



Koch und Kellner

Mehr als nur ein Café: Das „Ons Zentrum“ des CV Rhein-Kreis Neuss



Foto: CV Rhein-Kreis Neuss

Das Café „Ons Zentrum“ bietet Arbeitsplätze und Zeit für Begegnungen.

„Ons Zentrum“ – Neusser Mundart für „unser Zentrum“ – war ursprünglich der Name der Selbsthilfe für die Suchthilfeeinrichtungen des Caritasverbandes im Rhein-Kreis Neuss. Noch heute ist der Name Programm.

Die enge Kooperation der Betroffenen mit den hauptamtlichen Kräften ist obligatorisch. Herzstück des heutigen Suchthilfezentrums der CaritasSozialdienste ist das alkoholfreie Café „Ons Zentrum“. Hier ist eine multifunktionale Begegnungsmöglichkeit in einer ehemaligen Kapelle realisiert worden, die abstinenten Suchtkranke, Angehörige und Nichtbetroffene aus der Nachbarschaft mit großem Wohlfühlfaktor integriert. Die Mischung aus Betroffenen und Nicht-Betroffenen prägt sowohl die Besucherkreis des Cafés als auch die personelle Zusammensetzung des Arbeitsprojektes. Dies entspricht dem Integrationsgedanken der Gesamteinrichtung.

Zentrales Bindeglied ist dabei die abwechslungsreiche Gastronomie, die getragen wird von Menschen, die anderswo keine berufliche Perspektive mehr bzw. noch nicht haben. Sie finden im Café Arbeitsmöglichkeiten in der Küche und im Servicebereich. Für suchtkranke Mitarbeiter ist der abstinenten Gesamtrahmen des Suchthilfezentrums hilfreich, um die eigene Abstinenz als Grundlage einer Beschäftigung aufrecht zu erhalten. Auch Rosemarie, eine ehemalige Drogenabhängige, sieht hierin eine ganz besondere Qualität: „Wir merken hier gar nicht, wer suchtkrank ist und wer nicht, das Gespräch miteinander ist das Entscheidende.“

Auch Claudia, lange Zeit bei einer Baufirma beschäftigt und seit einer Schwerbehinderung nicht mehr auf dem ersten Arbeitsmarkt vermittelbar, schätzt die Vielfaltigkeit der Einsatzgebiete: „Die Leute sind freundlich, die Chefin gibt klare Anweisungen und wir werden als Menschen gesehen – so macht Arbeit wieder Spaß! Mal im Service, mal am Herd - so wird es nie langweilig.“

Mit diesem Arbeitsprojekt und der Absicht, es um weitere „gut kombinierte“ Stellen auszubauen, gelingt es der Suchtkrankenhilfe der CaritasSozialdienste, besondere Rahmenbedingungen für Arbeitslose mit spezifischen Voraussetzungen anzubieten. Die Überschaubarkeit, die räumliche Nähe von pädagogischer und fachlicher Anleitung, der abstinenten Rahmen und die qualitätsorientierten Einsatzbereiche (es gibt direkte Rückmeldungen von überwiegend zufriedenen, aber auch unzufriedenen Gästen) charakterisieren dieses Projekt und

schaffen einen interessanten und motivierenden Arbeitshintergrund. Das Café ebnet dabei für alle Hilfesuchenden eine zusätzliche Zugangsmöglichkeit in das Suchthilfesystem. In einem alkoholfreien Rahmen über den Zugang mit leckeren Speisen in zwanglosem Ambiente sinkt die Hemmschwelle, andere Angebote wie Beratung, Selbsthilfe oder Therapie zu nutzen. Neben dem „Ons Zentrum“ werden verschiedene Beratungs-, Therapie- und Freizeitangebote unter dem Dach des Suchthilfezentrums gebündelt.

„Ons Zentrum“ steht für Jedermann offen. Das ist gelebte Integration. Wo sich Betroffene, Nicht-Betroffene und Nicht-Mehr-Betroffene zwanglos treffen, weichen Kontaktprobleme, Tabus und Schamgrenzen auf. Eine qualitativ hochwertige, ganztägig warme Küche zu erschwinglichen Preisen - ergänzt um vielfältige Kaffee-, Kuchen- und Eisvariationen - trägt zur angenehmen und geselligen Atmosphäre bei. Eine kleine Empore, die ansonsten als zweite Ebene Lebendigkeit in den Raum bringt, wird bei Bedarf als Bühne genutzt. So bietet „Ons Zentrum“ nicht nur Arbeitsplätze und gepflegte Gastlichkeit, sondern auch kulturelle Angebote wie Konzerte, Literaturkurse oder Kabarett.

Dirk Jünger



Caritas in NRW

Diözesan-Caritasverbände
Aachen, Essen, Köln,
Münster und Paderborn

Gärten und Tiere öffnen Welten

Innovative Therapienansätze in der Pflege und Betreuung schaffen neue Beschäftigungspotenziale

Im Zusammenhang mit der Pflege und Betreuung älterer oder demenziell erkrankter Menschen tauchen immer häufiger die Ansätze „therapeutischen Gärten“ und „tiergestützter Therapie“ auf. Viele stationäre Einrichtungen der Altenhilfe weisen dabei stolz auf ihre Gärten und Tiereinsätze hin. Darüber hinaus finden sich Spezialgärten – vom Übungsgarten bis zum Wachkomagarten – in der Psychiatrie, in Hospizen sowie in Rehabilitations-, Kinder- oder Jugendeinrichtungen.

Dabei existiert ein reger Austausch auf internationaler Ebene, der von Österreich und der Schweiz bis in die USA und nach Skandinavien reicht. Wegbereiter für die Entwicklung von Gärten in der Altenhilfe war dabei besonders Norwegen. Untersuchungen und praktische Erfahrungen beschreiben die Gärten als Element zum Stressabbau und der positiven Stimulation. So bietet der Garten keine Reizüberflutung durch Enge, Hitze und Lärm, keine Monotonie, sondern eine feine Stimulation aller Sinne. Er bietet Ruhe und Weite und den Aufenthalt im natürlichen Licht. Weiter bietet der Garten Sicherheit und Geborgenheit, soziale Kontakte und Rückzugsmöglichkeiten. Des gleichen bietet er Wahrnehmung und Orientierung. Der Garten schafft aber auch Handlungsmöglichkeiten, wie tun können, was Spaß macht, Erfolgserlebnisse haben, wenn die selbstgepflanzten Blumen blühen oder das gepflanzte Gemüse geerntet und nach alter Tradition zubereitet wird. Schließlich wird der Garten mit allen seinen Möglichkeiten zum Gesprächsthema und zum Marktelement gegenüber anderen Pflegeleistungsanbietern.

Ein gut gestalteter Garten bedarf auch der kontinuierlichen Pflege. Diese bezieht sich sowohl auf die Weiterentwicklung des Gestaltungskonzeptes als auch auf die kontinuierliche wiederkehrende Arbeiten wie z. B. Freihaltung der Gehflächen von Algen und Moos, Wiesen mähen, Rasenschnitt, Auslichten, Jäten der Pflanzenbeete, Gehölz und Baumschnitte, Laub aufnehmen etc.

Ohne Begleitung, Anleitung und Initiative von Menschen ist ein Garten für den zuvor genannten Personenkreis leblos. Aus dieser

Kenntnis heraus entwickelte der Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln die Weiterbildung „Gärten helfen Leben“ zur therapeutischen Begleitung in Nutzgärten der Altenhilfe. Sie beinhaltet u. a. Grundlagen der Gartengestaltung und des Gärtnerns sowie den Umgang mit pflegebedürftigen Menschen. Der Erfahrungsaustausch der Weiterbildungsteilnehmer macht deutlich, welche Gartenprojekte sich in Zukunft ergeben könnten. Die Bandbreite reicht von aktiv gärtnernden Gruppen über Gesprächskreise zu den eigenen Gartenerlebnissen, Gartengruppen mit demenziell erkrankten Menschen, Besuche bettlägeriger Patienten, die die Möglichkeit zu floristischer Arbeit erhalten, bis hin zu einer individuellen Sterbebegleitung, die den Garten als ruhigen und doch bildhaften Raum nutzt. Die Möglichkeiten sind groß und stehen noch am Anfang.

Bildhafte Räume nutzen

Diese Therapiegärten eröffnen aber auch neue Beschäftigungspotenziale rund um die Gestaltung, die Instandhaltung sowie die Begleitung und Unterstützung verschiedener Gartengruppen.

Daneben erfährt der Einsatz von Tieren in der Altenhilfe zurzeit einen regelrechten Boom. Aus diesem Grund hat der DiCV Köln auch eine Weiterbildung „Tiere öff-

nen Welten“ zum fachgerechten Einsatz von Hunden, Katzen und Kaninchen und konzipiert. Sie dient dem Qualitätsstandard sowie der Schulung von Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen. Der Einsatz von Tieren in der Altenhilfe kann auf unterschiedliche Art erfolgen:

- ▶ Die Einrichtung hält Tiere vor, sowohl in der Einrichtung als auch in Form eines Streichelzoos.
- ▶ Die Mitarbeiter bringen ihre eigenen Tiere mit.
- ▶ Ein ehrenamtlicher Besuchsdienst kommt mit Tieren in die Einrichtung.

In diesem Zusammenhang werden zahlreiche Assistenz Tätigkeiten notwendig: Die Tiere müssen zu den Menschen gebracht werden und/oder umgekehrt. Die Tiere in den Einrichtungen brauchen Pflege und Auslauf, Stallungen und Käfige müssen gebaut, gereinigt und instand gehalten werden.

Beide Therapieansätze tragen zur Qualitätssteigerung der Einrichtung bei und erweitern das Leistungsangebot. Außerdem können hier Arbeitsplätze für Menschen geschaffen werden, die auf dem ersten Arbeitsmarkt (noch) keine Chance haben. Dabei können diese entsprechend ihrer Neigungen – wie Tierliebe, Interesse an Gärten oder die Freude am Umgang mit älteren Menschen – eingesetzt werden.

Alfred Vollmer



Foto: Alfred Hovesstädt

Forum und Stand zum „sozialen Arbeitsmarkt“ auf der Rechtsträgertagung

Mehr als 250 Teilnehmer trafen sich am 23. und 24. April 2008 im Kölner Matuschuhhaus zur 5. Caritas-Rechtsträgertagung, um sich über das unternehmerische Handeln in der verbandlichen Caritas auszutauschen. Sabine Schumacher und Klaus-Peter Meinerz stellten in einem gut besuchten Forum das neue Projekt

der Bundesarbeitsgemeinschaft Integration durch Arbeit den „Sozialen Arbeitsmarkt der Zukunft: Integration oder Exklusion?“ vor. Dabei ging es vor allem um den „Gesundheits- und Sozialsektor zwischen Marktorientierung und arbeitsmarktpolitischer Verantwortung“. Ergänzt wurde die Präsentation durch Beispiele gelungener Praxis – ein Integrationsunternehmen in Solingen und ein Modellprojekt des DiCV Köln. Weitere Informationen und Beratungen boten der Stand im Foyer, der die gesamte Tagung begleitete.

Was macht Caritas als Unternehmen arbeitsmarktpolitisch glaubwürdig?

Niko Roth zu den ethischen und ökonomischen Herausforderungen bei der Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten

Was kann/muss/sollte die Caritas als Anbieter von Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten selbst tun, damit junge Menschen eine Lebensperspektive erhalten? Welchen Beitrag kann die Caritas nicht nur als Anwalt benachteiligter Menschen und als Akteur in der Sozial- und Gesellschaftspolitik konkret leisten, damit junge Menschen in unsere Gesellschaft integriert werden? Also nicht nur andere aufzufordern etwas zu tun, sondern im Rahmen der eigenen Möglichkeiten Lösungen anzubieten. Dies macht uns als Caritas, gerade auch in der sozialpolitischen Lobbyarbeit, glaubwürdig. (...)

Welchen konkreten Beitrag kann die Caritas als Arbeitgeber in ihren gut 25.000 Einrichtungen und Diensten mit rund 500.000 hauptberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern leisten? (...) Meine These ist, dass das vorhandene Potenzial für die Beschäftigung benachteiligter Jugendlicher in der Caritas nicht ausgeschöpft ist. Beginnen möchte ich mit den Tarifpolitischen Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes, die am 20. März 2007 von der Delegiertenversammlung des DCV verabschiedet worden sind. Dort heißt es unter anderem: „Die verbandliche Caritas bekennt sich zum Ziel, in ihren Diensten und Einrichtungen Chancen für Menschen zu schaffen, die aufgrund mehrfacher Vermittlungshemmnisse keine oder nur geringe Chancen auf dem regulären Arbeitsmarkt haben. Diese Menschen sind im Normalfall nicht in der Lage, einer regulären Beschäftigung nachzugehen. Sie benötigen zusätzliche intensive Betreuung, Beratung und Begleitung.“ (...)

Eine Mitte 2007 fertig gestellte Studie des Deutschen Caritasverbandes zeigt, dass das Spektrum der Einsatzfelder von ungelerten Kräften insgesamt nicht sehr groß ist. Mittels einer Befragung von Caritas-Betrieben wurden u. a. die folgenden relevanten Einsatzfelder genannt: Reinigung/Wäscherei, Küche/Cafeteria, Telefonzentrale/Eingangsbereich, Stationshilfe/Pflegehilfe, Bedienung und Service in der Gastronomie.

Caritas-Unternehmen müssen sich selbstkritisch fragen, ob sie in der Vergangenheit nicht zu leichtfertig mit der Wegrationalisierung und Auslagerung von einfachen Tätig-



Foto: DCV

Niko Roth, Finanz- und Personalvorstand des Deutschen Caritasverbandes, hielt Ende Januar 2008 auf einer Tagung der

Fortbildungsakademie des DCV einen Vortrag zum Thema „Caritas-Unternehmen geben Perspektive“. Wir geben diesen Vortrag in Auszügen wieder. Den vollständigen Text finden Sie unter: <http://www.caritas.de/19948.html>.

keiten umgegangen sind und sich damit einem gesellschaftlichen Trend angeschlossen haben. Nicht alles, was „zweckmäßig, notwendig und wirtschaftlich“ ist, sollte unbedingt getan werden, da dadurch Menschen entwertet und mit ihren Fähigkeiten aus dem Arbeitsmarkt katapultiert werden. Es lohnt sich durchaus die Rückbesinnung auf die Zeit, als gerade und besonders in Ordenseinrichtungen solche Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten angeboten wurden.

Von den Trägern der Caritas wird erwartet, dass sie in dieser Hinsicht Zeichen setzen und Arbeitsmöglichkeiten für einfache und einfachste Tätigkeiten schaffen. Sie sollten dies nicht symbolisch und sozusagen als „Feigenblatt“ tun, sondern gezielt und nachhaltig. Das wird der Caritas-Qualität keinen Abbruch tun. (...) Damit aus den Worten auch Taten werden, bedarf es eines ausdrücklichen Bekenntnisses der Entscheidungsträger in einem Unternehmen. Die Geschäftsführung beschließt grundsätzlich die Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten für benachteiligte Jugendliche und macht dies zu einer Zielsetzung des Unternehmens.

Gefragt ist jedoch kein kurzfristiger Aktionismus, sondern die Erstellung eines speziellen Personalplanungs- und Personalentwicklungskonzeptes, das langfristig angelegt ist. Zentraler Baustein des Konzeptes ist das Aufspüren von einfachen Tätig-

keiten. Das gesamte Unternehmen muss in dieser Hinsicht abgeklopft werden. Stellen für benachteiligte Menschen müssen eingerichtet und im Stellenplan bzw. im Budget als solche ausgewiesen werden. Nicht besetzte Zivildienststellen können auch genutzt werden. Die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können oftmals nicht sich selbst überlassen werden, sondern sie brauchen eine ständige oder temporäre soziale Begleitung und Fürsorge durch Fachkräfte. Diese Begleitung wird sich teilweise nicht auf den betrieblichen Alltag beschränken, sondern umfasst auch das persönliche Umfeld des betreffenden Menschen. (...)

Die finanziellen Rahmenbedingungen werden maßgeblich sein, ob sich ein Unternehmen der Caritas für die Schaffung von Arbeitsmöglichkeiten für benachteiligte Jugendliche entscheidet. Auch hier ist Nachhaltigkeit gefragt: Im Sinne einer soliden und wirtschaftlichen Unternehmensführung ist die Finanzierung über Leistungsentgelte oder durch andere gesicherte Finanzierungsquellen notwendig. Chancen bietet das im Juli 2007 verabschiedete Gesetz zum Sozialen Arbeitsmarkt. Die vorgesehenen Beschäftigungszuschüsse für Menschen mit Vermittlungshemmnissen und insbesondere auch die beschlossenen Fördermaßnahmen für Jugendliche verbessern die finanziellen Rahmenbedingungen.

Marktgerechte oder zumindest nahezu marktgerechte Vergütungen für Stellen im Niedriglohnbereich sind sicherlich eine wichtige Voraussetzung. Unverständlich ist es jedoch, warum in den letzten Jahren die Outsourcing-Aktivitäten der Unternehmen gerade bei den Berufsgruppen angesetzt haben, die zu den „Schwächsten“ gehören, und warum es der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht gelungen ist, adäquate Vergütungen für diese Berufsgruppen zu vereinbaren.

Einige Träger haben inzwischen erkannt, dass die Kosten des Outsourcings auch höher als dessen Kostenersparnisse sein können. Outsourcing ist deshalb wieder ein Thema. Auch die AK bemüht sich um eine konsensfähige Regelung zu den Niedriglohngruppen. (...)

Mitarbeit: Dr. Christopher Bangert

Eine Antwort auf die strukturelle Arbeitslosigkeit

Zur Umsetzung der „JobPerspektive“ in der ARGE Paderborn

Am 1. Oktober 2007 startete die „JobPerspektive“ (§16a SGBII), die sich an Langzeitarbeitslose mit zwei weiteren Vermittlungshemmnissen richtet. Die finanzielle Förderung kann degressiv sein und beträgt bis zu 75 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgeltes – abhängig von der Leistungsfähigkeit. Außerdem werden die Kosten für eine begleitende Qualifizierung für zwölf Monate, pauschaliert bis zu 200 Euro monatlich, übernommen.

Bereits Anfang 2007 wurden die Bezieherinnen und Bezieher von Arbeitslosengeld II (ALG II) der ARGE Paderborn aufgrund eines neuen Profiling einer sogenannten Betreuungsstufe zugeordnet. Momentan zeigt sich in der Praxis, dass ca. 57 % der Kunden der ARGE Paderborn ohne entsprechende Aktivierungen nicht für eine Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in Frage kommen. Gleichzeitig lässt diese Auswertung erkennen, wie hoch das Problemfeld „Langzeitarbeitslosigkeit“, sei es arbeitsmarktpolitisch als auch sozialpolitisch, einzuschätzen ist.

Durch eine interne Umstrukturierung im Bereich „Markt und Integration“ wurden im Herbst 2007 zwei Integrationsteams gebildet, die ausschließlich für die Umsetzung und Einrichtung von Maßnahmen im zweiten und dritten Arbeitsmarkt zuständig sind. Den Kunden eröffnet sich dadurch nicht nur ein umfangreiches Maßnahmenangebot, sondern auch ein Hilfesystem im Netzwerk von sozialen Beschäftigungsträgern, Bildungsträgern, Kommunen, Wohlfahrtsverbänden, sozialen Diensten sowie

Beratungs- und Selbsthilfeorganisationen. Die Aktivierung und Orientierung durch Arbeitsgelegenheiten (AGH) oder durch zielgruppenspezifische Angebote (Bundesprogramm 50+ Generation Gold, spezielle Arbeitsgelegenheiten für junge Erwachsene, Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen in allen zehn Städten/Gemeinden im Kreis Paderborn) konnte bei vielen ALG II-Beziehern ein berufsintegrativer Schritt in Richtung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gemacht werden. Dabei setzen die beiden Integrationsteams jetzt auch die „JobPerspektive“ ein, wenn die entsprechenden Voraussetzungen (Motivation/Zeitraum der Aktivierung etc.) vorliegen. Im Integrations- und Arbeitsmarktprogramm 2008 hat die ARGE Paderborn 200 Einzelförderungen nach § 16a SGB II vorgesehen.

Die ARGE Paderborn hat bereits frühzeitig – im Sommer 2007 – mit entsprechenden Informationen von sozialen Beschäftigungsträgern, Bildungsträgern, Unternehmen, Kammern, Kommunen und Wohlfahrtsverbänden begonnen. Auch in der Trägerversammlung und im Beirat wurde das Programm ausführlich vorgestellt und die arbeitsmarktpolitische Ausrichtung erörtert. Zudem wurden die guten Erfahrungen mit dem Kombilohn-Projekt des Landes NRW in diesen Informationstransfer mit einbezogen. Dadurch entstand auch eine realistische Betrachtung, welche Zielgruppe die „JobPerspektive“ wirklich erreichen sollte.

Die vom Land NRW mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) eingerichteten

Flankierungsprojekte für den NRW-Kombilohn im Kreis Paderborn seitens des Diözesan-Caritasverbandes sowie der tbz-Bildung gGmbH sind erfolgreiche Maßnahmen zur „Entdeckung und Reaktivierung“ von Stellen. Daher war es folgerichtig, dass Nordrhein-Westfalen die „Flankierer“ jetzt auch für die „JobPerspektive“ nach Ablösung des Kombilohns NRW weiter fördert. Grundlage des guten und gelungenen Auftaktes der „JobPerspektive“ bei den katholischen Arbeitgebern im Kreis Paderborn ist eine gute Kommunikation mit den „Flankierern“ und die Kooperation mit dem Projekt „Gut kombiniert“ der Caritas in NRW. Ein konstruktiver, direkter und unproblematischer Austausch ermöglicht eine passgenaue Vermittlung von Langzeitarbeitslosen in die unterschiedlichsten Stellen bei katholischen Einrichtungen. Eine Informationsveranstaltung bei IN VIA mit verschiedenen caritativen Einrichtungen und Verbänden hat ebenfalls zu guten Ergebnissen in der praktischen Umsetzung geführt.

Der „Kombilohn OWL“ und die „JobPerspektive“ sind ehrliche Antworten auf strukturelle Arbeitslosigkeit. Die Arbeit für Langzeitarbeitslose ohne Chancen auf dem regulären Arbeitsmarkt ermöglicht eine Teilhabe am Erwerbsleben durch dieses neue arbeitsmarktpolitische Instrument. Dieser Ansatz kann auch ein Beitrag sein, Ausgrenzungs- und Prekarisierungsprozessen entgegenzuwirken.

Hermann-Josef Bentler
stellv. Geschäftsführer der ARGE Paderborn

Impressum

Herausgeber: Caritas in NRW
Diözesan-Caritasverbände in
Aachen, Essen, Köln, Münster
und Paderborn



Redaktion: Nicola Buskotte (nb),
Sabine Schumacher (verantwortlich)
Tel. 0221 2010-250 · Fax 0221 2010-121
E-Mail: sabine.schumacher@caritasnet.de



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes
Nordrhein-Westfalen



Mit finanzieller Unterstützung des Europäischen Sozialfonds und des Landes Nordrhein-Westfalen