



**Werkstätten** Esslingen | Kirchheim

Gesellschafter: Lebenshilfe Esslingen • Lebenshilfe Kirchheim • Verein für Körperbehinderte Esslingen



## Konzeption für den Förder- und Betreuungsbereich der WEK



*„Theorie ohne Praxis ist leer,  
Praxis ohne Theorie ist blind“*

Kant

---

# Inhalt

<b>1. Einführung</b>	<b>7</b>
<b>2. WEK Allgemein</b>	<b>9</b>
2.1. Trägerschaft und gesetzlicher Rahmen	9
2.2. Entstehungsgeschichte und WEK heute	9
<b>3. Qualitätsmanagement</b>	<b>11</b>
<b>4. Menschenbild</b>	<b>13</b>
<b>5. Förder- und Betreuungsbereich</b>	<b>15</b>
5.1. Zielgruppe	15
5.2. Ziele	15
5.3. Heilpädagogische Sichtweise	19
5.4. Heilpädagogisches Handeln	23
5.5. Die Wichtigkeit der Pflege im Rahmen der ganzheitlichen Betreuung	29
5.6. Strukturelle und organisatorische Rahmenbedingungen	33
<b>6. Öffentlichkeitsarbeit</b>	<b>37</b>
<b>7. Literaturverzeichnis</b>	<b>39</b>

# 1. Einführung

Die WEK ist eine Rehabilitationseinrichtung für Menschen mit Behinderung (in der WEK Mitarbeiter genannt), die als Aufgaben die Teilhabe am Arbeitsleben, die gesellschaftliche Integration und Entwicklung des Menschen mit Behinderung sowie die Weiterentwicklung der Persönlichkeit hat.

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen\*, deren Leistungen nicht ausreichen, um am Arbeitsleben der WEK teilzuhaben, sollen im Förder- und Betreuungsbereich eine sinnvolle, ihren Fähigkeiten angepasste Beschäftigung, Förderung und Tagesstruktur finden. Jeder Mitarbeiter des Förder- und Betreuungsbereichs hat jedoch trotzdem ein Recht auf Arbeit. Wenn er es möchte, muss ihm eine seiner Fähigkeiten entsprechende Arbeit angeboten werden.

Die Konzeption des Förder- und Betreuungsbereiches ist eine umfassende Zusammenstellung von Aufgaben und Zielen. Sie ist der verbindliche Rahmen für unsere Arbeit und dient als Grundlage für eine professionelle Arbeitseinstellung und ein Wegweiser für die Begleitung und Betreuung der Mitarbeiter der WEK.

Grundlegende Anforderung an die Konzeption ist es, pädagogische Antworten zu finden, die es Menschen, vor allem mit geistiger Behinderung, ermöglichen, am alltäglichen Leben aktiv teilzunehmen und somit für sich eine sinnvolle Alltagsgestaltung zu finden.

Das breite Aufgabenspektrum und die komplexen Zielstellungen der Förderung und Betreuung von Menschen mit Behinderung führen die Angestellten nicht selten auch vor die Aufgabe, die „Vertreterrolle“ für Menschen mit Behinderungen zu übernehmen.

Der Angestellte setzt sich häufig stellvertretend für den Mitarbeiter ein und vertritt seine Bedürfnisse und Interessen.

Der Angestellte als Betreuer, Begleiter, Assistent, Berater und Ansprechpartner hat die Lebensqualität und Selbstbestimmung der Mitarbeiter in den Vordergrund zu stellen.

Diese Konzeption versteht sich nicht als fertiges Produkt, sondern als ein andauernder Entwicklungsprozess, da wir uns als lernendes Unternehmen sehen. In den Entwicklungsprozess fließen kontinuierlich die Erfahrungen unserer Angestellten sowie neue wissenschaftliche Erkenntnisse ein. Der regelmäßige Abgleich mit den Konzeptionen der anderen Bereiche sowie die ständige Verbesserung der WEK führt zu einer jährlichen Überprüfung und Anpassung der Konzeption.

\*Um die Lesbarkeit zu vereinfachen, wird im folgenden die männliche Form verwendet. Angesprochen sind aber immer Vertreter und Vertreterinnen beider Geschlechter

## 2. WEK Allgemein

### 2.1. Trägerschaft und gesetzlicher Rahmen

Die Werkstätten Esslingen-Kirchheim GmbH (WEK) unterhält derzeit drei Einrichtungen, und zwar in Esslingen-Zell, in Kirchheim unter Teck und in Nellingen-Ostfildern.

Gesellschafter der WEK sind die Lebenshilfe Ortsvereine Esslingen und Kirchheim sowie der Verein für Körperbehinderte Esslingen.

Die WEK gestaltet die Arbeit im Förder- und Betreuungsbereich (FuB) gemäß dem Rahmenvertrag nach § 79 Abs.1 SGB XII.

Der Förder- und Betreuungsbereich der WEK ist Bestandteil der jeweiligen Werkstatt.

Die Arbeit im Förder- und Betreuungsbereich wird durch den örtlichen Träger der Sozialhilfe mit Eingliederungshilfe nach § 55 Abs. 2 Nr. 3 SGB IX gefördert. Die Mitarbeiter des Förder- und Betreuungsbereichs sind nicht über die WfbM kranken-, renten-, pflege- und unfallversichert.

### 2.2. Entstehungsgeschichte und WEK heute

Im Jahr 1984 wurde das Gebäude der ehemaligen Fabrik für Zeituhren Simplex angemietet, so dass im Oktober 1984 die ersten 15 Mitarbeiter mit Behinderungen aufgenommen werden konnten. Zwei Gruppenleiter und zwei Zivildienstleistende betreuten im Arbeitsbereich 11 Mitarbeiter und 4 Mitarbeiter mit Behinderungen im Förder- und Betreuungsbereich.

Über die Werkstatt für Menschen mit Behinderungen in Sindelfingen bekam die WEK den ersten Auftrag. Es handelte sich um Führungsschienen der Firma Daimler-Benz.

Die WEK wuchs von Jahr zu Jahr, so dass wir heute an drei Standorten tätig sind. Dazu gehören unsere Werkstätten in Esslingen, Kirchheim und Nellingen, mit den Abteilungen Arbeitsbereich, Berufsbildungsbereich sowie Förder- und Betreuungsbereich und 2 Außenarbeitsgruppen in renommierten Firmen der Region. Ca. 330 Mitarbeiter mit Behinderungen arbeiten in der WEK bzw. werden im Förder- und Betreuungsbereich betreut.

Heute, 25 Jahre nach der Gründung der WEK, arbeiten wir mit über 60 Firmen aus der Region „Mittlerer Neckar“ erfolgreich zusammen. Unsere Partner kommen aus den unterschiedlichsten Bereichen, von Mittelstand bis Großunternehmen.

Rund 65 Angestellte tragen dazu bei, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderungen unterstützt und angeleitet werden und so eine sinnstiftende Beschäftigung finden.

### 3. Qualitätsmanagement

Die WEK GmbH ist nach DIN EN ISO 9001:2008 zertifiziert. Entsprechend der Normanforderungen findet jedes Jahr sowohl ein Internes Audit sowie ein Externes Audit (Rezertifizierungsaudit oder Überwachungsaudit) statt. Das QM-Handbuch der WEK wird seit 2007 komplett neu überarbeitet und ist als virtuelles Handbuch jedem Mitarbeiter oder Angestellten über die EDV zugänglich. Die WEK versteht sich als lernendes Unternehmen. Ständige Verbesserung und Anpassung der Arbeitsqualität und des Handbuches der WEK ist ein Anspruch an alle Angestellten. Das System der Verbesserungsvorschläge, temporäre Arbeitsgruppen und die auf Dauer eingerichtete Qualitätssteuerungsgruppe (QSG) sind die für diesen Anspruch eingerichteten Strukturen.

Die Grundlagen für die Arbeit des Förder- und Betreuungsbereiches sind das Leitbild der WEK, das QM-Handbuch sowie die Bereichskonzeption. Zentrale Prozesse des Förder- und Betreuungsbereiches sind im Handbuch beschrieben (z.B. Begleitplanung mit Zielsetzung, Wochenplan) und bilden die Grundlage der pädagogischen Arbeit. Des Weiteren sind im Handbuch auch viele Prozesse beschrieben, welche für die Gruppenleiter des Förder- und Betreuungsbereiches über die pädagogischen Aufgaben hinaus von Bedeutung sind (z.B. Dokumentationswesen, Allgemeiner Einkauf und Transport von Personen).

## 4. Menschenbild

Eine Grundlage der Arbeit in der WEK ist das humanistische Menschenbild. Toleranz, die Würde des Menschen, Selbstbestimmung und Gewaltfreiheit sind dabei wichtige Eckpfeiler. Die Ziele der WEK orientieren sich an den Erkenntnissen der humanistischen Psychologie, die jedem Menschen das Streben nach Autonomie, Selbstverwirklichung sowie Ziel- und Sinnorientierung zugesteht und zutraut. Wir suchen gemeinsam mit den Mitarbeitern nach den besten Möglichkeiten um ihren Alltag zu gestalten.

Es ist wichtig, den Menschen als Ganzes mit all seinen Anteilen und Facetten zu sehen.

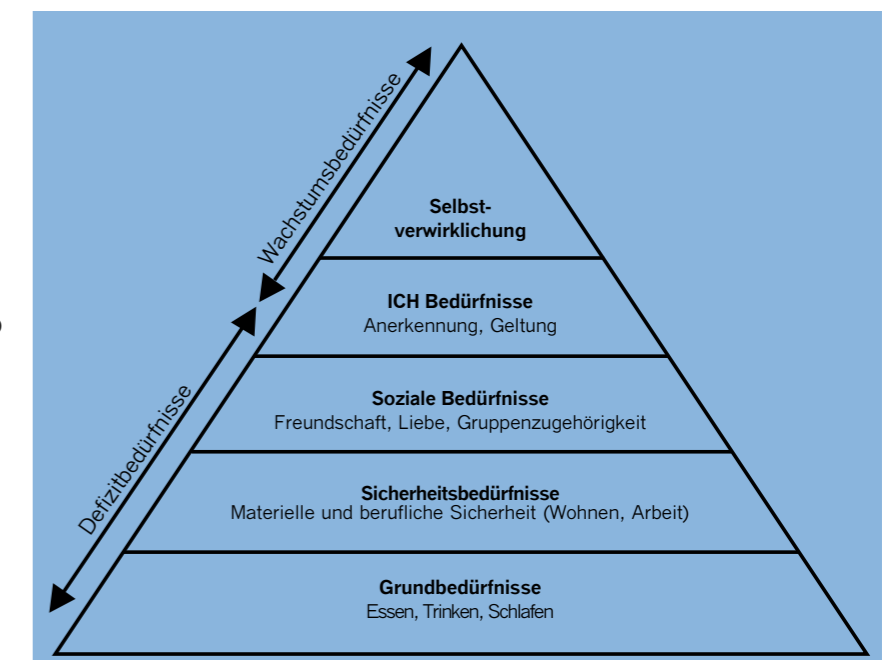
Dabei betrachtet man jeden einzelnen Menschen als Individuum, denn jeder Mensch reagiert auf bestimmte Situationen oder Reize anders und jeder lebt sein ICH, auf seine ganz individuelle Art und Weise.

Die wichtigsten und entscheidenden Bereiche in der Arbeit mit Menschen mit geistiger Behinderung ist die Entwicklung und Bildung des positiven Selbstkonzeptes (z.B.: positives Selbstkonzept - wir fördern bei den Mitarbeitern die Eigenaktivität und das Selbsttätigsein, wir erkennen und helfen der eigenen Vorzüge bewusst zu werden, wir wertschätzen den Mitarbeiter unabhängig von seiner Leistung, wir vermeiden vorschnelle Hilfestellung und Vergleiche mit anderen).

Selbstbild und Selbstwertgefühl werden maßgeblich durch das Maß an Autonomie, des Einzelnen beeinflusst.

Erst das Erleben von Autonomie führt, oft auch stark verzögert, zur Freisetzung von Eigenaktivität und zum Erleben der eigenen Kompetenzen. Der Mensch als soziales Wesen benötigt zwischenmenschliche Beziehung und Begegnung, d.h. das Miteinander, welches Grundlage und Voraussetzung dafür ist, Lebenserfahrungen machen zu können.

Nach dem Hierarchiemodell von Abraham Maslow ist es notwendig, die grundlegenden Bedürfnisse zu befriedigen, damit das Auftauchen weiterer („höherer“) Bedürfnisse ermöglicht wird. Die Bedürfnisse sowie deren Befriedigung sind der Antrieb menschlicher Entwicklung, womit unserer Auffassung nach in jedem Bedürfnis ein Entwicklungsziel steckt.



Bedürfnispyramide nach Abraham Harold Maslow (1908-1970)

## 5. Förder- und Betreuungsbereich

### 5.1. Zielgruppe

Der Förder- und Betreuungsbereich ist eine Einrichtung zur sozialen Rehabilitation des Menschen mit Behinderung. Im Förder- und Betreuungsbereich der WEK finden erwachsene Menschen mit schwerst- und mehrfachen Behinderungen Aufnahme, die gemäß § 136 Abs. 3 SGB IX die Voraussetzungen für eine Beschäftigung in einer Werkstatt nicht erfüllen und einen Rechtsanspruch nach § 53 SGB XII (Eingliederungshilfe) haben.

### 5.2. Ziele

Grundsätzliche Ziele:

Wir respektieren die Rechte aller Menschen wie,

- Recht auf körperliche Unversehrtheit, z.B. durch andere Mitarbeiter, durch Handlungen und Pflege der Angestellten
- Selbstverwirklichung und individuelle Entfaltung (Wünsche werden respektiert, z.B. nach Privatsphäre oder nach bestimmten Essenswünschen)
- den Willen des Menschen mit Behinderung und bemühen uns bei Menschen mit eingeschränkter Kommunikation (wir nutzen jede Form der Kommunikation) ihre Wünsche zu erforschen und nicht unsere Denkmodelle in den Vordergrund zu stellen

Wir verbessern die Teilhabe am Leben, indem wir:

- Möglichkeiten zum Entdecken und Begreifen schaffen
- die Fähigkeiten durch angepasstes Lernen fördern
- helfen Veranstaltungen zu organisieren (Freizeit und Sport)
- eine Tagesstruktur mit vielfältigen Angeboten schaffen
- jedem Mitarbeiter im Förder- und Betreuungsbereich das Recht auf Arbeit und Beschäftigung einräumen.
- Wir begrenzen nur dort, wo durch das Handeln des Menschen mit Behinderung eine Selbstgefährdung besteht oder die Rechte anderer verletzt oder begrenzt werden die Mitarbeiter als handelndes Subjekt und nicht als passives Objekt sehen

Zur Umsetzung der grundlegenden Haltung welche im Menschenbild beschrieben wurde, werden im pädagogischen Alltag verschiedene heilpädagogische und entwicklungspsychologische Ansätze beachtet.

Das grundsätzliche Ziel des FuB ist eine hochwertige Förderung und Betreuung im Rahmen der Bedürfnisorientierung.

### Grundbedürfnisse

Um die grundlegenden körperlichen Bedürfnisse zu befriedigen, sehen wir es als unsere Aufgabe an, eine empathische und fachlich fundierte Pflege und Assistenz bezüglich Nahrungsaufnahme – und Ausscheidung, Bewegung, Lagerung, Wärmeregulierung etc. anzubieten (bspw. achten wir darauf, welches Essen und welche Getränke bevorzugt werden und was der Mitarbeiter nicht gerne isst und trinkt).

### Sicherheitsbedürfnisse

Ein Ziel unserer Arbeit ist der Aufbau verlässlicher Beziehungen, die wiederum Vertrauen schaffen welches die Grundvoraussetzung ist, die Sicherheit zu erlangen, sich auf die Welt einzulassen. Dazu gehören neben der Haltung der Angestellten feste Gruppenzuordnungen, klare Tages- und Wochenstrukturen und die individuelle Betreuung (Im Förder- und Betreuungsbereich erfolgt ein aktives Lernen und aktives Handeln überwiegend über das Gewöhnen. Damit ist ein wiederkehrender, gleichbleibender Tagesablauf gemeint, der dem Mitarbeiter Orientierung und Sicherheit im Alltag verschafft - z.B. einmal wöchentlich kochen.)

### Soziale Bedürfnisse

Wir fördern den zwischenmenschlichen Umgang und Kontakt in den Gruppen, unter den Gruppen und im gesamten Haus, feiern Feste (Grillabend mit den Angehörigen, Neckarwiesenfest, Tag der offenen Tür) und lassen die Mitarbeiter durch vielfältige Angebote (Ausflüge, Feste, Discoabend) am Leben in der Gemeinschaft teilhaben.

### ICH-Bedürfnisse

Es ist unser Ziel, jeden Mitarbeiter erfahren zu lassen, dass er wertgeschätzt wird. Wir nehmen jeden Mitarbeiter mit seinen Gefühlen und Bedürfnissen wahr und ernst (z.B. durch einzelne Gespräche, nach Wünschen und Interessen fragen und diese berücksichtigen) um ihm im Spannungsfeld zwischen Individuum, Gruppe und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen dabei zu assistieren, seine Bedürfnisse adäquat und angemessen zu befriedigen.

Durch die Förderung praktischer Kenntnisse und Fähigkeiten des Einzelnen, durch die Förderung der Eigenständigkeit im Alltag sowie durch unterschiedliche kreative und arbeitsorientierte Angebote ermöglichen wir eigene Leistung, Stärke und Unabhängigkeit erfahrbar zu machen (gemeinsames Kochen, Tisch vorbereiten und abräumen, Malen, Tagesplan mitbestimmen)

### Selbstverwirklichung

Das grundlegende Ziel der Bedürfnisorientierung ist die Entwicklung der Persönlichkeit. Je nach Entwicklungsstand bieten wir Angebote mit dem Ziel, Erfahrungen mit sich selbst und der Umwelt zu machen. Die Erfahrung eigener Kompetenzen im Bereich Selbstbestimmung (z.B. Essenbestellung, Tagesgestaltung, Weiterbildungsangebote wie Musik, Tanz) lassen die Selbstachtung wachsen und bildet die Grundlage für eine positive Entwicklung. In engem Kontakt mit den Angehörigen unterstützen wir den Mitarbeiter bei der Verwirklichung seines Selbst und seines Lebensplanes. Dies kann im Einzelfall die Unterstützung der alters- und entwicklungsstandsgerechten Abnabelung vom Elternhaus oder auch einen Wechsel in eine andere Gruppe der WEK bedeuten.

### 5.3. Heilpädagogische Sichtweise

Die **Betreuung** sehen wir als Basis unserer Arbeit. Wir verstehen darunter die Begleitung und Assistenz der Mitarbeiter im Alltag. Sie umfasst ganzheitliche Hilfestellung und Tätigkeiten, die in der Betreuungszeit zu leisten sind, um die vitalen Bedürfnisse der Mitarbeiter während ihres Aufenthaltes in den WEK zu befriedigen.

Zudem umfasst die Betreuung die Aufsichtspflicht und den jeweils notwendigen Schutz des Einzelnen. Nur wenn sich der Mitarbeiter vom Angestellten verstanden fühlt und diesen als echt und akzeptierend erlebt, kann es zu einer wachsenden vertrauensvollen Beziehung kommen, die wiederum ein weiteres Sich-öffnen des Mitarbeiters und dadurch konstruktive Veränderungen ermöglicht – also **Förderung**. Förderung zielt somit auf Veränderung und Wachstum.

Um die oben beschriebenen Bedürfnisse des Menschen mit Behinderung zu verstehen und ihnen entgegenzukommen, spielt die **Beziehung** zwischen dem Menschen mit Behinderung und seinem Betreuer eine bedeutsame Rolle.

Die Beziehung zwischen Mitarbeiter und Betreuer sollte von positiver Wertschätzung, emotionaler Wärme, Echtheit und kongruentes Verhalten (Übereinstimmung von verbaler und nonverbaler Aussage) sowie Empathie getragen werden (bspw. achten wir darauf, in unmittelbarer Anwesenheit des Mitarbeiters, der sich nicht adäquat äußern kann, nicht zu rauchen).

Wir erwarten von unseren Angestellten die Achtung und Wertschätzung unabhängig von den gezeigten Handlungen, Stimmungen, Fähigkeiten und Fortschritten der Menschen mit Behinderung. Einer Haltung, die den Mitarbeiter in seiner spezifischen Persönlichkeit akzeptiert.

Fördern heißt, der Eigenständigkeit eines Menschen Raum geben und ihm dabei behilflich zu sein, diese Eigenständigkeit auf für ihn konstruktive Weise zu leben.

Fördern heißt, Menschen in ihrem Tempo auf ihrem Weg begleiten und ihnen da Hilfestellung bieten, wo sie es brauchen.

Fördern heißt, einem anderen Menschen Erfahrungen ermöglichen – mit der Realität, mit sich selbst und mit anderen.

Fördern heißt, anderen etwas zutrauen.

Fördern heißt aber auch: Grenzen erkennen und respektieren – die eigenen, die des anderen, die der Institution.

(Marlies Pörtner (Geistige Behinderung 1/2000))

Wie schon unter dem Punkt Ziele angedeutet wurde, ist die **Kommunikation** ein wesentlicher Aspekt der Betreuung und Begleitung von Menschen mit Behinderung.

Vor allem dem Umgang mit Mitarbeitern mit eingeschränkten Kommunikationsmöglichkeiten wird im Förder- und Betreuungsbereich eine große Bedeutung zugeschrieben.

Die Mitarbeiter des Förder- und Betreuungsbereiches haben oft Probleme mit der Wahrnehmung und Informationsverarbeitung, die es Ihnen erschweren, sich in der dinglichen und sozialen Welt zurechtzufinden und demzufolge angemessen zu handeln.

Wenn man dazu die Kommunikationsschwierigkeiten des Mitarbeiters in Betracht zieht und dessen Botschaft nicht genau von Angestellten empfangen wird, treten zwangsläufig Missdeutungen auf, die eine bestmögliche Betreuung und Förderung erschweren. Um Kommunikationsschwierigkeiten entgegenzuwirken und Kommunikation zu fördern, legen wir großen Wert auf die unterstützte Kommunikation, die in der alltäglichen Begleitung angewendet wird (z.B. durch körpereigene Kommunikationsformen wie Körperhaltung, verbale und vokale Äußerungen, Gebärden, Mimik, Gestik, Handbewegungen/ nicht-elektronische Kommunikationshilfen wie Kommunikationsbücher, -tafeln, Fotoalben, Wort- und Bildkarten/ elektronische Kommunikationshilfen wie Joystick, SmallTalker)

Die **heilpädagogische Sichtweise** ist dem Betreuer eine Hilfe für alltägliche Betreuung und Förderung von Menschen mit Behinderungen. Den Menschen mit Behinderung als eigenständiges Individuum verstehen und erkennen, und herausfinden, was für genau diesen Menschen wichtig, richtig und möglich ist.

Das unter Punkt 3 beschriebene Menschenbild dient als Ausgangspunkt für die heilpädagogische Sichtweise des Förder- und Betreuungsbereiches. Der Mensch mit und ohne Behinderung steht im Mittelpunkt der Wirklichkeit.

Die individuellen Ressourcen jedes einzelnen Mitarbeiters stehen im Vordergrund. Diese Ressourcen sind unter Berücksichtigung seiner eventuellen Behinderung und den damit verbundenen Schwierigkeiten zu fördern.

Die vorhandenen und durch Förderung erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten tragen dazu bei, dass der Mensch ein positives Selbstkonzept entwickeln kann, welches ihm hilft, die ihm individuell mögliche Eigenständigkeit bei alltäglichen Verrichtungen zu erreichen.

Wir in der WEK behaupten, dass jedes Individuum diese Fähigkeiten, Fertigkeiten, und Neigungen besitzt, ein individuelles positives Selbstkonzept zu entwickeln.

Wir nehmen den Menschen mit Behinderung in seiner Gesamtpersönlichkeit, in seinen Gesamtverhalten wahr und sehen seine Bedürfnisse, Möglichkeiten und Fähigkeiten an erster Stelle. Erst dann ist es möglich, den Menschen mit Behinderung individuell in seinem Leben zu begleiten, zu unterstützen und zu fördern. Erst dann ist die Beziehung zwischen zwei Menschen (Mitarbeiter und Angestellten) möglich.

Diese positiv orientierte Betrachtungsweise reduziert die Begegnung mit dem Menschen mit Behinderung nicht auf seine Defizite (z.B. - wir reden sehr oft, unbewusst und unrecht über „Behinderte“ oder „behinderte Menschen“ statt über MENSCHEN mit Behinderung), sondern stellt seine individuellen Ressourcen in den Vordergrund. Oft besteht eine Fokussierung auf das, was der Mensch nicht kann. Durch das Gesamtbild des Menschen und die Orientierung auf seine individuellen Ressourcen werden Türen dafür geöffnet, die individuellen Möglichkeiten, Fähigkeiten und Fertigkeiten im Betreuungsalltag sinnvoll und angemessen einzusetzen, die dem Menschen mit Behinderung weiterhelfen, mit Problemen und Schwierigkeiten besser umgehen zu lernen oder diese auch als solche zu beseitigen oder zumindest zu reduzieren.

## 5.4. Heilpädagogisches Handeln

Beim heilpädagogischen Handeln geht es darum, durch individuell angepasste Förderung, die Lebensqualität jedes einzelnen Menschen zu verbessern unabhängig von Art oder Schwere der Behinderung.

Ein geplantes, zielorientiertes und fachliches Handeln des Betreuers setzt folgende Grundregeln (in Anlehnung an P. Moor) voraus;

1. Erst verstehen, dann begleiten, betreuen und fördern
  2. Nicht gegen den Fehler, sondern für das Fehlende
  3. Soziales Umfeld als Vorbild für den Mensch mit der Behinderung
- 
1. „Verstanden heißt: Ich habe mich an den Ort gestellt, an dem Du standest“  
Die Erfassung der Persönlichkeit hat der alltäglichen Betreuung/ Begleitung voraus zu gehen. Dabei ist es das Ziel, den Menschen mit Behinderung erst einmal zu verstehen. Verstehen im Sinne der Berücksichtigung unterschiedlicher Lebensaspekte, wie z.B. seinen Werdegang, seine Herkunftsfamilie, die ärztliche Diagnose, die Auswirkungen seiner Behinderung, die Situation in der Gruppe/ Zuhause/ im Wohnheim etc..  
Es dreht sich hier darum, den Menschen mit Behinderung „ernst zu nehmen“, sich in seine Situation „einzufühlen“, ihn zu beobachten, um ihn besser verstehen zu können. Sehr wichtig ist es ebenfalls, dem Menschen mit Behinderung zuzuhören, ihn wahrzunehmen, um aufgrund des dadurch gewonnenen Verständnisses seine individuelle Förderung und Betreuung planen zu können.
  2. Die Betreuung und Förderung von Menschen mit Behinderungen in der WEK basiert nicht auf der Behandlung und des Heilens der vorliegenden Defizite im Sinne einer Therapie, sondern auf dem Aufbauen des Fehlenden. Eine der grundsätzlichen Fragen der Betreuung und Förderung lautet: „Was kann ich als Betreuer dafür tun, dass es dem Menschen mit Behinderung bei auftretenden Schwierigkeiten, Problemen und auffälligem Verhalten wieder gut geht und er evtl. seine Probleme löst oder lernt, besser mit ihnen umzugehen.“ Der Betreuer stellt dabei die positive Frage: „Was kann ich dazu tun/ beitragen?, Was braucht er/ sie?, Welchen Sinn hat das für ihn/sie? Was und wie tue ich/ tun wir etwas dafür?“
  3. Die Rolle des Betreuers in der WEK, aber auch sein gesamtes soziales Umfeld haben in der alltäglichen Begleitung von Mitarbeitern mit Behinderung sehr oft Vorbildcharakter (z.B. wenn wir den Menschen mit Behinderung gleich bei der ersten Begegnung „duzen“, hat er kaum die Möglichkeit zu erlernen, fremde Personen zu „siezen“). Wie wir uns benehmen, handeln, mit Anderen umgehen, wie wir reden etc. kann eine große Auswirkung auf die Mitarbeiter mit Behinderung haben, vor allem auf die, welche durch mangelhaft ausgebildeten inneren Halt, auf der „Suche“ nach äußerem Halt sind.

Bei jeder dieser Regeln spielt die Grundhaltung des Betreuers eine große Rolle. Von großer Bedeutung ist dabei die Person des Betreuers selbst im Hinblick auf Vorbild und Orientierung.

Wenn die Grundhaltung stimmt, die wichtigen pädagogischen Regeln und die entsprechenden allgemeinen Rahmenbedingungen vorgegeben sind, verbessert dies einen positiven und wirksamen Zugang zum Menschen mit Behinderung.

Dabei sind folgende didaktische Punkte der Betreuung und Förderung von Menschen mit Behinderung im Hinblick auf das pädagogische Handeln zu berücksichtigen:

- **Individualisierung**

Jeder Mensch verfügt über unterschiedliche Eigenschaften, Fähigkeiten, Bedürfnisse und subjektive Persönlichkeitsmerkmale, d.h. individuelle Ressourcen. Die Aufgabe des Betreuers ist es, an dem individuellen Entwicklungsstand (z.B. durch die Begleitplanung) jedes Einzelnen anzuknüpfen. Wichtig ist dabei, bei jedem Einzelnen das Entwicklungsniveau hinsichtlich der unterschiedlichen Entwicklungsbereiche in Betracht zu ziehen. Während z.B. die motorischen Aktivitäten ein höheres Entwicklungsniveau erreichen können, zeigen möglicherweise die kognitiven Fähigkeiten eine Verzögerung. Bei der alltäglichen Betreuung der Menschen mit geistiger Behinderung berücksichtigen wir alle Entwicklungsbereiche, um eine optimale Begleitung, Unterstützung und Förderung gewährleisten zu können. Damit werden die Möglichkeiten und Grenzen erkennbar und ständige Über- und Unterförderung vermieden.



- **Ganzheit und Aktivität**

Das Handeln hat in unserer Arbeit eine große Bedeutung. Die Menschen mit Behinderung benötigen zahlreiche Gelegenheiten sich mit der Welt durch aktive Betätigung auseinanderzusetzen und Erfahrungen zu machen. Eine Fördersituation sollte an alltäglichen bekannten Lebensinhalten ansetzen. Des Weiteren sollte sie einen Zusammenhang mit seiner Person haben, für ihn interessant sein, für ihn von Bedeutung sein und es ihm ermöglichen, positive Erfahrungen zu sammeln.

- **Strukturiertes Vorgehen**

Komplexe Handlungsabläufe sollten in kleinen Schritten geplant und vollzogen werden. Wenn der nächste Schritt als Überforderung erscheint, ist es wichtig, die gelernte Ebene zu variieren, z.B. mit anderen Tätigkeiten zu verknüpfen, um Überforderung, Frustration und den daraus resultierenden Interesseverlust zu vermeiden.

- **Anschaulichkeit und Transfer**

Abstrakte Denkweisen und komplexe Handlungen sind für die Menschen mit Behinderung, die im Förder- und Betreuungsbereich sind meist unüberschaubar und bewirken eine Überforderung. Erfolgreiche Übertragung und Umsetzung von Herausforderungen und Aufgaben in den Alltag geschieht durch anschauliche, vertraute bzw. gelebte Lebensinhalte und Ansprache über mehrere Körpersinne. Eine der besten Förderungen ist es, den Menschen mit Behinderung in den Alltag einzubeziehen, wo er Erfahrungen machen und lernen kann, die bereit erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in eine neue weniger bekannte Situation im Rahmen seiner Möglichkeiten sinnvoll zu übertragen.

- **Tätigkeitsbegleitendes Sprechen**

Es ist sehr wichtig, dass die Tätigkeiten bzw. die Handlungen, die gemeinsam mit Menschen mit Behinderung gemacht werden, sprachlich und bei Bedarf durch nonverbale Signale (Gestik, Mimik) begleitet werden. Der Mensch mit geistiger Behinderung lernt dadurch Worte mit Handlungen und Erfahrungen zu verknüpfen. Die Sprache und nonverbale Bedeutung der Mitteilung werden damit zum Instrument des Denkens.

- **Soziale Lernmotivation**

Eine gute Tätigkeits- und Lernatmosphäre wirkt motivierend auf den Menschen. Es hilft ihm, sich für eine Weile konzentriert und aufmerksam mit der Aufgabe auseinander zu setzen. Gute methodische Vorbereitung (Zielgerechtes Vorgehen beim Handeln), ein reizarmes Tätigkeitsfeld, genügend Zeit ohne Hektik und Anspannung sorgen für einen optimalen Lernprozess.

## 5.5. Die Wichtigkeit der Pflege im Rahmen der ganzheitlichen Betreuung

Die Pflege im Förder- und Betreuungsbereich gewinnt immer mehr an Bedeutung. Menschen mit Schwerstmehrfachbehinderungen neigen nicht selten dazu, aufgrund der Komplexität ihrer Behinderung zusätzlich von Krankheiten betroffen zu sein. Eine gute Grundpflege und fachlich geführte Behandlungspflege sind Prioritäten und Voraussetzungen in der ganzheitlichen Betreuung von Menschen mit Schwerstmehrfachbehinderungen. Deshalb haben wir im Haus einen Pflegebeauftragten.

**Ganzheitliche Pflege** bedeutet konkret: Die sich aus der Pflegebeziehung ergebenden Pflegeaufgaben können mit den Pflegekompetenzen entdeckt und greifbar werden.

**Pflegekompetenzen** sind:

- Umfassend wahrnehmen
- Kommunikation/ Kooperation (u.a. Bedürfnisklärung / Beratung / Gesprächsergebnisse)
- Schutz geben (u.a. Erreichbarkeit)

Die Erfassung wichtiger Details der Pflege wird nur dann adäquat erfolgen, wenn dies durch **qualifiziertes Personal** geschieht, welches im Rahmen der Organisationsstruktur notwendige Zeit, Raum und Mittel zur Bewältigung dieser Aufgabe erhält. Wie zum Beispiel Ausbildung, Pflicht zur Weiterbildung. Mitarbeiter umfassend wahrzunehmen und zu betreuen heißt jedoch nicht, für alles eine Lösung finden oder „alles“ wahrnehmen zu müssen – umfassend bedeutet, das Gegenüber nicht zu reduzieren auf eine Krankheit, sondern beim Gegenüber das wahrzunehmen, was jetzt notwendig ist. Dabei können Informationslücken ggf. bestehen bleiben, wenn z.B. die Mitteilungsfähigkeit des Kranken eingeschränkt oder kaum vorhanden ist, oder er selbst / die Zugehörigen ganz bewusst wenig bzw. keine Angaben machen möchten. Angestellte haben unterstützende Funktion bei der Kommunikation. Prinzipien der Gesprächsführung sollten dabei beachtet bzw. angewendet werden. Hier die 4 Grundprinzipien im Einzelnen.

**Die vier grundlegenden Prinzipien sind:**

1. Empathie zeigen, indem die Situation aus der Sicht des Mitarbeiters betrachtet und verstanden wird
2. Selbstwirksamkeit stärken, indem der Mitarbeiter in der Annahme bestärkt wird, Veränderungen erreichen zu können
3. flexibler Umgang mit Widerstand: das Finden eigener Lösungswege unterstützen, neue Sichtweisen anbieten statt Argumente des Widerstands wegzudiskutieren
4. Diskrepanz erzeugen: Wenn dem Mitarbeiter deutlich wird, dass sein momentanes Verhalten im Widerspruch zu wichtigen Zielen und Vorstellungen für seine Zukunft steht, kann dies die Veränderungsbereitschaft stärken

**Spezielle trainierbare Prinzipien sind:**

1. aufrichtiges Interesse am Mitarbeiter und seiner Situation vor allem durch aktives Zuhören signalisieren
2. Akzeptanz und Bestätigung vermitteln
3. selbstmotivierende Haltungen des Mitarbeiters hinsichtlich Problemeinsicht, Bedenken und Veränderungsbereitschaft hervorlocken und selektiv verstärken
4. dem Mitarbeiter mit der Haltung begegnen, dass er stets die freie Wahl hat und selbst entscheiden kann, was er möchte.

**Dokumentation**

Zur Sicherstellung einer hochwertigen und ganzheitlichen Pflege gibt es neben der Begleitplanung die DAN- Akten, welche eingerichtet wurden um im Notfall mit einem Handgriff alle nötigen Informationen parat zu haben und einige zusätzliche, pflegerisch-medizinische Werkzeuge bieten. In diesem Rahmen gibt es u.a. Formblätter zu Dekubitusprophylaxe, Ausgabelisten für Medikation sowie Ein- und Ausführprotokolle. Die Angestellten sind verpflichtet die DAN Akten für jeden Mitarbeiter zu führen.

## 5.6. Strukturelle und organisatorische Rahmenbedingungen

Der Förder- und Betreuungsbereich ist eine Tageseinrichtung, wobei die Betreuungszeiten den Arbeitszeiten der Werkstatt angeglichen sind. Die WEK verfügt über keine eigenen Wohnheime, allerdings bieten die Gesellschaftervereine „Lebenshilfe Esslingen e.V.“, „Verein für Körperbehinderte Esslingen e.V.“ und „Lebenshilfe Kirchheim e.V.“ stationäre Wohnstätten an. In der Regel benutzen die Mitarbeiter im Förder- und Betreuungsbereich organisierten Fahrdienst.

- **Aufnahmeverfahren**

Eine Aufnahme in den Förder- und Betreuungsbereich erfolgt immer in möglichst enger Zusammenarbeit mit den Angehörigen bzw. Mitarbeitern der stationären Wohnstätten und den abgebenden Institutionen, um einen guten Übergang und Informationsfluss gewährleisten zu können.

Vor einer Aufnahme in den Förder- und Betreuungsbereich findet ein Gespräch mit den Angehörigen und/ oder der abgebenden Institution statt. Vor der Aufnahme erfolgt auf Wunsch ein Praktikum im Förder- und Betreuungsbereich. Der darauf basierende Bericht, evtl. Schulzeugnisse, ärztliche Gutachten und sonstige Berichte dienen zur Begründung der Aufnahme. Des Weiteren wird zur Aufnahme ein Fachausschussbeschluss gefertigt. Die Aufnahme in die Förder- und Betreuungsgruppen erfolgt nach Kostenzusage des Kostenträgers.

- **Begleitplanung/Begleitplanungsgespräche**

Für jeden Mitarbeiter erstellen wir (gemäß des Kapitels Kernprozesse im QM-Handbuch) zu Beginn seines Aufenthaltes im Förder- und Betreuungsbereich eine Begleitplanung, in der Vorerfahrungen, Assistenzbedarf, Lebensumfeld, Möglichkeiten und Grenzen, Vorlieben und Abneigungen beschrieben werden. Der darauf resultierende Förderbedarf mit festgelegten Zielen und Maßnahmen stellt den Kern der Begleitplanung dar. Die Angestellten sind verpflichtet die Begleitplanung einmal jährlich zu bearbeiten. Um eine lückenlose Begleitplanung erstellen zu können, sind wir auf die Informationen seitens der Angehörigen/ Wohnheimmitarbeiter angewiesen. Solche umfassenden Informationen helfen den Angestellten z.B. viele Ängste oder oppositionelle Verhaltensweisen der Mitarbeiter verstehen zu können. In regelmäßigen Gesprächen, nach Möglichkeit mit dem Mitarbeiter und seinen Angehörigen bzw. den Mitarbeitern der stationären Wohnstätten reflektieren wir die momentane Verfassung, evtl. anliegende Fragen und Probleme und erstellen zukünftige Entwicklungsziele im Rahmen einer Begleitplanung.

Daraus ergeben sich konkrete Einzelangebote bzw. Maßnahmen im Alltag. Diese fließen in den Tages- und Wochenplan mit ein und werden ein Mal jährlich als Pflicht dokumentiert.

- **Interdisziplinäre Arbeit**

Eine Interaktion mit dem Mitarbeiter mit Behinderung erfordert von Angestellten eine Orientierung in seinem Denken und Erleben, in seiner Erfahrung, in seinen Werten und in dem, was ihm wichtig ist. Die Erkenntnisse der anderen Berufsfelder sind für eine gelungene Interaktion von großer Bedeutung.

Der Angestellten der WEK arbeiteten eng mit PhysiotherapeutInnen, ErgotherapeutInnen, LogopädlInnen psychologischem Dienst, SonderschullehrerInnen, Ärzten, kommunalen Behörden, Therapeuten des musisch-kreativen Bereiches und anderen zusammen.

- **Zusammenarbeit mit Angehörigen und Wohnstätten**

Für die bestmögliche Betreuung und Förderung der Mitarbeiter des Förder- und Betreuungsbereichs ist eine Zusammenarbeit mit Angehörigen und Mitarbeitern der stationären Wohnstätten notwendig. Zu diesem Zweck dienen Kontakte wie Telefonate, Informationshefte, gegenseitige Besuche, gemeinsame Feste sowie formelle Kontakte wie Befragungen, Hausbesuche und Fallgespräche mit Mitarbeitern der stationären Wohnstätten und Angehörigen.

- **Anforderung an das Personal**

Im Förder- und Betreuungsbereich der Werkstätten Esslingen-Kirchheim GmbH arbeiten HeilerziehungspflegerInnen, ErzieherInnen, Jugend- und HeimerzieherInnen sowie Alten- und KrankenpflegerInnen mit entsprechender Erfahrung in der Behindertenhilfe. Für die Arbeit im Förder- und Betreuungsbereich ist fachlich fundiertes Wissen insbesondere bei der Betreuung von Menschen mit Schwerstmehrfachbehinderungen sehr wichtig sowie die Bereitschaft, sich weiterzubilden. In unsere Arbeit fließen immer wieder neue Erfahrungen und Kenntnisse aus Fortbildungen, Hospitationen, Publikationen, Supervisionen und berufliche Vorerfahrungen ein. Förderung und Betreuung wie wir sie verstehen, bedarf eines ausreichenden Zeitpotentials in Form einer dafür notwendigen Personaldichte. Die professionelle Arbeitseinstellung eines Angestellten zeichnet sich durch regelmäßigen Informationszufluss von fachwissenschaftlichen und praxisorientierten Erkenntnissen, Reflektion der eigenen Arbeit (auch eigene Grenzen erkennen), Transparenz von Angeboten und Optimierung von Angeboten aus. Es ist wichtig, dass sich Angestellte an einem ständig, aktiven Arbeitsprozess beteiligen.

- **Personalschlüssel**

Der Förder- und Betreuungsbereich der WEK ist in der Regel auf Gruppen mit sieben Mitarbeitern ausgelegt, die durch zwei Gruppenleiter und eine Hilfskraft (ZDL, FSJ, Praktikanten) betreut werden. Wir in der WEK legen sehr viel Wert auf die Qualität der Betreuung und Förderung. Durch einen guten Personalschlüssel hat die Gruppenleitung optimale Planungsbedingungen sowohl für Gruppenaktivitäten als auch für die Einzelförderung.

- **Räumlichkeiten**

Die WEK verfügt über ein angemessenes Raumangebot, das auf die Anforderungen der Mitarbeiter ausgelegt ist. Unseren Mitarbeitern stehen die Räume für Physiotherapie, Musik, Entspannung etc. zur Verfügung. Des Weiteren gibt es in Esslingen eine Gymnastikhalle für Sport, Bewegung und Spiele. Außerdem besitzt der FuB rollstuhlgerechte Küchen und eine entsprechende Anzahl an Sanitärräumen, die überwiegend barrierefrei sind.

## 6. Öffentlichkeitsarbeit

Durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit (Feste, Weihnachtsmarkt, Tag der offenen Tür, Disco etc.) wird die Wahrnehmung der Gesellschaft bezogen auf das Leben und die Arbeit von Menschen mit Behinderung positiv beeinflusst.

Unsere Öffentlichkeitspräsenz führt zum besseren Informationsfluss und Aufklärung der Gesellschaft.

Außer zahlreichen Veranstaltungen präsentiert sich der Förder- und Betreuungsbereich in der Öffentlichkeit durch Produktion von Eigenprodukten und intensiven Kontakte zu diversen allgemeinbildenden und beruflichen Schulen.

Im Jahr 2009 wurde die Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit gebildet, die als Zentralstelle für Vorschläge, Ideen und Zusammenarbeit mit der Öffentlichkeit gedacht ist.

Esslingen, 25.06.2010

Das Team

Förder- und Betreuungsbereich

## 7. Literaturverzeichnis

Hahn, Gustav-Peter (1995): Hilfe für die Zusammenarbeit mit geistig Behinderten, Edition Marhold – Verlag Spiess, Berlin

Hausinterne Unterlage - Sperrer-Kniep, Ursula (2000): Konzeption des Förder- und Betreuungsreichs der WEK

Hensel, Ute (2001): Qualitätssicherung der Angebote in der Tagesförderung für erwachsene Menschen mit geistiger Behinderung, Lebenshilfe-Verlag Marburg

Maslov, H. Abracham (1981): Persönlichkeit und Motivation, Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH, Reinbek bei Hamburg

Moor, Paul (1964): Heilpädagogik, Ein pädagogisches Lehrbuch, Verlag Hans Huber, Berlin

Ondracek, Petr (2005): Didaktik-Methodik der Heilpädagogik, Syntact Gesellschaft für Bildung, Beratung und Service mbH, Mainz, im Auftrag der Katholischen Erwachsenenbildung Rheinland-Pfalz, Landesarbeitsgemeinschaft e.V., Mainz: Eigendruck

Rogers, Carl R./Rossenberg Rachel L (1980): Die Person als Mittelpunkt der Wirklichkeit, J.G. Cotta´sche Buchhandlung Nachfolger GmbH, Stuttgart

Rogers, Carl R. (1980): Entwicklung der Persönlichkeit, J.G. Cotta´sche Buchhandlung Nachfolger GmbH, Stuttgart

Zimmer, Renate (2005): Heilpädagogische Förderung durch Motopädagogik Syntact Gesellschaft für Bildung, Beratung und Service mbH, Mainz, im Auftrag der Katholischen Erwachsenenbildung Rheinland-Pfalz, Landesarbeitsgemeinschaft e.V., Mainz: Eigendruck



# WEK

**Werkstätten** Esslingen | Kirchheim

Gesellschafter: Lebenshilfe Esslingen • Lebenshilfe Kirchheim • Verein für Körperbehinderte Esslingen

Röntgenstraße 36  
73730 Esslingen am Neckar

Tel. 0711/ 93 08 01 - 0  
Fax 0711/ 93 08 01 - 30

info@w-e-k.de  
www.w-e-k.de