und Sexualität (Single-Treffs, Kontaktanzeiger)

Zahl der Nutzer/innen für die 50+-Gruppen: 17 (Warteliste: 4)
Betreuer/innen: 6

Kontakt: Spastikerhilfe Berlin eG, Marion Dannenberg Lindenstraße 20-25, 10969 Berlin,

Tel. 030 – 225 00 45 30, **E-Mail:** whollenhauer@spastikerhilfe.de

Marktplatz im Rohbau

Die Wohnanlage St. Bernardin in Sonsbeck-Hamb baut um

Leitern stehen im Weg, Zement wird gemischt, ein alter Durchgang zugemauert, neue Fenster in die alten Stallluken eingesetzt: „Das sieht ja schon fast fertig aus“, fasst Hans-Dieter Kitzerow, Leiter der Wohneinrichtung Sankt Bernardin, den Blick auf die Baustelle zusammen. Den Dorfplatz, der hier zur Zeit gebaut wird, sieht er schon vor sich: Sitzbänke rund um den Baum wird es hier geben, ein Café unter Sonnenschirmen und ein hausinternes Restaurant, in dem man in Zukunft Mittagessen gehen kann, wenn man nicht auf der Wohntage essen will. Dazu kommen Räume für Ruhe und Aktivitäten, sowie Freiwilligenbüro, Fußpflege und Frisör.

Mal sehen, was läuft...

Der ehemalige Betriebschef der Wohnanlage nahe der holländischen Grenze ist wie gemacht für die Marktplatzidee, die eine Projektgruppe aus Mitarbeiter/innen und Bewohnerinnen als Zukunftsmodell entwickelt hat. Drei Jahre lang traf man sich einmal im Monat. Jetzt werden die Gebäude rund um den großen Innenhof den Plänen der Gruppe entsprechend ausgebaut: Die einzelnen Räume oder Läden wird man dann nur vom Platz aus begehen können. Große neue Fenster sorgen für Helligkeit in den Backsteinbauten und bieten im Vorbeigehen den Durchblick auf das, was drinnen läuft. „Und da glauben wir, dass das für die Menschen die hier leben, eine Möglichkeit ist, vieles mitzukriegen, sehen zu können und sich dann für bestimmte Dinge auch entscheiden zu können, sie auch eher mitkriegen, damit nichts in abgeschlossenen Räumen stattfindet.“, sagt Hans-Dieter Kitzerow. Das eigentliche Angebot auf dem Marktplatz ist der Freiraum. Niemand muss hin, aber jeder kann den Tag in Zukunft selbstständig einteilen: Im Restaurant essen und zum Schlafen aufs Zimmer gehen oder vormittags drei Stunden aktiv sein, den Rest des Tages in der Gruppe verbringen...

...und selbst entscheiden.

Die Bewohnerinnen und Bewohner von St. Bernardin waren vorab von der Projektgruppe mit Hilfe eines Fragebogens gefragt worden, wie sie sich ihren Ruhestand vorstellen. Selbst entscheiden, das stand bei vielen ganz oben auf der Liste. Große Unterschiede zeigten sich aber zwischen den Wünschen der



Rentner und den Vorstellungen der Bewohner, die noch in Arbeit sind. Sie suchen Abwechslung nach der Arbeit, wollen Ausflüge machen und in die Disko oder Kneipe gehen. Bei den Rentnern stand vor allem die Ruhe ganz oben: „Viele haben gesagt, wir möchten gar nicht soviel machen, wie ihr von uns erwartet: einfach mal in Ruhe gelassen werden oder Fernsehgucken“, sagt Thomas Wilmsen, pädagogischer Mitarbeiter in St. Bernardin. So entstand die Idee, alle Freizeitangebote auf einem Marktplatz öffentlich zugänglich zu machen. Auf diese Weise stehen die Aktivitäten jedem, der teilnehmen möchte, offen und es gibt keinen sanften Gruppendruck, wenn eine Bewohnerin/ein Bewohner lieber nichts tut.

Ohne die gezielte Nachfrage aber gäbe es heute vermutlich auch nicht den kleinen Raum, in dem man Fernsehen gucken oder Radio hören, Lesen oder nur sitzen kann - Rückzugsräume, ohne Mitarbeiter und dennoch im Zentrum des Geschehens. Der Blick aus dem Fenster in die Gemeinschaft bleibt und damit - so hofft die Projektgruppe, auch der Reiz sich wieder unter Volk zu mischen.



Fehlen nur noch die Nachbarn

Die Projektgruppe verspricht sich von diesem Konzept auch einen Schub für die längst begonnene Tuchföhlung zu den umliegenden Orten. Es gibt bereits gute Kontakte: man schwimmt zusammen oder trifft sich bei der Pfingstkirmes. Wenn der örtliche Kirchenchor in St. Bernardin probt, kommt auch Doris Haase, die seit 50 Jahren in der Wohnanlage lebt, gern dazu: „Anschließend setzen wir uns noch zusammen und unterhalten uns. Dann gibt es einen kleinen Imbiss. Das ist immer schön.“ Doris Haase hilft ihrerseits beim Pfarrfest. „Der Kontakt läuft schon ganz gut hier.“, sagt sie. „Wir treffen uns auch schon mal hier mit Leuten aus Kapellen und sprechen mit denen. Schön ist auch, wenn wir in Urlaub fahren, dass wir dann mit anderen Leuten auch Kontakt aufnehmen und sprechen. Das finde ich das Schöne daran.“ In ihrer Kindheit war das alles verboten. Man sprach nicht miteinander und die Dorfbewohner wollten mit den Leuten aus dem „Heim“ nichts zu tun haben. Über den Marktplatz wird nun die einst für sich stehende Wohnanlage zu einem öffentlichen Ort, der einiges zu bieten hat. Das Restaurant mit Kaminecke und großem Saal wird ein attraktiver Platz für Hochzeitsfeiern oder runde Geburtstage. Eine Naturschutzgruppe ist schon heute ehrenamtlich zu Gast im Haus ist und im Frisörsalon wird jeder Termine machen können, denn hier soll ein echter Marktplatz entstehen, der für Begegnungen jeder Art zur Verfügung steht.

Kritische Verbraucher - die neuen Alten kommen

St. Bernardin hat nicht mehr Geld oder Personal und auch nicht weniger Schwerst-Mehrfachbehinderte als andere Einrichtungen auch. Aber: das Team hat mehr Erfahrung mit Ruheständlern. 154 Menschen leben in St. Bernardin. 85 von ihnen sind bereits in Rente. Das Thema Ruhestand beschäftigte die Mitarbeiter schon seit Jahrzehnten. Was tun, mit der freien Zeit, wenn die Arbeit aufhört? Wie den Vorstellungen der Ruheständler begegnen? Lebensgestaltung als Freizeitangebot? „Unser System war einfach unflexibel.“, fasst Ines Schmitz, Heilerziehungspflegerin, seit neun Jahren im Haus und Leiterin einer Wohngruppe, die Überlegungen zusammen. Nur zwanzig Werkhallenplätze gab es, alle fest vergeben. Spontane Wünsche nach Betätigung konnten wegen der festen Tagesplanung kaum erfüllt werden. Und wenig Spielraum boten auch Koch- und Turngruppen, Angebote zum Handarbeiten, Schwimmen oder Kegeln. Denn eine kritischere Generation von Bewohnerinnen und Bewohnern ist in die Jahre gekommen und sie hat eigene Pläne: „Viele haben entdeckt, dass es Varianten zum Inhouse-Angebot gibt: Möglichkeiten rauszufahren und Dinge außerhalb des Hauses zu tun. Das war nicht mehr zu überhören.“



Umbau in den Köpfen

In Zukunft bringt der Marktplatz größere Spielräume für alle. Die Arbeit wird abwechslungsreicher, denn auch die Mitarbeitenden werden tagsüber viel unterwegs sein. Doch es gibt auch Bedenken: Bewohner, die sich nicht mehr ständig auf der Gruppe aufhalten und von denen man nicht zu jedem Zeitpunkt weiß, wo sie sind... Von Verantwortung, auch von Kontrollverlust, ist die Rede. Alles scheint unstrukturierter zu werden. Was soll da mit den Schwerstmehrfachbehinderten geschehen? Sie, so die Befürchtung der Mitarbeitenden, können oft nicht auswählen und entscheiden. Wie kann man sicherstellen, dass sie in dem neuen halböffentlichen Raum nicht am Rand stehen? Bei den Bewohnern aber überwiegt die Vorfriede. Die Nachfrage per Fragebogen und die Projektpläne sind sehr gut angekommen. Engagiert hat man Auskunft gegeben, und mitgedacht. Da spürt man ansteckende Aufbruchstimmung, sagt das Projektteam und blickt gelassen auf eine viel versprechende Baustelle, die sich bald schon mit Leben füllen wird: „Was bei Bewohnern geht und was nicht geht, da werden wir einfach immer wieder überrascht. Es geht viel, viel mehr als man meint und das werden andere auch noch merken.“



Kapital IV

In der **Wohnanlage St. Bernardin** werden seit über 100 Jahren Menschen mit Behinderung betreut. St. Bernardin ist die älteste Einrichtung der Caritas Wohn- und Werkstätten Niederrhein. Die Bewohnerinnen und Bewohner leben in Wohngruppen zu je zehn Personen zusammen. Es gibt Räume zum Spielen, Basteln, Musizieren und Malen, außerdem ein eigenes Schwimmbad, Gymnastikhalle und Kegelbahn. Der Umbau einer alten Gebäudeanlage zum Marktplatz wurde möglich über Fördermittel der Stiftung Wohlfahrtspflege und der Aktion Mensch.

Zahl der Mitarbeiter/innen: 160 (ca. 85 Vollzeitstellen)
Zahl der Bewohner/innen: 154, davon 85 im Ruhestand

Kontakt: Wohnanlage St. Bernardin, Hans-Dieter Kitzerow, Heimleiter, St. Bernardin-Straße 65, 47665 Sonsbeck-Hamb,
Tel: 02838.911-0, **E-Mail:** dieter.kitzerow@cwwn.de



Fürsorge à la carte

Herzogsägmühle - Von der Komplexeinrichtung zur Binnendifferenzierung



Herzogsägmühle war einmal eine Insel, mitten im Alpenvorland, mit vielen Dörfern und Orten rundum, doch eigentlich ganz für sich. Es entsprach der Philosophie und der geografischen Lage dieser Einrichtung, den Bewohnern „alles aus einer Hand zu bieten“. Und so wurde aus fünf Bauernhöfen im Laufe vieler Jahrzehnte ein ganzes Dorf auf der Anhöhe: 450 Arbeitsplätze in geschütztem Rahmen gibt es hier. Wohngruppen für psychisch Kranke, einen Anlaufpunkt für Obdachlose. 1.500 Menschen werden in Herzogsägmühle durch die Diakonie begleitet, 1.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind hier oder in den umliegenden Orten beschäftigt. Nachwuchskräfte in der Heilerziehungspflege werden in der eigenen Fachschule ausgebildet. Das Prinzip Unabhängigkeit und Selbstversorgung spiegelt sich auch in den - Betrieben mit - Auszubildenden.

Mehr Rentner - weniger Gleichklang

Soviel Hintergrund muss sein, um zu verstehen, welche neuen Wege man in Herzogsägmühle seit nunmehr sechs Jahren geht. Vom Konzept einer Komplexeinrichtung, die alles bereit stellt, was die Menschen benötigen, hin zu einer Einrichtung, die erst fragt, was die Menschen wollen und dann überlegt. Selbstbestimmung als Prinzip in der Behindertenhilfe ist ein Grund für den Systemwechsel. Ein weiterer: Die Zahl der Bewohner im Ruhestand wird größer. Derzeit sind es noch überschaubar 25 Bewohner mit einer geistigen Behinderung - meist Männer - im Ruhestand. Für sie ändert sich die vertraute Gleichförmigkeit der Tage zwischen Arbeit und Freizeit und die Einrichtungen, in denen sie wohnen und leben, Sie sind aufgefordert, sich mit zu ändern. Wie das geht, müssen wir im Detail auch erst noch lernen, sagt Siegfried Laugsch. Der Leiter des Fachbereichs „Menschen im Alter und mit Behinderung“ hat dafür ein griffiges Beispiel: Als der Tannenhof, eine der Wohnanlagen für Ruheständler, umgebaut wurde, entstanden rund um den hübschen schattigen Innenhof Apartments, mit eigener Küchenzeile, Briefkasten und Klingel. Auf die Frage, in welcher Farbe das neue Domizil denn gestrichen werden sollte, sagte einer der älteren Herren wie selbstverständlich „Ich weiß doch nicht, wie Sie wollen, dass mein Zimmer gestrichen wird.“

Schritte aus der „Hotelversorgung“

Unabhängig werden von Hilfe und Versorgung, dieses Ziel ist möglicherweise nicht mehr für alle zu erreichen. Vieles wurde verlernt durch das Leben in Institutionen und so spricht der Sozialpädagoge Ulrich Koch durchaus von einer „Hotelversorgung“, die für manche notwendig bleibe: „Das lassen wir putzen, lassen die Wäsche waschen, lassen das Essen zubereiten...“. Für alle anderen aber bietet der Ruhestand die Chance dem gewohnten Trott zu entkommen. Weil keiner mehr um acht zur Arbeit erscheinen muss, wurde auf ein Frühstücksbuffet umgestellt. Aufstehen, wann man mag und essen, worauf man Appetit hat, es geht darum, eine Wahl zu treffen. Dasselbe gilt für den Tagesablauf. Nicht alle wollen um dieselbe Uhrzeit in die Lekos-Tagesstätte - nur weil in der Wohngruppe niemand Dienst hat. Manche wollen aber zu bestimmten Angeboten kommen, andere grundsätzlich selbst entscheiden, was sie wann tun. „Gänsemarschpädagogik“, wie eine Mitarbeiterin des Tannenhofs die bisher gewohnte Gruppenversorgung selbstkritisch nennt, genügt da nicht.

Beratung und Begleitung als Konzept

Jedem Ruheständler soll in Zukunft eine Person zur Seite zu stehen. Eine, die nicht den Dienstplan der Wohngruppe im Kopf hat, wenn sie nach Plänen fragt. Eine Person, die Zeit mitbringt und hinhört: Wie war das Leben bisher? Wo sind Träume, wo sind Wünsche, was kann davon zu Zielen werden? Biografische Rückschau, Gespräche und Informationen sollen sich dann zu einem Auftrag verdichten. Dieser Auftrag heißt Alltagsbegleitung, die auf eigenen Entscheidungen beruht. Dabei hat jeder auch das Recht auf riskante oder falsche Entscheidungen. Einer der Senioren beispielsweise nutzt regelmäßig die Buslinie, die durchs Dorf fährt, um außerhalb zu wandern oder sich umzuschauen. Es kommt dabei durchaus vor, dass der desorientierte alte Herr von der Polizei wieder nach Herzogsägmühle gebracht werden muss. „Mehr ist bislang allerdings nicht passiert“, betont Siegfried Laugsch, wohl wissend, dass die Bewegungsfreude des Bewohners zu den Kontrollwünschen von Angehörigen und auch manchem Mitarbeitenden nicht passt. „Es ging eigentlich lange Zeit in der Behindertenhilfe darum, das Risiko zu vermeiden, dass mit einer selbst bestimmten Lebensweise einher geht. Wir versuchen heute, das Risiko zu kennen und zu managen.“ Gute Absprachen mit der Polizei helfen da ebenso, wie Kenntnis der Wünsche des Bewohners. Diese Wünsche sind nicht das Problem, sondern in Zukunft eben der Auftrag.





Entgeltsatz für die Tagesstruktur

Bislang ist das Abrechnungssystem für das neue Konzept allerdings noch nicht flexibel genug. Noch gibt es nach Bereichen differenzierte Tagessätze, schematisch auf Zielgruppen zugeschnitten. Das bedeutet: Der 70jährige Bewohner, der nach der Arbeit gegen „Motivationspauschale“ die Müllentsorgung im Tannenhof übernommen hat, der nicht täglich in die Lekos-Tagesstätte gehen würde, aber vielleicht zu dem ein oder anderen Angebot, ist mit dem noch geltenden System der Tagessätze, gleich schon ein schwieriger Fall. Herzogsägmühle hat aber für genau solche Varianten das Potential. Über die Grenzen von Werkstätten, Tagesstätten und Wohneinheiten hinweg verhandelt man nun einen eigenen Tagesstruktursatz mit den Kostenträgern. Dieser soll es möglich machen, dass der Tag so individuell gestaltet werden kann, wie es den Wünschen des Einzelnen entspricht. Die Mittelverwendung bleibt weiterhin transparent durch genaue Beschreibung der Leistungen. Das ist neu. „Lange Zeit war es nicht notwendig zu unterscheiden welche Leistung wir wem angeboten haben, immer in Übereinstimmung mit dem Kostenträger.“, sagt der Sozialpädagoge Ulrich Koch. „Es galt das Prinzip: eine Leistung, für alle die gleiche. Man hat keinen Unterschied gemacht, ob jemand viel oder wenig Hilfe braucht, wo seine Ressourcen sind, wann er uns braucht. Das war im Prinzip ein Eintopf, wohlschmeckend und nahrhaft, aber ein Eintopf.“

Umbau im Innern

Jetzt fordert der Systemwechsel Binnendifferenzierung auf allen Ebenen der Organisation. Beispiel: Gemeinschaftsküche. Gefragt ist die Gemeinschaftskantine, aber auch Essen auf Rädern oder die Mahlzeit serviert auf dem Tablett, gut möglich aber auch, dass eine Wohngruppe eine Zeit lang selbst kochen will... Da kommen Fragen auf, wie das abgerechnet werden kann oder ob die Hilfeberechtigten dann das Geld in die Hand bekommen und ob das nicht auf Dauer Arbeitsplätze gefährdet. Ruheständler, die selbst entscheiden, wo und wie sie ihren Tag verbringen, machen auch Überlegungen zum Dienstplan notwendig. Noch nutzen die meisten den gewohnten Hotelbetrieb. Doch was ist, wenn sie demnächst die Kochzeilen in den Appartements selbst nutzen wollen? Auf vier Impulstagungen wurde das Thema mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, mit Angehörigenvertretern, gesetzlichen Betreuern und nicht zuletzt mit den Hilfeberechtigten diskutiert. Die meisten wollen die neue Offenheit, auch wenn sie den Abschied vom gut gemeinten Konzept der „Fürsorge“ bedeutet.

Das spricht sich herum...

Die Umbauten der letzten Jahre haben die Nachfrage nach individuellen Wohnformen längst in Gang gebracht. Jetzt, da die Wohnappartements im Tannenhof bezogen wurden, wünschen sich auch andere Alternativen zum Zimmer auf der Wohnebene und ein selbstständigeres Leben. Herzogsägmühle setzt auf Integration in das Wohnumfeld: Schon ein Drittel der Hilfeberechtigten wird heute in ihren Wohnungen in den umliegenden Ortschaften versorgt. Auch im Alter werden sie in den eigenen vier Wänden wohnen bleiben können, gewohnt daran, einen Teil ihrer Entscheidungen täglich selbst zu fällen. Die Zahl der Senioren, die nur noch lose ans Mutterschiff ange-dockt sind und die flexible Formen schätzen, nimmt weiter zu. Alle Versorgung aus einer Hand, das wird in Zukunft kaum noch möglich sein. Für die ambulante Begleitung sucht Siegfried Laugsch deshalb längst schon Partner in der Region und vernetzt das Angebot von Herzogsägmühle mit Diensten vor Ort. „Früher“, so sagt er „waren wir mal eine Insel“.



Herzogsägmühle ist als Einrichtung der Inneren Mission in München Mitglied im Diakonischen Werk Bayern. Der Ort versorgt sich u.a. auch über die eigene Landwirtschaft, Viehhaltung und 41 Betriebe fast selbst. Für die umliegenden Gemeinden ist Herzogsägmühle ein großer Arbeitgeber und ein Ort an dem beeinträchtigte Kinder aus der ganzen Region zur Schule gehen. Eine Cafeteria mit Minigolfanlage und Sportstätten bietet außerdem Freizeitmöglichkeiten für alle.

Zahl der Mitarbeiter/innen (insgesamt): 1.000

Zahl der Bewohner/innen: 900 (in Herzogsägmühle selbst), dazu rund 600 Personen die in umliegenden Gemeinden versorgt werden.

Zahl der Bewohner/innen im Ruhestand: 136 (im Alten- und Pflegeheim Schöneckerhaus und in verschiedenen stationären und ambulanten Wohnangeboten am Ort und in umliegenden Gemeinden)

Kontakt: Herzogsägmühle, Von-Kahl-Straße 4,
86971 Peiting-Herzogsägmühle, **Tel:** 08861 / 219-0,
E-Mail: info@herzogsaegmuehle.de, **Internet:** www.herzogsaegmuehle.de



Kapitel V: Strömungen und Gezeiten

„Land in Sicht!“

*Die gesamte Mannschaft wurde von der Trommel an Deck gerufen.
Matthew gab sich grimmig, aber seine Augen funkelten zufrieden.
Nach dreißig Tagen hatte er auf die Meile genau das Kap Leeuwin getroffen.*

„Jetzt erforschen wir unbekannte Küsten.“

*Der Mann im Ausguck ist lebenswichtig, Riffe können überall sein!“
Sten Nadolny. Die Entdeckung der Langsamkeit*

Die Legenden der Seefahrt sind voll davon: Kursabweichungen und unerklärliche Phänomene, Angst vor dem Unbekannten, Stürme, Mast- und Schotbruch. Überliefert werden sie häufig um zu belegen, gegen welche starken Widerstände sich ein siegreicher Kapitän durchsetzen musste, um sein Ziel zu erreichen.

So beschrieb Kolumbus in seinem Bordbuch auf dem Weg in die „Neue Welt“, wie bereits auf Höhe der Kanaren ein Mast auf einem der beiden Begleitschiffe brach, und wie er stets mit einer Rebellion der Matrosen und den Intrigen des Kapitän der „Pinta“ rechnete.

Als schließlich beim Überqueren der Äquatorgrenze der Kompass „verrückt spielte“ (die physikalischen Erklärungen für den Magnetismus waren noch unbekannt), geriet die Mannschaft in Panik und wollte die Umkehr nach Europa gewaltsam erzwingen. Nur mit dem Hinweis auf ein bekanntes Phänomen überzeugte Kolumbus sie zur Weiterfahrt: Als ein Vogel über dem Schiff erschien, erinnerte er sie daran, dass dieser selten mehr als 100 Meilen entfernt von einer Küste auftauche.

All hands on deck

Wie kommt ausgerechnet so einer auf die EUROPA?

*Mithilfe von Losglück, das wissen wir inzwischen,
seine Oberviechtacher Stammtischrunde verstand sich nämlich
von Anfang an auch als Lotto- und Toto-Tippgemeinschaft,
immer unter dem Vorsatz, sollte man irgendwann sechs Richtige haben,
gemeinsam eine Weltreise zu machen.
Und zwar, wenschon-dennschon,
an Bord des feinsten Kreuzfahrtschiffes der Welt.*

*Als man im Sommer 2006 tatsächlich einen Kardinaltreffer landete,
wird die Freude nichtsdestoweniger kurz gewesen sein,
es stellte sich heraus,
daß der Gewinn nur für einen einzigen der Ihren reichen würde,
um den Plan in die Tat umzusetzen.
Gewiß, man hätte ein günstigeres Schiff wählen können,
eine kürzere Route; allein man entschied sich,
vom ehrgeizigen Ziel nicht zu lassen und
einen der Runde stellvertretend loszuschicken. /.../*

In 180 Tagen um die Welt.**Das Logbuch des Herrn Johann Gottlieb Fichtl / Matthias Politycki**

Veränderungen, zumal solche, die von außen kritisch eingefordert werden, können schnell ein leichtes Gefühl von Widerstand auslösen. Falsch verstanden fühlen sich die angesprochenen Protagonisten des Aufbruchs und so klingen die Gegenargumente nicht selten wie Belege dafür, dass Veränderungen nun mal nicht möglich sind. Finanzierungs- und Verhinderungsgründe gibt es in der Tat, auch wenn es um den selbstbestimmten Ruhestand geht.

Budgetplanung ist sicher nicht mit Enthusiasmus zu ersetzen. Und fehlende Personalressourcen verbreiten auch nicht gerade Aufbruchstimmung. Aber: Ohne ein Mindestmaß an Reiselust geht es auch nicht voran.

„Wenn (wir erstmal Geld, Personal und Räume) haben, dann (können wir lauter fortschrittliche Ideen umsetzen)“

Ideen gäbe es genug, sagen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bloß:

... der Kostenträger blockiert,
... die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter reicht nicht aus,
... die Räume müssten erst umgebaut werden,
... den Ruheständlern fehlt eigenes Geld für attraktive Freizeitplanung
... der ganze Papierkram blockiert unsere eigentliche Arbeit,
... diese Ideen gehen an denen vorbei, die schwerst mehrfachbehindert sind
und den größten Teil der (zeitlichen, personellen, finanziellen) Ressourcen absorbieren.

Stimmt das so?

Der Grund für „institutionelle Trägheit“ ist auch Budgetknappheit. Nicht selten dürften sich aber vor allem Interessenkonflikte hinter der Behauptung verbergen, dass „so etwas bei uns gar nicht möglich ist“. Viele praktizieren ein kollektives Konzept für Wohnen, Essen, Freizeit und haben für individuelle Wünsche keinen Spielraum eingeplant. Das eingeschliffene Muster greift dann automatisch auch bei der „Gestaltung“ des Ruhestands durch die Institution. Das Umdenken erfordert zunächst eine neue Haltung. Institutionen blockieren sich gelegentlich selbst, in dem sie nach ihrem gewohnten Muster „Vorsorge“ betreiben. Ein möglichst ausgeklügelter Plan von Tagesgestaltung ist für sie die Basis, dazu ein reiches Programm von Angeboten.... Dabei wäre weniger Vorgaben und mehr Freiräume für die Ruheständler selbst an dieser Stelle das bessere - und Ressourcen schonendere Programm, wie ein vielleicht respektloser Vergleich aus der Vorschulpädagogik zeigt: Von dezidierter Tagesplanung ist man in fortschrittlichen Kindertagesstätten dazu übergegangen, auf Impulse und Initiativen der Kinder zu reagieren. Ihre Ideen haben nämlich den Vorteil, dass sie ernst gemeint sind und mit Leidenschaft verfolgt werden. Das bedeutet aber nicht: abwarten, ob jemand was vorschlägt, sondern nachfragen, hinhören, hinsehen und ggf. auch mal etwas anbieten, was möglichst ergebnisoffen bleibt: Material, Farbe, Geschichten, Ausflüge etc. Eine organisatorische Zwickmühle entsteht allerdings trotzdem für die Teams: Wer die Ruheständler fragt und begleitet, erfährt, was sie wirklich wollen,

welche Vorstellungen sie leiten und welche kleinen und großen Wünsche sie äußern. Die unterschiedlichen Bedürfnisse Einzelner, können aber, sagen die Teams, aufgrund von Personal- und Zeitmangel oder räumlichen Gegebenheiten oft nur schwer befriedigt werden. Jedenfalls nicht sofort.

Außerdem...

Mitarbeiter sind nicht zur Wunscherfüllung verpflichtet, wenn es nicht möglich ist. Es bleibt ein (manchmal trauriger) Fakt im Leben von Menschen mit Behinderung, dass sie ihr Leben in einer Gruppe verbringen und eigene Interessen meist denen der Anderen unterordnen müssen. Ist es darum gerechtfertigt, gar nicht erst zu fragen? Lösungen müssen auch solche Einrichtungen finden, in denen Ruheständler noch die Ausnahme sind. Die bislang funktionierenden Dienstpläne müssen schrittweise umgearbeitet werden, es muss Absprachen und Koordination mit der WfbM erfolgen. Kurzum: jemand, oder eine Team, muss für das Thema Ruhestand zuständig werden.

Denn...

Kompetenzgerangel, Überbrückungsschwierigkeiten und Kommunikationsstörungen zwischen den einzelnen Bereichen können nicht die Ruheständler ausbaden. Die Expertise für notwendige Pflegesatzverhandlungen, Dienstplangestaltung oder sonstige Ideen zur Akquise notwendiger Mittel, ob EU-Fördergelder, Spenden, Stiftungen“ und „Sponsoring“, liegt nun mal bei den Profis und nicht bei den Betroffenen selbst..

Denkfalle/Kostenfalle:

Ein Beispiel aus einer Wohneinrichtung am Niederrhein.

Die Einrichtung hat ein Traumgrundstück, das einen idealen Park mit vielen Aktivitäten im Freien abgeben könnte. Nur: im Moment ist es nicht mehr als eine gepflegte große Rasenfläche mit altem Baumbestand und ein paar Büschen. Alle wollen die Veränderung, es wird geplant und nachgedacht, Projektmittel für die Umsetzung aber fehlen. Kein Einzelfall. „Vieles ist in der Behindertenhilfe zunächst eine Trockenübung und man weiß nicht genau, wo das am Ende hingehen wird. Projekte rücken dadurch leicht in weite Ferne. Das ist eine Falle.“, sagt der Leiter. Die Strategie des Teams: Was sofort geht, sollte auch sofort umgesetzt werden. Das heißt: einfach anfangen und nicht

warten, bis alle Bedingungen ideal sind. Denn dabei geht viel Energie verloren. Teilschritte aber auf dem Weg zum Masterplan sind auch wichtig. In kleinen Schritten zeigt sich in dieser Einrichtung: Das größere Außengelände könnte am Ende einen sinnvolleren Einsatz der Mitarbeiter möglich machen. Auf solche Finanzierungsargumente, die am Ende den Kostenträger überzeugen, kommt es an: „Wir können viel überlegen, aber es geht nur unter den Bedingungen, die wir jetzt haben, es wird nicht sein, dass der Kostenträger obendrauf sattelt.“

Seemannsgarn⁵⁴

Nicht nur für Begegnungen mit Einrichtungen der Behindertenhilfe gilt: Klappern und Klagen gehören zum Handwerk. Schade, wenn dadurch der Blick auf die Chancen von Veränderungen verstellt wird. Im folgenden „Seemannsgarn“ versuchen wir einigen hartnäckigen, stark ausgeschmückten Erzählungen auf den Grund zu gehen – und zu fragen:

Stimmt das?

- 1. In den Einrichtungen der Behindertenhilfe leben zu viele schwerstmehrfach behinderte alte Menschen. Die Umsetzung eines individuellen Wunsch- und Wahlrechts oder auch ein schlichtes „in Ruhe lassen“ sind darum nicht möglich. Auch besteht bei einer Umsteuerung die Gefahr, dass ihre Grundversorgung nicht mehr gesichert ist.**

Schwer zu sagen, was hier stimmt. Statistiken über die Zusammensetzung der Bewohner in stationären Einrichtungen der Eingliederungshilfe mit klaren diagnostischen Belegen dazu gibt es nicht. Jenseits der Diagnostik aber stellt sich die Frage, ob man den angenommenen Zusammenhang zwischen „schwerstbehindert“ und „nicht wunschfähig“ stehen lassen darf. Denn selbst diejenige, die auf Bilderbögen oder Gespräche nicht reagiert und unerreichbar scheint, wird sich durch Handlungen oder Widerstände bemerkbar machen.

⁵⁴ Seemannsgarn – stark ausgeschmückte Erzählungen (und Lügengeschichten)

Fallbeispiel in einer Wohneinrichtung in Norddeutschland:

Astrid – noch lange nicht „im Rentenalter“ - findet die Seniorentagesgruppe viel besser als ihren Werkstattplatz. Das sagt sie zwar nicht, aber sie zeigt es: Wenn morgens der Werkstattbus kommt, biegt sie auf dem Weg von ihrem Zimmer zum Bus schnell und entschlossen in den Tagesgruppenraum ab. Und ist dort nicht mehr „wegzubekommen“. Keine einfache Geschichte für den Träger, der die Konsequenzen von Astrids Wahl mit dem Kostenträger aus-handeln muss.

Auch ließe sich erst bei genauen Organisationsanalysen klären, ob wirklich keine Ressourcen da sind, um sowohl „Grundversorgung“ wie „unterstützten Ruhestand“ zu ermöglichen. Da geht es um die Details von Einsatzplänen und Betreuungskonzepten, die keine Einrichtung so leicht auf den Präsentierteller legen mag – zumal, wenn sie erfolgreiche Umstrukturierungen vorgenommen hat, die nicht mit jedem Kostenträger leicht zu kommunizieren sind.

Vielleicht ist das ein Grund für dieses „Seemannsgarn“: In Finanzverhandlungen ist der „Ehrliche der Dumme“?

2. Der Auftrag „Eingliederung“ erlischt auch im hohen Alter nicht – darum müssen pädagogische Angebote sein.

Dieses Statement ist ein Dauerbrenner – und begründet das hartnäckige Festhalten am Thema Tagesstruktur. Erläuterungen dazu finden sich zahlreich in diesem Handbuch, hier soll darum folgende Erwiderung genügen: Aus institutioneller Sicht entsteht in erster Linie eine Lücke im Versorgungssystem, denn Wohnen ist an weitere Versorgung gekoppelt. Bislang konnten Wohnstätten und auch einige Wohnheime tagsüber auf „Sparflamme“ laufen, denn ihre Bewohner waren ja außer Haus. Viele Vorgehensweisen bei der Gestaltung des Ruhestandes versuchen diesen Zustand möglichst lange zu erhalten. Die ist keine langfristige Lösung. Denn höchstens fünf Jahre lang akzeptieren die Ruheständler die Tagesgruppe als Ersatz für die Arbeit⁵⁵. Danach haben sie erkennbar kein Interesse mehr daran. Es spricht außerdem einiges dafür, dass die neuen Alten die institutionellen Rahmenbedingungen nicht mehr akzeptieren werden, sondern im Ruhestand ihren Tag selbst gestalten wollen.

⁵⁵ Vgl. Ergebnisse der Befragung im Rahmen der Tagungen.

Im Ruhestand wird es wichtig sein, den Tag gestalten zu können ohne ihn „strukturiert“ zu bekommen. Das heißt auch: ohne (missverständene, bevor-mundende) „Pädagogik“.

3. Altenheime sind eine Zumutung für „unsere Bewohner“.

Dies ist eine zugegeben polemische Zusammenfassung der Bedenken gegenüber alten Menschen mit Behinderung „im Pflegefall“. Und doch machen die extremen Abgrenzungen zur Altenhilfe auf Seiten vieler Behinderteneinrichtungen nachdenklich. Es mag sein, dass die allgemeinen Pflegeeinrichtungen für ältere behinderte Menschen oft nicht die fachlich angemessene und erforderliche Begleitung und Assistenz sicherstellen können. Dennoch überrascht, mit welcher Vehemenz sich die Einrichtungen der Behindertenhilfe gegen die Altenhilfe und gegen Pflegeeinrichtungen wehren; wo sie doch nicht selten sogar demselben Trägerverband angehören. Die Lobbyarbeit für das „lebenslange Recht auf Eingliederungshilfe“ sollte nicht mit einer pauschalen (und anderenorts gern gepflegten) Verurteilung der Altenpflege einhergehen. Zumal einzelne Beispiele aus der Praxis zeigen, dass Annäherung und Kooperation der beiden Systeme funktionieren können - und zukünftig funktionieren müssen.

Einrichtungen müssen rechtzeitig die zukünftigen Anforderungen erkennen und Schritte einleiten, um auf neue Hilfe- und Pflegebedarfe reagieren zu können - innerhalb oder möglicherweise auch außerhalb der bisherigen Wohnform. Für die hier notwendige Gestaltung von Qualifizierung, Kooperation und Vernetzung müssen die professionsspezifischen „Grabenkämpfe“ überwunden werden. Auch Einrichtungen der Altenpflege (nach SGB XI) gehen vielerorts längst über klassische Pflegeeinrichtungen hinaus, so dass (auch) Menschen mit Behinderung - und letztlich auch ihre Begleiter - von dessen Konzepten und Ansätzen profitieren können.

Pflege und Eingliederungshilfe unter einen Hut bringen. Lobbyarbeit ohne Diffamierungen betreiben.



Landungsbrücken

Wo das Wasser an den Ufern zu seicht ist und die Fahrrinne zu weit weg vom Ufer, werden Pontons, Stege und Landungsbrücken gebaut, damit auch große Dampfer an Land kommen können... Dies ist Ihre Aufgabe.

Eine neue Generation von Alten geht jetzt und in den kommenden Jahren in den Ruhestand, die bereits anders gefördert worden und mit anderen Leitbildern aufgewachsen sind. Das breit gefächerte Spektrum der Freizeitbeschäftigungen zeigt es⁵⁶: diese Senioren wollen mehr, sie nutzen eine größere Auswahl an Angeboten, haben dazu noch jede Menge eigene Ideen und zählen durchschnittlich fünf unterschiedliche Aktivitäten für die freie Zeit auf. Ihre hohe Bereitschaft, Aufgaben auch für andere sowie Ehrenämter in Vereinen und Gemeinden zu übernehmen, wurde bereits mehrfach beschrieben.

Auch für ältere Menschen mit Behinderungen dürfte somit tendenziell zutreffen, was durch die Berliner Alterstudie⁵⁷ für ältere Menschen bereits belegt wurde: Das Freizeitverhalten ist vielfältiger und mobiler geworden. Die „neuen Alten“ der gegenwärtigen Generation in der Behindertenhilfe, die jetzt in den Ruhestand gehen, sind Pioniere auch in Bezug auf die Gestaltung ihres Ruhestandes.

Und soviel dürfte klar sein: die ganze Palette an Vorstellungen und Initiativen, die diese Ruheständler selbst einbringen, werden die Einrichtungen der Behindertenhilfe mit Bordmitteln allein nicht möglich machen und unterstützen können.

Von der Wohngruppe zur Kontaktbörse...

Kontakte, solche die schon lange bestehen und solche, die noch hinzukommen können, werden für die Überlegungen zur Gestaltung des Ruhestands eine zentrale Rolle spielen. Und es dürfte ein Rollenwechsel erforderlich sein, damit aus den Institutionen die dazu notwendigen Landungsbrücken in die umliegenden Gemeinden und Gemeinschaften entstehen. Die Institution steht vor drei Herausforderungen:

- Bestehende Kontakte im unmittelbaren Umfeld, etwa zu den Angehörigen oder den ehemaligen Kolleginnen und Kollegen müssen unterstützt und neue Kontakte zu anderen Ruheständlern beispielsweise über

⁵⁶ Ein kleiner Ausschnitt aus der Befragung der Menschen mit Behinderungen: Briefe schreiben, Kaffee trinken und Kuchen essen, Malen, Wandern, Musik machen, Gottesdienste besuchen, Kochen und Backen, Theater spielen, Stadtbummeln, Verwandte besuchen, Lesen, Ausflüge machen, ins Kino gehen, Gesellschaftsspiele machen, Reisen, therapeutisches Reiten, Entspannungsgymnastik, Lotto spielen, Videos angucken, Schreiben, Tanzen, Kegeln, Fußball schauen, Konzerte/ Theater besuchen, Puzzeln, Zeitung lesen, Bilder anschauen, Essen gehen, Singen, Radio hören, Hörspiele hören, in den Zirkus gehen, Angeln, Prospekte sammeln, in die Seniorengruppe gehen, Kreuzworträtseln, in der Kirchengemeinde mitarbeiten, Rad fahren, in den Botanischen Garten gehen, auf einer Bank sitzen.

⁵⁷ Vgl. Baltes et al. (1996) In : BASE



- „Gesprächsrunden zum Kennen lernen“ oder entsprechende Angebote in Seniorentreffs aufgebaut werden.
- Bewährte Gruppenaktivitäten mit Bewegung, Musik, Spielen, Ausflüge, Spaziergängen, auch als Seniorengruppe, sichern zwar eine vertraute Ausgangsbasis, müssen aber beharrlich für andere Teilnehmer oder Gäste von außerhalb geöffnet werden.
 - In VHS-Kursen, Sportvereinen oder im Kirchenchor der nahe Gemeinde muss unmittelbare Teilhabe in der Gesellschaft möglich (gemacht) werden und sind geeignete Formen der Teilhabe zu erschließen.

Inklusion: Offen in alle Richtungen

Bewohner, die Außenkontakte haben und pflegen können, werden selbstständiger und brauchen perspektivisch „weniger“ an Begleitung und Anleitung. Sie können die von ihnen gewollten Aufgabenfelder und Ehrenämter finden und sie verbringen Teile des Tages selbstbestimmt. Im Ruhestand aber wird der Radius nicht nur von Menschen mit Behinderung kleiner. Deshalb müssen in den aktiven Jahren nach dem Beginn des Ruhestandes alle Möglichkeiten genutzt werden, damit Anknüpfungsmöglichkeiten nach draußen (z.B. VHS, Gemeinde) entstehen.

Ein Teil der Einrichtungen versucht eine Öffnung der Einrichtung für die Gesellschaft, macht Platz für Sportler, Kirchenchor oder Naturschutzgruppen auf ihrem Gelände - in der richtigen Annahme, dass auch ihre Bewohner davon profitieren. Der andere Teil geht auf die Gemeinde bzw. den Stadtteil zu und nutzt die dort vorhandenen Aktivitäten zur Integration von Menschen mit Behinderung, was besser mit einzelnen bzw. wenigen Personen (und nicht mit Gruppen von Menschen mit Behinderung) gelingt. Andere setzen auf gezielte Förderung von Kontakten außerhalb der Wohngruppe. In jedem Fall bedeutet das zunächst hohen Aufwand:

Kooperation aller Betroffenen (Menschen mit Behinderung, Mitarbeiter der Wohneinrichtungen und der Werkstätten, Angehörige, rechtliche Betreuer und weitere für den Menschen mit Behinderung wichtige Personen) ist sinnvoll; beispielsweise in Form einer **Zukunftskonferenz**. Eine Aufgabe speziell benannter Mitarbeiter könnte es im ersten Schritt sein, bestehende verwandt-

schaftliche Netze zu aktivieren und zu fördern, ggf. den Kontakt auf jüngere Angehörige zu verlagern.

Netzwerke in Gemeinden und Stadtteilen müssen oft erst aufgebaut oder wieder aktiviert werden. Als Einrichtung sollte man sich selbstverständlich an stadtteilbezogenen Angeboten beteiligen und kooperieren, das baut Berührungspunkte ab. Auch Kontaktpersonen innerhalb der Einrichtung (Mitarbeiter, Beschäftigte anderer Dienste und Firmen) sind ein „Draht in die Gemeinde“.

Der (Perspektiv)Wechsel von der Integration zur Inklusion, also Begegnungsmöglichkeiten im gemeinsamen Lebensumfeld von Menschen mit und ohne Behinderung, ist eng verknüpft mit dem Gedanken des „Community living“ als nachbarschaftliches Leben zwischen Menschen mit und ohne Behinderung. Um dies zu realisieren, wird eine auch eine **Auflösung von Sonderwelten** zugunsten von gemeindenahen Wohnmöglichkeiten notwendig sein.

Vom Bistro in der Innenstadt, über die Mitgliedschaften in öffentlichen (Sport)Vereinen bis zur Begleitungen bei Aktivitäten durch eine ehrenamtliche Person - Begegnung braucht Orte, Gelegenheiten und Menschen, die gewonnen werden müssen.

„**Tandems**“ sind eine Idee, in der Menschen mit und ohne Behinderungen paarweise Tätigkeiten und Verantwortungen übernehmen, also beispielsweise ehrenamtlich für die Gemeinde tätig werden.

Integrative Stadtteilzentren als neue öffentliche Räume könnten unterschiedliche Einrichtungen und Angebote der Region vernetzen, wenn sie für alle attraktiv sind.

Der Weg aus den „Sonderwelten“ könnte allerdings für die Menschen mit Behinderung zu einer zeitweiligen Überforderung führen. Deshalb müssen Rückzugsmöglichkeiten - beispielsweise in Form von „**Schutzinseln**“ - immer mitgedacht werden.

Neun Tipps für Nachahmer:

- *persönliche Unterstützer finden*
- *Verbündete im Stadtteil suchen*
- *Orte der Begegnung als wichtige kommunikative Knotenpunkte im Stadtteil finden*

- *Am Ort der Begegnung Interesse wecken für die Integration älterer Menschen mit Behinderungen*
- *Fahrgemeinschaften bilden*
- *Keine Integration „auf Biegen und Brechen“ versuchen*
- *niedrigschwellige Kontakt- und Berührungsangebote schaffen*
- *Agenten am Ort der Begegnung finden, die sich der Sache älterer Menschen mit Behinderung annehmen*
- *Dafür sorgen, dass die Präsenz behinderter Menschen zum Markenzeichen / Profil einer Begegnungsstätte wird*

Flotte

Die Einrichtungen der stationären Behindertenhilfe fühlen sich für ihre Bewohner verantwortlich. So manche Einrichtung fühlt sich jedoch alleine und ausschließlich für ihre Bewohner/innen verantwortlich – und entbindet damit potenzielle Partner in der „Welt da draußen“ von mehr als monetärer Verantwortlichkeit für die Integration von Menschen mit Behinderungen. Höchste Zeit, die Titanic zu verlassen und eine neue Flotte zusammen zu stellen.

All inclusive

Das Leben vieler Menschen mit Behinderung spielt sich in einer Sonderwelt ab: Wohnen, Arbeit, Freizeit - alles unter einem Dach. Gemeinschaft wurde von einigen Einrichtungen mit der Gemeinschaft von Menschen mit Behinderung innerhalb einer Einrichtung gleich gesetzt. Mit „Teilhabe am Leben der Gesellschaft“ ist (nicht nur im neuen Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen) etwas anderes gemeint. Gemeint ist Inklusion. Für die stationäre Behindertenhilfe wird dies nicht ohne Folgen bleiben können und eine Öffnung der Einrichtungen provozieren.

Kapernfahrt

Keine Öffnung funktioniert ohne Begegnung. Keine Öffnung funktioniert ohne Geben und Nehmen. Und jede echte Öffnung erkennt man an den Konsequenzen sowohl für den „inneren Zustand“ einer Organisation als auch für die Souveränität der „Kund/innen“. Öffnung kann bedeuten, sich für (in) die Gemeinde zu öffnen und Begegnungen von Menschen mit und ohne Behinderungen zu ermöglichen. Damit ist allerdings mehr gemeint als das Sommerfest und die Herbstkirmes. Öffnung kann auch bedeuten, sich mit anderen Diensten (außerhalb der Behindertenhilfe) zu vernetzen - im Fall des Ruhestands z.B. mit Seniorenbüros oder Seniorenberatungsstellen. Öffnung kann auch verstanden werden als Kooperation mit anderen Einrichtungen und Diensten der Behindertenhilfe - zum Beispiel, indem eine kleine Wohngruppe die Freizeitangebote der „Konkurrenz“ mit nutzt. Und Öffnung sollte bedeuten, dass Mitarbeiter/innen sich einrichtungsübergreifend über ihre Erfahrungen austauschen. All diese Prozesse werden dazu führen, dass sich auch ein Markt öffnet, in dem unterschiedliche Anbieter Platz haben – und nur so lässt sich das Persönliche Budget langfristig umsetzen. Bei der Gestaltung des Ruhestandes stoßen die bisherigen Konzepte der Einrichtungen der Eingliederungshilfe an ihre Grenzen, die sich ohne Organisationsentwicklung nur schwer überwinden lassen werden. Denn die Kunst besteht darin, den Eisberg zu sichten, bevor der Tanker kollidiert. Es wird (mit anderen Worten) nicht reichen, die bestehenden Angebote anzupassen und zu modifizieren, sondern es muss etwas qualitativ Neues gestaltet werden.

Ins Netz gegangen

Nur vier wichtige Bezugspersonen können Menschen mit Behinderungen im Durchschnitt nennen. Kaum eine/r davon ist weder verwandt noch Wohnnachbar oder Betreuer/in. Das zu ändern sollte ein wichtiges Ziel jeder Öffnung von Einrichtungen sein. Doch wie beginnen? Mit Netzwerkarbeit, die an unterschiedlichen Knotenpunkten ansetzen kann: zum Beispiel bei der Vermittlung von (Freizeit)Angeboten der Gemeinde bzw. des Stadtteils für die (älteren) Menschen in Behinderteneinrichtungen; zum Beispiel bei der Suche nach (neuen) ehrenamtlichen Begleiter/innen. Ein schwieriges Terrain, das für viele unwegsam, mühselig und voller Tücken zu sein scheint. Die gute Nachricht: Ehrenamt und bürgergesellschaftliches Engagement sind - im besten Falle – eine produktive, anregende und manchmal auch irritierende

Ergänzung zur professionellen Begleitung. Vor allem im Alter, wenn weniger individuelle Förderung und Rehabilitation, sondern vielmehr eine Begleitung bei der Freizeitgestaltung und Sozialkontakte im Mittelpunkt stehen, können sich ehrenamtlich engagierte Bürger/innen sinnvoll einbringen. Die schlechte Nachricht: Ehrenamtliche sind anspruchsvoller geworden. Wer sie lediglich als „billige Lückenfüßer“ betrachtet, ist zum Scheitern verurteilt. Sie brauchen Vorbereitung, Qualifizierung und dauerhafte Begleitung sowie vor allem Anerkennung durch hauptamtlich Tätige, denn ihr „Job“ ist menschlich anspruchsvoll, wenn sie wirklich für Menschen mit Behinderung eine Bereicherung sein sollen. Die Gewinnung von neuen Ehrenamtlichen ist darum nicht leicht. Dazu kommt eine zentrale Anforderung: Selbst wenn die „Professionellen“ in den Einrichtungen geschickt die „Netze“ nach Ehrenamtlichen auswerfen - auch bei gut gemeinter Netzwerkarbeit stehen die behinderten Senior/innen selbst im Mittelpunkt. Sie entscheiden, von wem sie begleitet werden wollen, ob neue Sozialkontakte überhaupt wichtig sind und auch, wann so mancher lieber als „Eigenbrödler“ allein bleiben möchte.

Auch muss das klassische Bild vom Ehrenamt als beinahe gnädiger Akt von Honoratioren korrigiert werden: Nicht wenige behinderte Menschen sind selbst ehrenamtlich aktiv oder wären es gerne. Eine neue „Kultur des Ehrenamts“ wird darum Ehrenamt nicht auf Besuchsdienste in Einrichtung reduzieren, sondern als ersten Schritt der Gemeindeintegration verstehen, als Beginn der Begegnungen von Menschen auf Augenhöhe.

Köder auslegen

Pressearbeit, damit der Bürgermeister die Einrichtung nicht vergisst, Lobbyarbeit, damit Geld fließt, ein Sommerfest mit Pressetermin, weil das so üblich ist: Standardprogramm der Öffentlichkeitsarbeit, die meist als Pflicht, aber nicht als Kür angesehen wird. Eine aktive, bürgernahe und fantasievolle Öffentlichkeitsarbeit sieht anders aus. Vor allem: weniger funktionalistisch orientiert auf die scheinbar wichtigsten Multiplikatoren. Öffentlichkeitsarbeit fängt beim Nachbarn an, denn der erste Schritt zur Inklusion beginnt direkt vor der Haustür. Lobbyarbeit muss die Gesellschaft (den Stadtteil, die Gemeinde) im Blick haben und ihre Bereitschaft zur Inklusion von Menschen mit Behinderung (ein)fordern und fördern. Jede Begleiterin ist Botschafterin, jeder ehrenamtliche Besucher Emissär für die Menschen, um die sich ihr

Engagement dreht. So ähnlich wie junge Eltern einen neuen Stadtteil erkunden, in den die Familie umgezogen ist, kann auch der Begleiter/ die Vermittlerin Augen, Ohren und Mund öffnen: Wo begegnet man Menschen mit vergleichbaren Interessen? Welche Alltagsorte zeichnen sich durch etwas Besonders aus, welche Menschen haben formelle oder informelle Schlüsselpositionen? Das muss nicht (nur) der Pfarrer sein, der Stadtteilpolitiker oder die Teamleiterin im Bürgerzentrum. Das kann auch die Besitzerin des Secondhand-Ladens sein, die einen behinderten Sohn hat oder der Bäcker mit Kaffeeauschank, bei dem sich alle gerne auf einen Plausch treffen oder der Postbote, der nun wirklich jeden kennt. So erfährt man nicht nur viel über die Nachbarschaft, sondern bekommt auch Ideen, an welche Initiativen oder Interessen sich anknüpfen lässt. Eine zeitgemäße Begleitung von Menschen mit Behinderung kommt - auch und insbesondere im Ruhestand - am Inklusionsgedanken nicht vorbei. Aber leider verdüstert auch hier die Klage über hinderliche Strukturen den Blick auf Anknüpfungspunkte für einen erfolgreichen Aufbruch. Diejenigen, die sich auf den Weg zu einer gemeindeintegrierten Freizeitgestaltung gemacht haben, zeigen, dass Alternativen zur „Tagesstruktur“ und zu institutionell geschaffenen Sonderwelten möglich und umsetzbar sind. Der jeweils „richtige“ Weg dahin jedoch entsteht erst beim Gehen.



Kapitel VI: Neuland betreten

Wir würden Ihnen gerne sagen können, wie es weitergeht. Doch wir glauben nicht an Checklisten und Spickzettel, die man nur kopieren und über den Schreibtisch hängen muss.

Es gibt auch kein Rezeptbuch, das für alle Einrichtungen passend wäre. Mit diesem Handbuch können Sie dennoch weiterkommen. Denn es beschreibt wichtige Elemente für die Umsetzung eines selbstbestimmten Ruhestandes, ohne die es nicht geht. Dazu wurde zumindest ein Teil der Erfahrungen in Einrichtungen der Behindertenhilfe ausgewertet - nicht zu verwechseln mit endgültigen Standards und Handlungsvorgaben. Gut so! Denn noch sind viele „nur unterwegs“ - und das Wichtigste, was gebraucht wird, sind lernende Organisationen. Es gibt solche Einrichtungen, und sie verändern und entwickeln sich, wenn auch oft in kleinen - manchmal zögerlichen - Schritten. Leider erfährt man zuwenig davon. Weil die, die es tun, glauben, es sei nichts Besonderes oder hart am Rande des formal Erlaubten. Und weil es weder Forum, Chatroom noch moderierten Austausch gibt, bei dem man nachfragen könnte. So gewinnen Bedenken die Oberhand und Visionen bleiben auf der Strecke. Es muss aber noch etwas Drittes geben, zwischen Meuterei und Dienst nach Vorschrift.

Der nächste Schritt könnte sein, den guten und fortlaufenden Austausch unter Praktikern zu organisieren. Denn Erkenntnisse vermehren sich, wenn man sie teilt. Dort, wo die Krise längst allgegenwärtig ist, in der Schule nämlich, wird ein solcher Austausch seit kurzem gepflegt: Im Schulnetzwerk „Blick über den Zaun“ finden sich all jene wieder, die sich zwar nicht für perfekt halten, aber sicher sind, dass sie die richtige Richtung eingeschlagen haben. Unterschiedliche Trägerformen, bundesweite Streuung, institutionelle Gleichrangigkeit und personelle Kontinuität sind die vier Prinzipien, nach denen man - wie im Schulbeispiel - auch in Einrichtungen der Behindertenhilfe für Vielfalt beim Austausch sorgen kann. Man besucht sich, um sich gegenseitig zu begutachten und zu beraten - eine Art „Kollegiale Visite“ unter Pionieren. Nur eine Idee...

Bei den Symposien zum selbstbestimmten Ruhestand war die Aufbruchsstimmung greifbar. Wichtig ist es jetzt, diese Aufbruchsstimmung zu nutzen und nicht im Alltagsgeschäft untergehen zu lassen. So könnte das Versprechen des Projektes eingelöst und die Erkenntnisse und Ergebnisse aus der Praxis nun in die Praxis zurückzugeben werden. Für diesen Transfer steht die Forschungsgruppe zur Verfügung



Kapitel VII: Schulschiffe

Wo und wie man die Modelle guter Praxis lernen kann

Erstes Schulschiff: „Spurensuche“ - Biografische Begleitung von Menschen mit Behinderung

1. Warum ist eine biografische Begleitung sinnvoll?

Ein zentrales Element guter Praxis bei der Gestaltung des Ruhestandes ist mit dem Begriff Biografiearbeit umschrieben. In der Praxis werden darunter jedoch recht unterschiedliche Dinge verstanden und umgesetzt. Die Spannweite reicht von „Plaudereien“ über früher in offenen Erzählcafés bis hin zu biografischen Einzelgesprächen mit nahezu therapeutischem Anspruch.

Eine wesentliche Erkenntnis (nicht nur) des Projekts ist zweifelsfrei, dass bei der Begleitung im und in den Ruhestand nicht nur das „Hier und Jetzt“ im Alltag eine Rolle spielen darf, sondern vor allem dem biografischen „Geworden-Sein“ eines Menschen mit Behinderung Beachtung geschenkt werden muss. Erst die Auseinandersetzung mit der Biografie ermöglicht, die Wünsche, Bedürfnisse und Pläne eines Menschen mit Behinderung zu erkennen und so auch in der Hilfeplanung daran anzuknüpfen.

Dieser auch als „Hinwendung zum Subjekt“⁵⁸ bezeichnete Wandel in der Theorie und Praxis der pädagogischen Arbeit sollte insbesondere im Ruhestand an Bedeutung gewinnen, wenn die äußeren Zwänge und Verpflichtungen abnehmen und vielmehr in den Mittelpunkt rückt, was der Einzelne will und was aus seiner Sicht bzw. vor dem Hintergrund seiner individuellen Lebenserfahrungen für die Lebensphase Alter sinnvoll ist.

Eine biografische Begleitung stellt somit eine attraktive Alternative zu den oft (selbst)kritisch wahrgenommenen tagesstrukturierenden Angeboten dar. Sie ersetzt die häufig rein pragmatische Perspektive, welches Angebot die WfbM im Ruhestand ersetzen kann durch die ergebnisoffene Frage, wie ein Mensch mit Behinderung sich seinen Ruhestand vorstellt. Oder anders formuliert: Wohin seine Lebensspuren aus subjektiver Sicht führen. Denn Spuren kommen nicht nur von irgendwo her, sie führen auch irgendwo hin. In der



⁵⁸ Lindmeier(2004).

Inhouse-Fortbildung werden daher bewusst Lebensrückblick und Zukunftsplanung miteinander verknüpft.

2. Was soll im Rahmen der Fortbildung „Spurensuche“ vermittelt werden?

Die Inhouse-Fortbildung eröffnet Wege, wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den gemeinsamen Rückblick in Lebensgeschichte(n) von Menschen mit Behinderung methodisch gestalten und für ihre Arbeit nutzen können. Sie geht dazu über die klassischen Elemente und Methoden von Biografiearbeit weit hinaus und vermittelt eine Hinwendung zum Subjekt, die mehr umfasst als lediglich angeleitete „Erzählcafés“ oder eine starre Umsetzung einzelner Methoden der Biografiearbeit. Denn: Eine biografische Begleitung ist nicht nur eine Methode, sie ist darüber hinaus eine Haltung und beinhaltet einen Aufbruch traditioneller Muster in Einrichtungen der Behindertenhilfe.

Aus diesem Grund besteht die Fortbildung aus mehreren thematischen Einheiten: In insgesamt 5 Modulen lernen die Teilnehmer verschiedene Methoden, Vorgehensweisen und Aspekte sowie theoretische Grundlagen einer biografischen Begleitung kennen, die in einem „Methodenkoffer“ für die Umsetzung in der Praxis gesammelt werden.

1. **Modul:** Einführung in die biografische Begleitung
2. **Modul:** Biografieorientierte Hilfeplanung
3. **Modul:** Kommunikative Grundlagen der biografischen Begleitung
4. **Modul:** Krisenintervention in der biografischen Begleitung
5. **Modul:** Geschichte und Geschichten: Individuelle und institutionelle Rückblicke

- Nach der Teilnahme am **ersten Modul** wissen die Teilnehmer, was unter „biografischer Begleitung“ zu verstehen ist und können sie gegenüber „Anamnese“, „Krankengeschichte“ oder „Verlaufs- und Entwicklungsberichten“ deutlich abgrenzen. Sie kennen unterschiedliche methodische Zugänge und haben konkrete Anregungen zur Erprobung biografischer Gespräche erhalten.
- Nach der Teilnahme am **zweiten Modul** kennen die Teilnehmer die Grundlagen der individuellen Hilfeplanung. Sie wissen, dass die Bedarfseinschätzung gemeinsam mit dem behinderten Menschen stattfinden

muss, können Ziele nach den SMART-Kriterien formulieren und sind sich der Notwendigkeit einer Zielüberprüfung bewusst. Für den Methodenkoffer erhalten die Teilnehmer vielfältige Anregungen zur Gestaltung der individuellen Hilfeplanung.

- Nach der Teilnahme am **dritten Modul** kennen die Teilnehmer die wichtigsten kommunikativen Grundlagen eines biografischen Gesprächs. Sie können gesprächsanregende Fragen formulieren, beherrschen Grundzüge des aktiven Zuhörens und kennen unterschiedliche Formen der Unterstützung bei einem biografischen Gespräch.
- Nach der Teilnahme am **vierten Modul** beherrschen die Teilnehmer erfolgreiche Formen der Krisenintervention, um Menschen mit Behinderung bei der Erinnerung an belastende Lebenserfahrungen unterstützen zu können.
- Nach der Teilnahme am **fünften Modul** können die Teilnehmer die wesentlichen Stationen der Geschichte der Behindertenhilfe und die Bedeutung der Entwicklungen und Veränderungen für die Menschen mit Behinderungen nachzeichnen. Sie haben reflektiert, welche Traditionen sie beibehalten möchten und wo eine „Kurskorrektur“ nötig ist. Dazu haben sie konkrete Schritte und Zukunftsperspektiven zur Umsetzung einer biografischen Begleitung in ihren Tätigkeitsbereichen entwickelt.

3. Wie werden diese Kompetenzen vermittelt?

Eine biografieorientierte Begleitung erfordert die Bereitschaft, sich selbst, lieb gewonnene Traditionen und vermeintliches Expertenwissen über das Klientel in Frage zu stellen. Sie erfordert, Menschen mit Behinderung als Experten in eigener Sache wahrzunehmen, auch wenn manche Entscheidung nicht nachvollziehbar erscheint. Und sie verlangt vom Einzelnen wie von Organisationen, sich selbst und die eigene Rolle zu überdenken. Mit anderen Worten: sie wird unvermeidbar auch Skepsis erzeugen und sich kaum in Form von frontalen Referaten vermitteln lassen.

Die Inhouse-Fortbildung greift daher folgendes Motto von Laotse auf:

*„Sage es mir und ich werde es vergessen.
Zeige es mir und ich werde mich daran erinnern.
Beteilige mich und ich werde es verstehen.“*

Beteiligung wird bedeuten, Elemente einer biografischen Begleitung in Kleingruppen zu erproben, eigenständig weiter zu entwickeln, eigene Ideen einzubringen und gemeinsam voneinander zu lernen. Die Referenten bringen dazu Impulse und Anregungen mit und unterstützen die Teilnehmer bei einer konstruktiven und kreativen Auseinandersetzung.

Die Materialien und die methodischen und inhaltlichen Anregungen werden in einem Methodenkoffer zusammengetragen, um eine weiterführende Beschäftigung und Umsetzung der Fortbildungsinhalte zu ermöglichen.

4. Anfragen und Kontakte

Bei Interesse an der Fortbildung „Spurensuche - Biografische Begleitung“ wenden Sie sich bitte an Herrn Roters-Möller von der Forschungsstelle

„Den Ruhestand gestalten lernen“,
Westfälische Wilhelms-Universität Münster.

Sie erreichen ihn unter
ruhestand@uni-muenster.de;
sowie unter Tel. 0176 52 53 1928 oder 0251-83 29460.

Die Fortbildung ist als dreitägiger Inhouse-Workshop konzipiert. Eine individuelle Zusammenstellung der Module oder eine Verknüpfung mit anderen Schulschiffen ist möglich.

Zweites Schulschiff: Vorbereitung auf den Ruhestand und die Lebensphase Alter

Bereits zu Beginn der Auseinandersetzung mit der Lebensphase Alter, stellen sich ältere Menschen selbst entscheidende Fragen:

1. Warum ist es überhaupt sinnvoll sich auf den Ruhestand und das Alter vorzubereiten?

Der Wechsel in den Ruhestand fällt längst nicht mehr mit der Selbsteinschätzung „alt“ zusammen, sondern ist vielmehr eine Herausforderung, sich noch einmal neu zu orientieren. Zum „alten Eisen“ zählt zwar manch älterer Arbeitnehmer, doch nachdem die Arbeitswelt verlassen wurde, gehört eben jener Rentner zu einer eher „jungen Gruppe“, deren Anspruch auf Partizipation im öffentlichen Raum bereits heute stärker geworden ist. Die Gruppe der „jungen Alten“ fühlt sich fit, vital und voller Tatendrang und noch längst nicht alt.

Ruhestand ist daher für viele Menschen gleichbedeutend mit der Vorstellung einer späten Freiheit, einem endlich ganz und gar selbstbestimmten Leben und der Möglichkeit, sich lang gehegte Wünsche – bei bester Gesundheit – endlich auch erfüllen zu können: In die Karibik reisen, ein Gartenhäuschen bauen, Segeln, Radtouren machen, sich engagieren.....

Nicht bedacht wird häufig die Tatsache, dass nach dem Übergang in den Ruhestand unsere manchmal seit Jahrzehnten bestehenden Routinen und Gewohnheiten, in denen wir uns so sicher wähnten, nach und nach in Frage gestellt werden: Geordnete Abläufe und Strukturen brechen weg, die Aufrechterhaltung von Kontakten – insbesondere zu Arbeitskollegen – wird mühsamer, finanzielle Einbußen werden spürbar, die Gesundheit wird ein ernst zu nehmendes Thema und die Zeitgestaltung muss neu eingeübt werden.

Der Übergang in den Ruhestand bildet in dieser Hinsicht für alle Menschen eine Zäsur im Leben, die eine ganz besondere – nicht nur rein biografische – Beachtung verdient, weil sie eine neue Lebensphase einläutet, die so ganz anders ist als die vorhergegangenen und die eben nicht Anforderungen stellt, die auf Leistung, Erfolg und Gewinn hin ausgerichtet sind.

„Auf was dann?“ Eine befriedigende Antwort darauf kann der alternde Mensch aber nur selbst und ggf. mit adäquater Unterstützung in seinem eigenen Lebenskontext finden. Um dieser Anforderung auch zufrieden stellend



und selbstbestimmt begegnen zu können, ist es sinnvoll, sich bereits im Vorfeld Gedanken zu machen, wie und mit welchen Mitteln man den Ruhestand gestalten möchte – gemäß dem Motto: Wer frühzeitig die Fäden selbst in die Hand nimmt, kann eher sicher sein, dass er nicht zur Marionette wird.

2. Für wen ist die Fortbildung konzipiert?

Die Fortbildung „Vorbereitung auf den Ruhestand und die Lebensphase Alter“ richtet sich an zwei Zielgruppen: Es sollen sich diejenigen angesprochen fühlen, die selbst alt werden und diejenigen, die in beruflichen Zusammenhängen mit älter werdenden Menschen mit Behinderungen Tag für Tag umgehen. Dazu ist für jede Gruppe ein Konzept entwickelt worden, das den jeweiligen Anforderungen und möglichen Fragestellungen der Teilnehmer – auch in methodisch-didaktischer Hinsicht - gerecht wird.

3. Was soll im Rahmen der Fortbildung vermittelt werden? Worum geht es?

Menschen mit Behinderungen stellen sich mit dem Übergang in den Ruhestand zwar dieselben Anforderungen wie anderen Menschen, doch viel seltener sind sie adäquat darauf vorbereitet. Häufig haben sie keinerlei Information über das, was nach dem Wechsel kommen könnte, und oft fehlt ihnen darüber hinaus die Vorstellung und Aussicht auf die späte Freiheit mit ihren erfreulichen Momenten.

Die Mitarbeiter stehen häufig vor derselben Fragestellung und sehen sich zudem dem Problem einer anwachsenden Anzahl von Menschen mit Behinderungen gegenüber, die in den Ruhestand wechseln. Für alle ist es wichtig zu wissen, dass die Chance besteht, den Übergang in den Ruhestand gezielt vorzubereiten, seine Gestaltung zu lernen, Ängste anzusprechen und zu überwinden – mindestens zu reduzieren - und Regressionen vorzubeugen. Diese Chance sollte keinesfalls vertan werden.

Wie kann nun eine Vorbereitung aussehen? Und wie kann die Zeit im Ruhestand gestaltet werden? Die Projekte „Unterstützter Ruhestand“⁵⁹ und „Den Ruhestand gestalten lernen“ haben diesbezüglich erste Ansätze aufgezeigt, anhand derer sich Orientierungspunkte für die Vorbereitung und Begleitung während des Übergangs formulieren und weiterentwickeln lassen.

⁵⁹ Das Handbuch „Neuland entdecken“ ist unter <http://egora.uni-muenster.de/ew/ruhestand> veröffentlicht.

4. Wie werden diese Inhalte vermittelt?

Die Fortbildung wird in drei Schritten durchgeführt: Auftakt, Arbeitsphase und Abschluss.

1 Fortbildung für ältere Menschen mit Behinderungen

1.1. Auftakt

Nach einer ersten Vorstellungs- und Kennenlernrunde werden die Teilnehmer gefragt, was sie bereits über den Ruhestand und das Alter wissen und welche Themen sie besonders interessieren. Die Moderatoren berichten ihrerseits, welche Vorstellungen sie zum Ablauf und zu den Themen der Fortbildung haben, um den Teilnehmern die Vielfalt des Alter(n)s näher zu bringen. Die Themen werden gesammelt, notiert und für die Gesprächsrunde am Nachmittag sortiert.

1.2. Arbeitsphase

In dieser Phase stellen die Teilnehmer mit kreativen Mitteln ihre Vorstellungen und Visionen vom Alter/vom Ruhestand dar. Gleichzeitig werden sie angeregt, sich mit anderen über ihre Wünsche/Ideen auszutauschen.

1.3. Austausch und Abschlussphase

Die Collagen/Bilder werden zu einer Ausstellung auf Stellwände platziert. Jeder Teilnehmer stellt sein Werk vor und berichtet, was ihm/ihr besonders wichtig ist im Alter/im Ruhestand.

Die Themensammlung des Vormittags wird wieder aufgegriffen. Die Teilnehmer entscheiden, welche Themen sie abschließend ausführlicher besprechen möchten, welche sie interessieren, was sie hierzu wissen möchten.

Ein gemeinsames Kaffeetrinken rundet die Fortbildung ab.

2 Fortbildung für Mitarbeiter in der Behindertenhilfe

2.1. Auftakt.

Neben einer ersten Vorstellungs- und Kennenlernrunde werden die Projekte „Unterstützter Ruhestand“ und „Den Ruhestand gestalten lernen“ vorgestellt: Anlass, Ergebnisse, Methodik – hier vor allem die Methode Case Management. Darüber hinaus werden die Erkenntnisse, aber auch Fragestellungen der Teilnehmer zum Ruhestand und zur Lebensphase Alter zusammengeführt.

2.2. Arbeitsphase

In dieser Phase werden die gesammelten Themen und Fragestellungen von den Teilnehmern in Kleingruppen – anhand des Mindmapping-Verfahrens - erarbeitet, diskutiert und dokumentiert. Daraus werden konzeptionelle Ansätze für die Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand entwickelt und daran anknüpfend auch exemplarische Entwürfe, Planungen und Langzeit-Perspektiven für den Ruhestand von Menschen mit Behinderung. Inhaltlich geht es dabei sowohl um den Aus- und Aufbau sozialer und persönlicher Netzwerke/Kooperationen, das Erlernen einer möglichst eigenaktiven und selbstständigen Gestaltung des Ruhestands als auch um den Erhalt von Kompetenzen.

2.3. Abschlussphase.

Die Entwürfe und Ergebnisse der Arbeitsphase werden im Plenum vorgestellt und diskutiert. Je nach Wunsch der Teilnehmer werden dabei methodische, fachliche, aber auch individuelle Fragen im Vordergrund stehen.

5. Anfragen und Kontakte

Bei Interesse an der Fortbildung „Vorbereitung auf den Ruhestand und die Lebensphase Alter“ wenden Sie sich bitte an Frau Hollander von der Forschungsstelle

„Den Ruhestand gestalten lernen“,
Westfälische Wilhelms-Universität Münster.
Sie erreichen sie unter ruhestand@uni-muenster.de
oder unter Tel. 0251-83 29460

Drittes Schulschiff: Organisationsentwicklung (OE)

1. Warum ist Organisationsentwicklung sinnvoll?

Menschen mit Behinderung, die in Ruhestand gehen, können und wollen lernen ihren Ruhestand selbst zu gestalten. Dies wird gelingen, wenn auch die Institutionen der Behindertenhilfe, die sie bei diesem Prozess begleiten, lernen, solches zu ermöglichen. Sie müssen sich selbst zu „lernenden Organisationen“ entwickeln. D. h. sie müssen Strukturen schaffen,

- die Lernprozesse bei ihren Mitgliedern (bei den älteren Menschen mit Behinderung wie bei den Mitarbeitern) zulassen, fördern und ggf. darauf drängen, wenn Anpassungen unausweichlich werden,
- die einen kontinuierlichen Austausch mit Angehörigen, Mitgliedern anderer Organisationen oder Ehrenamtlichen gewährleisten,
- die eine effektive interne Informationsauswahl, -verarbeitung und -weitergabe verlässlich regeln und darüber Transparenz herstellen.



2. Was soll im Rahmen des Moduls Organisationsentwicklung vermittelt werden?

Erstens sollen bei den Mitgliedern der Organisation auf den verschiedenen Ebenen (bei den Menschen mit Behinderung, den Mitarbeitern und der Leitung) die Wahrnehmungen und Einstellungen zum Thema „Ruhestand von Menschen mit Behinderung“ eruiert werden. Praktische Erfahrungen und Ideen zur Gestaltung werden anschließend ausgetauscht mit dem Ziel von unterschiedlichen Standpunkten zu lernen.

Zweitens werden alle Mitglieder in den Organisationen anhand von ausgewählten Aufgaben in die Lage versetzt, sich mit relevanten Personen und Institutionen im Umfeld systematisch zu befassen. Sie sollen Externe über ihre Wahrnehmungen, Erfahrungen und Einschätzungen befragen, mit dem Ziel einen länger währenden gemeinsamen Austausch (z. B. in Form von regelmäßigen Gesprächsrunden oder „runden Tischen“) zu initiieren, mögliche Differenzen vorherzusehen und zu lernen, mit diesen produktiv umzugehen. Drittens werden auf der Grundlage zu erarbeitender Organigramme vorgeschriebene Informations- und Entscheidungswege rekonstruiert anhand von

exemplarischen Informations- und Entscheidungsprozessen. Hierbei werden die geltenden, z. T. latenten Selektionskriterien (auf der Ebene einzelner Personen, Gruppen, Abteilungen etc.) erkannt, welche die Informationsweitergabe kanalisieren, filtern, verzerren.

Es geht darum, transparent zu machen, welche Informationen, Vorstellungen, Ideen etc. – wenn auch unausgesprochen – vorhanden sind und wie Informationen zwischen unterschiedlichen Stellen in der Organisation weitervermittelt oder „gemanagt“ werden. Daraus lassen sich Schlüsse für einen effektiveren und vor allem auch nachvollziehbaren Informationsaustausch ziehen: Wie wird das Thema „Menschen mit Behinderung vor oder im Ruhestand“ in der Einrichtung kommuniziert und bearbeitet?

Die Organisationen sollen für die Bewältigung neuer Aufgaben grundsätzlich lernen:

- dass vielfältige Wahrnehmungen, Erfahrungen, Einschätzungen, Zielvorstellungen zu Wort kommen können und deren Bedeutung vorbehaltlos geklärt wird,
- dass Spannungen zwischen unterschiedlichen Standpunkten und Bewertungen als produktive Herausforderung aufgegriffen und thematisiert werden,
- dass Informationslücken und -mängel durch systematisches Nachfragen, durch interne und externe Recherchen abgebaut werden.

3. Wie sollen diese Kompetenzen vermittelt werden?

OE bedeutet vor allem eine Organisationskultur herzustellen,

- die jedes Organisationsmitglied an seinem Ort als relevanten Informanten schätzt, da er über seine je spezifischen Wahrnehmungen, Erfahrungen und Einschätzungen verfügt,
- die jedem (insbesondere den „Adressaten“ einer Dienstleistung) Wege eröffnet hierüber zu berichten und sich mit anderen auszutauschen,
- die somit jedem die Kompetenz und das Recht zuspricht, von seinem Standpunkt aus Lernprozesse bei anderen Mitgliedern und in der Organisation anzustoßen,
- die keine Information und Informationsquelle als unzulässig abblockt und dadurch auch Fehler, Widersprüche, Ambivalenzen,

Schuld- und Schamgefühle besprechbar macht.

Der Prozess der OE sollte daher (idealtypisch) folgende Elemente beinhalten:

Auftakt:

1. Vorklärung über die Organisation (über beteiligte Ebenen, Abteilungen, Mitglieder), die beraten werden will, sowie Erwartungen und Auftrag.
2. Input über die Zweckmäßigkeit, Konzepte und Ziele von Organisationsentwicklung; Vereinbarung über Ablauf und Umfang der Einheiten.

Arbeitsphase:

3. Workshop mit den beteiligten Menschen mit Behinderung (die im Ruhestand oder kurz davor sind): themenzentrierte Interviews, Gesprächsgruppen zu ausgewählten angesprochenen Themen in Kleingruppen, Produktionen zu Wünschen und Zukunftsvisionen.
4. Workshop für Mitarbeiter (auf den unterschiedlichen Ebenen): Befragungen über ihre Wahrnehmungen und Erfahrungen zum Thema „Gestaltung des Ruhestandes“ und Gruppendiskussion über ausgewählte kontroverse Positionen und Ambivalenzen.
5. Arbeitsauftrag an die Mitarbeiter (wenn möglich im Tandem mit einem Menschen mit Behinderung): mindest eine relevante Person, Gruppe oder Institution im Umfeld zum Thema „Gestaltung des Ruhestandes“ sowie zu ihren Möglichkeiten und Grenzen der Mitwirkung zu befragen.

Auswertungs und Abschlussphase:

6. Auswertung der Berichte über die Ergebnisse der Befragung von Externen und über die eigenen Erfahrungen, Probleme und Überraschungen hierbei.
7. Entwicklung von Vorschlägen für weitere Kontakte und notwendige interne Strukturveränderungen für die Öffnung der Institution und die Öffentlichkeitsarbeit
8. Gemeinsame Erörterung dieser Vorschläge mit den Menschen mit Behinderung.
9. Schlussfolgerungen für eine Verbesserung der Informationsverläufe und Entscheidungsprozesse für die Leitungs- und Mitarbeiterbene und Diskussion über anstehende Veränderungsschritte

4. Anfragen und Kontakte

Interessenten können ihre Anfrage richten an die Forschungsstelle

„Den Ruhestand gestalten lernen“
der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster:
ruhestand@uni-muenster.de
Tel: 0251-83 24201/29460

Die Fortbildung wird jeweils vor Ort
(in den betreffenden Einrichtungen/Diensten)
durchgeführt und umfasst (nach dem Auftakt)
mindestens zweieinhalb Tage.

Literaturverzeichnis:

- Baltes, M./ Baltes, P. (1989): Optimierung durch Selektion und Kompensation: Ein psychologisches Modell erfolgreichen Alterns. In: Zeitschrift für Pädagogik, 35
- Baltes, M./ Maas, I./ Wilms, H.-U./ Borchel, M. (1996): Alltagskompetenz im Alter. Theoretische Überlegungen und empirische Befunde. In: Mayer, K.U./ Baltes, P.B. (Hrsg.): Die Berliner Altersstudie. Berlin: Akademie Verlag.
- BASE – Die Berliner Alterstudie (1996), Berlin: Akademie Verlag
- Bruckmüller, M. (1992): Begleitung und Förderung behinderter Menschen im Alter. In: Rapp, N.; Strubel, W. (Hrsg.): Behinderte Menschen im Alter. Freiburg: Lambertus
- Handbuch zur Individuellen Hilfeplanung in Rheinland-Pfalz (2004)
- Haveman, M./ Stöppler, R. (2004): „Altern mit geistiger Behinderung – Grundlagen und Perspektiven für die Begleitung, Bildung und Rehabilitation“, Stuttgart: Kohlhammer Verlag
- Hofmann, C. (2001): „Selbstkonzept und geistige Behinderung: Zum Stand der Forschung.“ In: Zeitschrift für Heilpädagogik 8/ 2001
- Kondratowitz von, H.-J./ Schmitz-Scherzer, R. (1999): Über den Alltag im Alter. In: Jansen, K./ Radebold; Schmitz-Scherzer (Hrsg.): Soziale Gerontologie. Weinheim und Basel: Beltz Verlag
- Lindmeier, C. (2004): Biografiearbeit mit geistig behinderten Menschen. Ein Praxisbuch für Einzel- und Gruppenarbeit, Weinheim/ München: Juventa Verlag
- Lösel, F./ Bender, D. (2007): „Von generellen Schutzfaktoren zu spezifischen protektiven Prozessen: Konzeptuelle Grundlagen und Ergebnisse der Resilienzforschung“ in: Opp, G./ Fingerle, M. (2007): „Was Kinder stärkt - Erziehung zwischen Risiko und Resilienz“, München: Ernst Reinhardt Verlag
- Pörtner, M. (2003): Brücken bauen. Menschen mit geistiger Behinderung verstehen und begleiten. Stuttgart: Klett Cotta
- Prost, A. (1993): Grenzen und Zonen des Privaten. In: Ariès, P./ Duby, G. (Hrsg.): Geschichte des privaten Lebens. Bd. 5. Frankfurt: Fischer In: Jansen, B./ Karl, F./ Radebold, H./ Schmitz-Scherzer, R.: Soziale Gerontologie. Ein Handbuch für Lehre und Praxis. Weinheim und Basel: Beltz Verlag
- Putnam, Robert D. (1993): „Making democracy Work. Civil Traditions in Modern Italy“, Princeton
- Schoeppe, A./ Schellpeper, S. (1997) in: Theunissen, G. (Hrsg.) (1997): „Kunst, ästhetische Praxis und geistige Behinderung“, S. 136f.

- Schroeter, K.R. (2004): Zur Doxa des sozialgerontologischen Feldes: Erfolgreiches und produktives Altern – Orthodoxie, Heterodoxie, oder Allodoxie? In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, 37/ 04, S. 51-55
- Theunissen, G. (1999): Alte Menschen mit geistiger Behinderung und Demenz. Handlungsmöglichkeiten aus pädagogischer Sicht
- Theunissen, G. (2005a)
- Wacker, E. (2000) In: Wacker, E. (2001), S. 113
- Wacker, E. (2001): Wohn-, Förder- und Versorgungskonzepte für ältere Menschen mit geistiger Behinderung – ein kompetenz- und lebensqualitätso-rientierter Ansatz. In: Deutsches Zentrum für Altersfragen (Hrsg.): Expertisen zum Dritten Altenbericht der Bundesregierung: Versorgung und Förderung älterer Menschen mit geistiger Behinderung. Opladen: Leske und Budrich. Band 5
- Wendt, W.R.(2003): Vortrag auf der Fachtagung zum Modellprojekt „Unterstützter Ruhestand“ am 30. 1. 2003 in Münster (Tagungsbericht S. 17ff)
- Wustmann, C. (2005): „Die Blickrichtung der neueren Resilienzforschung – Wie Kinder Lebensbelastungen bewältigen“ in: Zeitschrift für Pädagogik – 51. Jg. Heft 2

Internetquellen:

<http://egora.uni-muenster.de/ew/ruhestand>

Impressum

Segel setzen
Aufbruch zu einem selbstbestimmten Ruhestand von Menschen mit Behinderung

Herausgeber? / Software AG??
mit Adresse

Mit Beiträgen und Dokumenten von:
Jutta Hollander
Anne Katrin Klein
Konrad Lampart
Helmut Mair
Sören Roters-Möller

Konzept, Redaktion und Text:
Cornelia Benninghoven
Katrin Sanders

Layout und Gestaltung:

Fotos:

Druck und Verlag:

Erscheinungsmonat und Jahr:

ISBN:

Wir danken allen Bewohner/innen und Mitarbeiter/innen, die mit ihren Erfahrungen und Impulsen zum Gelingen des Projektes und des Handbuchs beigetragen haben

Dieses Handbuch will allen - Menschen mit Behinderung, Mitarbeitern und Institutionen der Behindertenhilfe - für die das Thema „Ruhestand gestalten“ ansteht, Anregungen, Orientierungshilfen und Informationen über wegweisende Erfahrungen geben. Es will vor allem zeigen, dass Ruhestand mehr ist, als den Rest des Lebens noch irgendwie zu verbringen, sondern dass dieser gerade auch Menschen mit Behinderung vielfältige Chancen für ein selbstbestimmtes Leben eröffnet, wenn die Rahmenbedingungen entsprechend gestaltet werden.

Dieses Handbuch trägt die zahlreichen Ansätze und Experimente zusammen, die von den Institutionen der Behindertenhilfe bereits realisiert wurden und werden, und verdichtet sie zu „Modellen guter Praxis“.

Ohne die produktive Zusammenarbeit der Institutionen und Fachverbände der Behindertenhilfe wäre daher dieses Handbuch nicht zustande gekommen. Sie haben uns sehr offen Einblick in ihre Praxis, Ideen und ihre Zukunftsvisionen gewährt sowie den organisatorischen Rahmen geschaffen, dass dies gelingen konnte.

Ein Dankeschön an alle, die zu diesem konstruktivem Dialog und der hieraus entstandenen Ideensammlung beigetragen haben.

