

Der Zuverdienst ALADIN

Selbstverständnis, Nachfrage, Angebote und Hintergründe



Unser Leitbild:

Arbeit und sinnvolle Beschäftigung bieten ein großes Potential zur Rehabilitation psychisch Kranker. Arbeit ist sinnstiftend, strukturiert den Tagesablauf, fördert das Selbstbewusstsein und vermittelt soziale Beziehungen.

Ziel des Zuverdienst Aladin ist es, möglichst viele sinnvolle Beschäftigungsmöglichkeiten für psychisch Kranke zu schaffen, die den individuellen Bedürfnissen und Fähigkeiten des Interessenten Rechnung tragen.

Ein besonderes Anliegen ist uns dabei, Standorte zu finden, die außerhalb von sozialpsychiatrischen Einrichtungen liegen. Dies gelingt uns leider nicht immer und ist vor dem Hintergrund eines sehr knappen Budgets auch nicht leicht zu verwirklichen.

Zielgruppe:

Das Angebot des Zuverdienstes richtet sich an zwei Zielgruppen:

- a) Psychisch Kranke, die nur stundenweise arbeiten können oder wollen erhalten entsprechende Arbeitsangebote.
- b) Psychisch Kranke, die kurz- oder mittelfristig eine weiterführende Maßnahme anstreben, können ihre Belastung erproben, bzw. ihre Belastungsfähigkeit steigern.

An der folgenden Verteilungsübersicht der Wochenarbeitsstunden und der Verweildauer im Zuverdienst lässt sich erkennen, dass ein Großteil der Mitarbeiter der ersten Zielgruppe zu zuordnen ist. So waren im Jahr 2003 über dreiviertel und im Jahr 2004 fast alle unserer Mitarbeiter unter 12 Stunden pro Woche beschäftigt:

Verteilung der Wochenarbeitsstunden im Jahr 2003, 2004

Stunden	2003	2004
>5	21	21
5-12 Std.	23	30
12-20	4	1
> 20	0	0

Bei den Verweilzeiten ist zu erkennen, dass etwa ein Drittel unserer Mitarbeiter länger als drei Jahre bei uns im Zuverdienst beschäftigt sind:

Verweilzeiten im Zuverdienst, Stand Juli 2004:

Jahre	5/2003	7/2004
<1	21,74 %	60,61 %
1-2	26,09 %	9,09 %
2-3	17,39 %	15,15 %
3-4	21,74 %	3,03 %
4-5	13,04 %	12,12 %
5-6		15,15 %

Auf der anderen Seite haben wir Mitarbeiter, die uns verlassen, um sich beruflich zu verbessern. So wechselte in den Jahren 2002 bis 2004 ein Mitarbeiter in eine Werkstatt für Behinderte, vier Mitarbeiter wechselten in ein anderes Beschäftigungsverhältnis (Teilzeit, ABM), und vier Mitarbeiter haben eine berufliche Rehabilitationsmaßnahme begonnen.

Unser Selbstverständnis:

Das Selbstverständnis des Zuverdienst ALADIN lässt sich durch die Stichworte niedrigschwellig, unbürokratisch, individuell und familiär kompakt beschreiben:

Niedrigschwellig

Wir erwarten für die Beschäftigungsaufnahme keine besondere Qualifikation, sondern eine Motivation. Es wird dann entsprechend der Qualifikation und Motivation ein Arbeitsplatz gesucht der passt.

Unbürokratisch

Zur Einstellung führen wir ein zeitnahes Bewerbungsgespräch, wir erwarten keine schriftliche Bewerbung. Die Arbeitsvereinbarung wird mündlich geschlossen.

Individuell

Als niedrigschwelliges Beschäftigungsprojekt erwarten wir eine Leitungsbereitschaft, aber keine besondere Leistungsfähigkeit. Im Zuverdienst soll möglichst kein Leistungsdruck entstehen. Angestrebt wird der Einklang von Leistungsfähigkeit und Leistungserwartung.

Entscheidendes Kriterium ist die subjektive Wahrnehmung des Zuverdienstmitarbeiters. Bei der Wahrnehmung der subjektiven Leistungsgrenzen – die ja auch täglich schwanken können - werden die Zuverdienstmitarbeiter durch die Anleiter unterstützt. Unsere Zuverdienstmitarbeiter stehen nicht unter Druck, ein bestimmtes Pensum schaffen zu müssen.

Wir beschäftigen unsere Zuverdienstmitarbeiter mit einem flexiblen Stundenumfang, der jederzeit verändert werden kann. Auch kann der Zuverdienstmitarbeiter sein Beschäftigungsverhältnis jederzeit ruhen lassen, wenn er eine längere Beschäftigungspause braucht.

Familiär

Wir pflegen eine Betriebsatmosphäre wo der einzelne Mitarbeiter das Gefühl bekommen soll, dass er als ganze Person gesehen wird. Wir haben Verständnis für die individuellen Probleme, die über die Probleme am Arbeitsplatz hinausgehen, versuchen diese aber nicht zu lösen. Bei Problemen am Arbeitsplatz wird der Mitarbeiter durch unsere Anleiter unterstützt.

Unsere Zuverdienstmitarbeiter sollen eigene Ideen und Verbesserungsvorschläge ins Projekt tragen. Hierfür unterhalten wir eine intensive Teamkultur. Im Rahmen des Teams können auch Konflikte und Probleme mit der Arbeit besprochen werden. Wir ermuntern unsere Zuverdienstmitarbeiter, dies auch zu tun.

Was kann man bei uns lernen?:

- Trainieren von Arbeitsgrundfertigkeiten wie: Pünktlichkeit, Genauigkeit, kontinuierliches Arbeiten, Frustrationstoleranz und Flexibilität
- Erprobung der eigenen Belastbarkeit und Findung eines eigenen Belastungsprofils

- Trainieren von Teamarbeit: Standpunkte vertreten, Kritikfähigkeit und Verantwortung übernehmen
- Erfahrungen sammeln in der Berufsbranche des Standorts

Nachfrage:

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Beschäftigte (pro Jahr)	8	20	23	20	31	44	52
Bewerbungs- gespräche		19	14	17	38	36	52
Neuzugänge	8	8	11	4	20	17	19
Abgänge	3	7	5	3	8	6	9

Es ist uns gelungen, das Arbeitsangebot des Zuverdienstes stetig zu steigern. Qualitative Schritte waren hier das Jahr 1999 und 2002. In diesen Jahren, wurden jeweils neue Standorte vom Zuverdienst ALADIN eröffnet. Zu bemerken ist, dass trotz dieser Steigerungen die Nachfrage nach Beschäftigung immer höher war als unser Beschäftigungsangebot. Wie die meisten Zuverdienste der Stadt Berlin, hat auch der Zuverdienst ALADIN eine Warteliste mit Interessenten.

Unsere Projektstandorte:

Das Beschäftigungsangebot des Zuverdienst ALADIN lässt sich in vier Bereiche unterteilen:

a) Küchenbereich

Im Küchenbereich sind 14 Zuverdienstmitarbeiter beschäftigt, die in der Cafeteria der Evangelischen Fachhochschule Berlin tätig sind. Dort helfen die Mitarbeiter täglich 100 Essen herzustellen und auszugeben. Tätigkeiten sind: Zuarbeit zur Köchin, Essensausgabe, Kassieren und Spülen.

b) Café Sonnenschein und Café am Teich

Im Café Sonnenschein und im Café am Teich finden 6 Mitarbeiter Beschäftigung. Tätigkeiten sind der Service und das Backen von Kuchen.

c) Büroservice

Im Computerbereich finden 9 Mitarbeiter Beschäftigung. Tätigkeiten sind Textverarbeitung, Tabellenkalkulation und Websiteerstellung.

d) häusliche Dienstleistungen

Im Bereich der häuslichen Dienstleistung sind 4 Mitarbeiter Beschäftigt. Tätigkeiten sind Reinigungsaufgaben, Botendienste und häusliche Reparaturen.

Organigramm Zuverdienst ALADIN (Stand 6/2004)

Zuverdienst ALADIN



**Küchen-
bereich /
Cafeteria der
EFB**

2 Festmitarbeiter
1 Ida Mitarbeiter
1 ehrenamtl.
Kraft
14 Zuverdiener

**Café Sonnen-
schein / Café am
Teich**

1 Festmitarbeiter
1 400 €-Kraft
6 Zuverdiener

Büroservice:

1 Festmitarbeiter
1 Ida Mitarbeiter
9 Zuverdiener

**Dienstleistungs-
bereich:**

Betreuer des
Wohn-
bereich
4 Zuverdiener

Besondere Beschäftigungsangebote:

Besondere Beschäftigungsangebote sind das Belastungstraining und das Netzwerk Integration und Arbeit:

a) Belastungstraining

Das Belastungstraining bietet Mitarbeitern die kurz- oder mittelfristig eine weiterführende Maßnahme anstreben die Möglichkeit, sich mit einer höheren Wochenarbeitszeit im Zuverdienst zu erproben. Neben der Arbeit können die Teilnehmer sich im Rahmen unserer Tagesstätte in zwischenmenschlichen Fähigkeiten weiterentwickeln. Ein Einzelgespräch bietet die Möglichkeit einer intensiven Betreuung. In einer themenzentrierten Gruppe können die Teilnehmer ihre bisherigen Berufserfahrungen reflektieren und neue berufliche Perspektiven entwickeln.

Im Jahr 2003 konnten zwei Teilnehmer des Belastungstrainings im Anschluss an externen Beruflichen Trainingsmaßnahmen teilzunehmen.

b) Netzwerk Integration und Arbeit

Ziel des Netzwerkes ist es, erfahrenen Zuverdienstmitarbeitern, die auch ohne Anleitung vor Ort beschäftigungsfähig sind, individuell gestaltete Beschäftigungsverhältnisse außerhalb der sozialpsychiatrischen Versorgung zu suchen. In der Einarbeitungsphase werden die „ehemaligen“ Zuverdienstmitarbeiter und die Arbeitgeber intensiv betreut. Wir bieten uns den Unternehmen als Vermittlungsinstanz im Falle von Konflikten an. Die Zuverdienstmitarbeiter können langfristig Unterstützung durch eine begleitende Gesprächsgruppe erhalten. Dieses Projekt wurde im Jahr 2003 aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds unterstützt.

c) Patenprojekt

Das Patenprojekt der Perspektive Zehlendorf soll psychisch Kranken bei der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz oder Beschäftigungsort helfen. Unterstützung erhalten die Teilnehmer auch bei der Planung weiterer Schritte im individuellen Rehabilitationsweg. Die in diesem Zusammenhang stehenden Ängste und Unsicherheiten, können in einer monatlichen Gruppe besprochen werden. Hier werden auch die weiteren individuellen Schritte geplant, die bis zum nächsten Treffen umgesetzt werden sollen. Bei Bedarf erhält der Teilnehmer bei der Umsetzung Unterstützung durch einen Paten.