

impulse

04.2015

7,50 Euro

ISSN 1434-2715

www.bag-ub.de/impulse

Brücken bauen

Arbeiten trotz Autismus-Spektrum-Störung

Möglichkeiten schaffen

Arbeitsangebote für Menschen mit hohem
Unterstützungsbedarf

Schwerpunktthema

Jahrestagung der BAG UB 2015

75

Editorial



Claus Sasse

Liebe Leserinnen und Leser

Ein bewegendes Jahr geht zu Ende. Ein bestimmendes Thema war die Zuwanderung von Menschen aus Kriegs- und Krisengebieten nach Europa und auch nach Deutschland. Den Menschen, die jetzt in diesem Land Schutz und eine Lebensperspektive suchen, eine umfassende Teilhabe zu ermöglichen, ist eine gesellschaftliche Herausforderung. Unter den Geflüchteten sind auch zahlreiche Menschen mit Behinderung. Eine angemessene Unterstützung dieser Menschen ist eine besonders wichtige Aufgabe. Wir wollen uns damit in einem der nächsten Schwerpunkte beschäftigen.

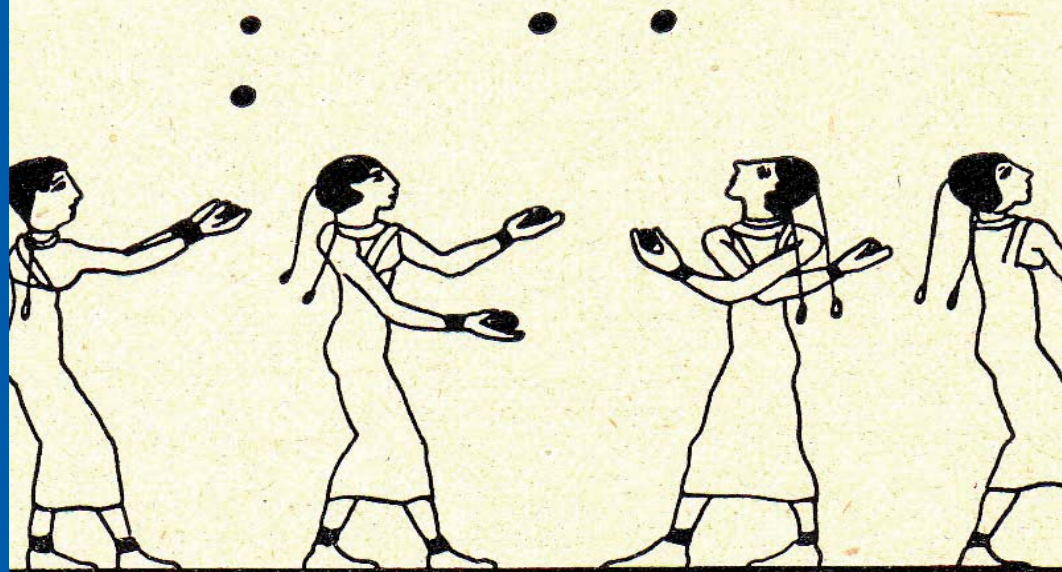
Schwerpunkt dieser Ausgabe ist die Jahrestagung der BAG UB, die im November in Suhl stattfand. Alle, die nicht dabei sein konnten, finden in diesem Heft eine kleine Auswahl der Themen, die in den Workshops behandelt wurden: Kerstin Reisinger befasst sich mit dem Thema Psychische Belastungen in sozialen Dienstleistungsberufen. Angela Holtze schreibt über Bedingungen, die Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung einen Einstieg in den Job ermöglichen können. Helga Ringhof und Manfred Klingler geben Einblick in ein Projekt der Lebenshilfe Worms, das Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf die Möglichkeit eröffnet, Dienstleistungen im Gemeinwesen zu erbringen. Oliver Heß resümiert die Entwicklungen im Bereich der Unterstützung von Menschen mit Hörbehinderung. Raphael Donati und Margot Pohl aus Südtirol berichten, was durch eine Persönliche Zukunftsplanung in Bewegung gesetzt werden kann. Ein besonderer Dank der impulse-Redaktion geht an die unterstützte ArbeitnehmerInnen, die in einem Workshop eine Tagungs-Zeitung produziert haben und in der sie sich mit dem Thema der Tagung, „Arbeit für alle“, auseinandersetzen. Die Ergebnisse der anderen Workshops werden wir auf unserer Homepage dokumentieren. Besonders zu empfehlen sind dabei die Videos der Präsentationen aus den Kreativ-Workshops. Vielleicht machen Sie es einfach wie beim Adventskalender: jeden Tag nur ein Türchen öffnen...

Wir wünschen Ihnen aber jetzt erst einmal eine anregende Lektüre und einen guten Start ins neue Jahr!

Was, wenn die Psyche ansteckend ist? Psychische Belastungen in sozialen Berufen

12

Klaaschwotz



SCHWERPUNKT

Jahrestagung 2015

06 **Brücken auf dem Weg zur Inklusion**

In den Job trotz
Autismus-Spektrum-Störung
von **Angela Holtze**

12 **Was, wenn die Psyche ansteckend ist?**

Psychische Belastungen in
sozialen Dienstleistungen
von **Kerstin Reisinger**

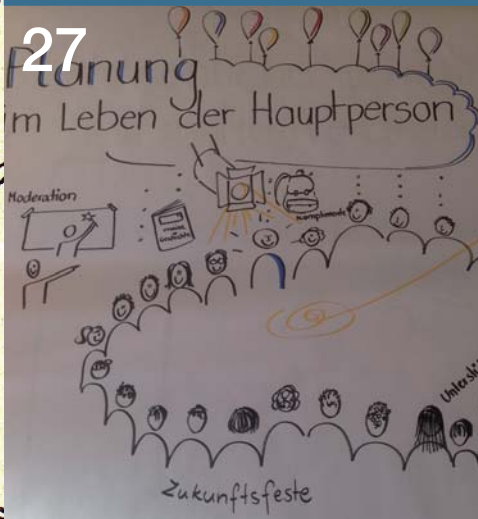
10 **„Vieles hat sich verbessert“**

Unterstützungsleistungen des
IFD für hörbehinderte Menschen
von **Oliver Heß**

zer wikimedia

Persönliche Zukunftsplanung:
Kraftvolle Veränderung

27



Arbeit möglich machen: Angebote für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf

33



FÜR ALLE

Die Tagungszeitung
Seite 15

BAG UB INTERN

27 **Persönliche Zukunftsplanung**
Kraftvolle Veränderungen im Leben der Hauptperson
von Raphael Donati und Margot Pohl

38 **Nachhaltigkeit und Qualitätssicherung**
Neues Projekt der BAG UB
von Jörg Bungart, Kirsten Hohn und Jan Siefken

39 **Impressum**

33 **Arbeit möglich machen**
Angebote für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf
von Helga Ringhof und Manfred Klingler

Brücken auf dem Weg zur Inklusion

In den Job trotz Autismus-Spektrum-Störung – wie kann das gelingen?

Von Angela Holtze

Menschen mit Handicaps aus dem Formenkreis des Autismus haben es schwer im ersten Arbeitsmarkt ihren Platz zu finden. In besonderer Weise sind sie auf logisch nachvollziehbare und stabile Abläufe angewiesen, um sich stressfreier orientieren und ihre Arbeitskraft entfalten zu können. Ihre Fokussierung auf klare Strukturen und Eindeutigkeit sind aber auch Qualitäten, die in unserer immer vielfältiger werdenden Arbeitswelt eine wichtige Bereicherung beinhalten. Entsprechende Aufklärung der Umgebung, Wertschätzung, Vernetzung und die Erarbeitung notwendiger Rahmen- und Arbeitsbedingungen sind grundlegende Elemente auf dem Weg zur Inklusion.

Wie schaffen wir es, diese wertvollen Qualitäten für den ersten Arbeitsmarkt zu verdeutlichen? Und andersherum: welche Bedingungen benötigt ein Mensch mit Autismus bezüglich seiner persönlichen Stabilität und Zukunftsplanung, bedarfsorientiert und individuell? Welche Methoden, Arbeitsweisen und Erfahrungen lassen sich nutzen, um dem Ziel der Inklusion näherzukommen?

Ein Beispiel für erfolgreiche Inklusi-

onsarbeit: 2004 begann der bundesweit aufgestellte Arbeitsmarkt-Dienstleister SALO+PARTNER in der Niederlassung Neumünster die Rehabilitationsmaßnahme *AuReA@SALO*, zunächst mit dem Status eines Pilotprojekts. Mit Frau Angela Holtze, zu diesem Zeitpunkt noch Leiterin des Vereins „Hilfe für das autistische Kind e.V.“ in Schleswig-Holstein, konnte eine Expertin für die Leitung von *AuReA@SALO* gewonnen werden. Ihr gelang es rasch, autismusspezifische Pädagogik mit den hohen Ansprüchen der beruflichen Rehabilitation zu vernetzen. Das ehrgeizige Ziel von Frau Holtze und ihrem engagierten Reha-Team stand von Beginn an fest: *AuReA@SALO* sollte individuelle Wege zur beruflichen Erst- oder Wiedereingliederung auf dem ersten Arbeitsmarkt am Heimatort für Menschen mit einer Autismus-Spektrum-Störung ermöglichen. Dafür wurde – und wird bis heute – die pädagogische Marschroute passgenau auf den Förderbedarf des jeweiligen Kunden abgestimmt. Dies ermöglicht erfolgreiche Inklusionsprozesse im Einklang mit den variierenden Stärken und Spezialinteressen unserer Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Insbesondere autismusspezifisch ausgerichtete Förderprogramme wie zum Beispiel TEACCH („Treatment and Education of Autistic and related Commu-

nication-handicapped Children“), autismus-spezifisches Sozialtraining und intensive Kommunikations- und Wahrnehmungsförderung gehören als feste Größen in den berufsbezogenen Schulalltag. Im Vordergrund stehen dabei der Ausbau vorhandener Fähigkeiten, der Erwerb von berufsrelevanten Kenntnissen und die Entwicklung von Fertigkeiten, die zur Teilhabe am Arbeitsleben unabdingbar sind.

Die Erfahrungen der vergangenen Jahre innerhalb der beruflichen Rehabilitationsprozesse, haben weiteren Handlungsbedarf aufgezeigt. Ein Teil der autistischen Jugendlichen und jungen Erwachsenen zeigt in der schwierigen Übergangsphase von der Schule in die Berufs- bzw. Erwachsenenwelt einen erweiterten Förderbedarf bezogen auf die Persönlichkeitsreife. Die Jugendlichen benötigen einen verlängerten Zeitrahmen zur Weiterentwicklung und Neuorientierung. Mit dem Ziel, auch diesen Prozess erfolgreich zu bewältigen, hat das Experten-Team von SALO+PARTNER einen weiteren Weg für eine kleine Gruppe von Jugendlichen geebnet.

Außerdem haben wir unser bestehendes Eingliederungsangebot für Erwachsene – die spezifische Gruppenmaßnahme „Wege in Arbeit“ – um eine bedarfsorientierte Einzelmaßnahme durch eine Begleitung am



Holzwerkstatt des AuReA Kompetenzzentrums Köln

Foto: AuReA@SALO

Heimatort über die Fachleistungsstunden ergänzt, um sämtliche individuellen Anforderungen optimal abzudecken.

Was tun, wenn`s brennt? Sofortmaßnahmen am Arbeitsplatz

Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen benötigen im Berufsleben individuelle Beratung, Unterstützung und bedarfsorientierte Hilfestellungen. Vielfältige Faktoren zur Erweiterung der Wahrnehmungs- bzw. Informationsverarbeitung ermöglichen eine Kommunikation auf gemeinsamer Ebene. Im Folgenden wird ein Katalog von Sofortmaßnahmen vorgestellt, die einfach umsetzbar sind:

Gestaltung des Arbeitsplatzes

- Übersichtliche Strukturierung der Räumlichkeiten (unterschiedliche Arbeitsbereiche, WC, Pausenraum, Arbeitsplatz)
- Fester Arbeitsplatz bzw. möglichst

wiederkehrende Arbeitsbereiche bzw. Tätigkeiten

- Visuelle Hilfen wie zum Beispiel Pläne, Ordnungssysteme, Markierungen und/oder Beschriftungen von Materialien und Funktionsbereichen, Räumlichkeiten
- Bedarfsorientierte Gestaltung einer reizarmen Umgebung (z.B. mit dem Blick zur Wand, Lichtreflexionen und/oder Geräuschquellen reduzieren/vermeiden)

Visuelle Strukturierungshilfen

Pläne und Symbole geben Orientierung in Raum und Zeit und unterstützen die Selbstbestimmung, Selbstorganisation und somit die Handlungsfähigkeit.

- Wochen- und Tages- und Handlungsplan
- Strukturierung von Arbeitsabläufen und Information über Zielsetzung (Vorhersehbarkeit)
- Einsatz von Uhren z.B. „Time Timer“

(Uhr, die die ablaufende Zeit visualisiert oder Wecker)

Kommunikation und Informationsweitergabe

Personen mit Autismus-Spektrum-Störungen verstehen sprachliche Inhalte meist „wort-wörtlich“. Verbale Anweisungen in Verbindung mit visuellen Elementen und Bewegungsabläufen fördern die Informationsverarbeitung.

- Persönliche Ansprache
- Eindeutige Formulierungen
- Doppeldeutigkeiten, Ironie vermeiden
- Visualisierungen von Informationen (z.B. Bild, konkretes Material, konkretes Ziel etc.)

Routinen

Routinen geben Sicherheit und Orientierung im Arbeitsalltag.

- Rituale im Arbeitsalltag geben Orientierung und lassen Sicherheit entstehen



Lernbereich von AuReA in Neumünster

Foto: AuReA@SALO

Da es sich beim Autismus auf der Erscheinungsebene um eine fast unsichtbare Behinderung handelt, bedarf es zwingend der Aufklärung, Sensibilisierung und Mitarbeit der Umwelt, beziehungsweise von Arbeitgebern und Kollegen des ersten Arbeitsmarktes. Das in der Regel scheinbar gute Sprach- und Sprechvermögen und die anscheinend körperliche Unversehrtheit erschweren dem Außenstehenden das Nachvollziehen und die Akzeptanz der andersartigen Verhaltensweisen und Kommunikationsformen eines Menschen mit Autismus. Ein Arbeitsschwerpunkt ist daher die personenbezogene Betriebsakquisition sowie die Aufklärung, Beratung und Unterstützung des Arbeitgebers und der Kollegen vor Ort.

Menschen mit Autismus können die Komplexität einer beruflichen Tätigkeit in ihren realen Dimensionen selten erfassen. Vielmehr führen vorrangige Einzelaspekte und/oder Umwelteinflüsse zu einem ersten Berufswunsch. In dieser Phase gilt es,

zur Kompensation der gestörten Vorstellungsfähigkeit die Arbeitsanforderungen der konkreten Berufsfelder zu vermitteln - durch Betriebsbesichtigungen, betriebliche Praktika und gezielte Aufgabenstellungen. In Einzelfällen können gerade Spezialinteressen (z. B. Schäfer, Imker) dieser Personengruppe zum direkten Weg der Berufswahl und im Idealfall zur Ausbildung oder Anstellung auf den ersten Arbeitsmarkt führen.

Bezogen auf die Kompensation der individuell ausgeprägten Wahrnehmungsverarbeitungsstörungen stehen sowohl das Herausfinden der persönlichen Störfaktoren wie auch die negativ beeinflussenden Umweltbedingungen (z.B. Geräusche, Gerüche) im Fokus. Das Erlernen von Kommunikationsformen und -strategien in der Erwachsenenwelt und ein Verstehen von sozialem Rollenverhalten und Rahmenbedingungen in der Berufswelt in einer Ausbildung oder Anstellung (bei Bewerbungen, in der Berufsschule, gegenüber

dem Arbeitgeber und Kollegen) geben dem Rehabilitanden erste Einblicke in die Arbeitswelt.

Dabei kann es sich um unterschiedliche und für Nicht-Betroffene auf den ersten Blick beinahe „banal“ wirkende Trainingsbereiche handeln. So wie bei Frau Anna T., die erst im Alter von 19 Jahren die Diagnose Asperger-Syndrom erhielt. Mit Hilfe ihrer Familie und der Unterstützung der Schulleitung hatte sie es erfolgreich bis zum Abitur geschafft. Doch nach der relativ klar strukturierten Schulzeit wuchsen Anna T.s Probleme im Umgang mit anderen Menschen. Die Handicaps in der zwischenmenschlichen Kommunikation und Diskrepanzen im sozialen Kontakt mit der Erwachsenenwelt nahmen extrem zu. Das für den Autismus typische Ungleichgewicht zwischen der intellektuellen und der emotionalen Ebene ihrer Persönlichkeitsentwicklung wurde immer deutlicher. Anna T. zog sich mehr und mehr in ihre eigene Welt zurück und nahm scheinbar immer weni-

ger Notiz von ihrer Umwelt. Sie vertiefte sich in ihren Computer und sehr ausgefallene Spezialinteressen, vorzugsweise im mathematischen oder technischen Bereich. Die damit verbundenen Inhalte beherrschten Frau T. meist völlig. Eine Wechselseitigkeit in Gesprächen war kaum noch zu beobachten.

Schließlich kam die Abiturientin zu SALO nach Neumünster. Im Verlauf der AuReA-Maßnahme wurde deutlich, dass schon der Bewerbungsprozess für Frau T. behinderungsbedingt - wie für die meisten Betroffenen - eine enorme Herausforderung bedeutete. Bestehende Kommunikationshemmnisse, ein bruchstückhaftes Regel- und Rollenverständnis, eine kurzfristige Wechselseitigkeit und ein unfertiges Selbstbild in Verbindung mit gering entwickeltem Empathievermögen, bedeuteten für die Rehabilitandin schier unüberwindbare Barrieren. Doch Anna T. wollte den Weg in den Beruf meistern. Mit dem Ziel eines möglichst selbstgestalteten Bewerbungsgesprächs erlernte und trainierte Frau T. kontinuierlich die einzelnen Phasen des Ablaufes.

Hierbei wurden in Einzelsitzungen oder Kleingruppen u. a. folgende Punkte erarbeitet:

- Selbstdarstellung: wer bin ich, was kann ich, was will ich?
- Körperhaltung: wie sitze ich, wo sehe ich hin?
- Wie verhalte ich mich, wo muss ich hin, wo klopfе ich an, wo soll ich sitzen, was mache ich mit meinem Mantel, was sage ich, wie begrüße ich, etc.?
- Wer, bzw. wie viele Personen sind bei dem Gespräch anwesend? Welche Rolle habe ich, was gibt es noch für Rollen (Chef, Personalrat, Ausbilder)?
- Wo und wann findet das Gespräch statt und wie lange dauert es? Gibt es noch eine Begehung der Firma, sehe ich meinen möglichen Arbeitsplatz?
- Was brauche ich, bzw. welche äußeren Hilfen möchte ich haben, wie soll die konkrete oder punktuelle Begleitung

des Bewerbungsgesprächs durch eine Vertrauensperson von SALO gestaltet werden?

- In der Vor- und Nachbereitung: Wegetraining, Telefontraining, schriftliche Notizen und Übungen zum Ablauf. Dies mit dem Ziel, möglichst umfangreiche Vorhersehbarkeiten aufzubauen, zu erkennen, zu entwickeln.
- Bedingt durch ihre Wahrnehmungsverarbeitungsstörungen, konnte Frau T. den Sinn von nonverbalen Signalen, kleinen Scherzen, Ironie oder gar Sarkasmus nur ungenügend deuten und nur eingeschränkt interpretieren. Wie die sozialen Regeln und Inhalte eines wechselseitigen Gesprächs ablaufen, war ihr fast vollkommen unbekannt. Erschwerend kam hinzu, dass sich Frau T., offensichtlich zum Selbstschutz, einen stark nach vorn gebeugten Gang angewöhnt hatte und fast ununterbrochen zu Boden sah. Als Reaktion darauf wurden Gesprächspartner schnell verunsichert und neigten zu voreiligen Rückschlüssen. Daher wurde in Koordination mit ihrem Bildungsbegleiter, dem Psychologischen Dienst und dem Ergotherapeutischen Dienst von AuReA@SALO ein individuelles Förderprogramm zur Selbst- und Fremdwahrnehmung entwickelt. Frau T. wurde sich erstmals ihrer Außenwirkung bewusst und konnte durch das Programm Verhaltens- und Bewegungsmuster verändern. Sehr stolz und selbstständig schaffte sie es letztendlich, ihre Bewerbungsgespräche ohne übermäßige Verunsicherung zu meistern. So bekam Anna T. schließlich die Möglichkeit, drei unterschiedliche Arbeitserprobungen wahrzunehmen. Ein Riesenerfolg für Anna T.!

Auch in dieser entscheidenden praktischen Phase der Umsetzung wurde Anna T. umfassend begleitet und gecoacht. Ihre Bezugspersonen bei SALO reflektierten und erprobten mit ihr kontinuierlich die Abläufe, die vermeintlichen Hindernisse des beruflichen Alltags und der Arbeitsaufträge. Äußere Strukturierungshilfen, ein fester Ansprechpartner im Betrieb, überschau-

bare Arbeitsaufträge und ein geregelter Tagesplan gaben ihr Sicherheit und Handlungskompetenz. Frau T. entwickelte während der Maßnahme weitere persönliche Ziele, wurde zunehmend selbstständiger und selbstsicherer. Sie machte ihren Führerschein und genoss den ersten eigenständigen Urlaub. Auch fand Frau T. ihren Platz in der Arbeitswelt. In einem kleinen Chemielabor absolvierte sie ihre Ausbildung und wurde anschließend in eine Anstellung übernommen. In der Nähe ihrer Eltern bezog sie eine Wohnung und ist mittlerweile bereits zwei Mal nach Norwegen gereist.

Angela Holtze

ist Fachliche Leitung AuReA@SALO bei SALO+PARTNER Heilpädagogin und Paar- und Familientherapeutin. Über 20-jährige Erfahrung mit dem Personenkreis von Menschen mit Autismus-Spektrum Störungen in verschiedenen Einrichtungen und Altersgruppen.



Kontakt und nähere Informationen

Angela Holtze
Mail: angelaholtze@salo-ag.de,

SALO+PARTNER hat bundesweit fünf Autismus-Kompetenzzentren:

In Neumünster
Tel.: 04321 - 75 45 30
Mail: saloneumuenster@salo-ag.de

In Berlin
Tel.: 030 - 4990220
Mail: saloberlin@salo-ag.de

In Ludwigshafen
Tel.: 0621 - 5912330
Mail: saloludwigshafen@salo-ag.de

In Neubrandenburg
Tel. 0395 - 5356930
Mail: saloneubrandenburg@salo-ag.de

In Köln
Tel. 0221 - 660 94 13
Mail: salokoeln@salo-ag.de

„Vieles hat sich verbessert“

Unterstützungsleistungen des IFD für hörbehinderte Menschen

Von Oliver Heß

Menschen mit einer Hörschädigung haben es besonders schwer auf dem ersten Arbeitsmarkt eine Chance zu bekommen, um sich eine berufliche Perspektive schaffen zu können. Bei unserer täglichen Arbeit im Integrationsfachdienst erleben wir dies immer wieder. Insbesondere, weil gerade die Hörschädigung so viele Facetten hat. Jede/r Klient/in hat einen individuellen Beratungsbedarf. Die größte Herausforderung ist es, Arbeitgeber/innen davon zu überzeugen, dass die Integration von hörbehinderten Arbeitnehmer/innen durchaus sehr gut gelingen kann.

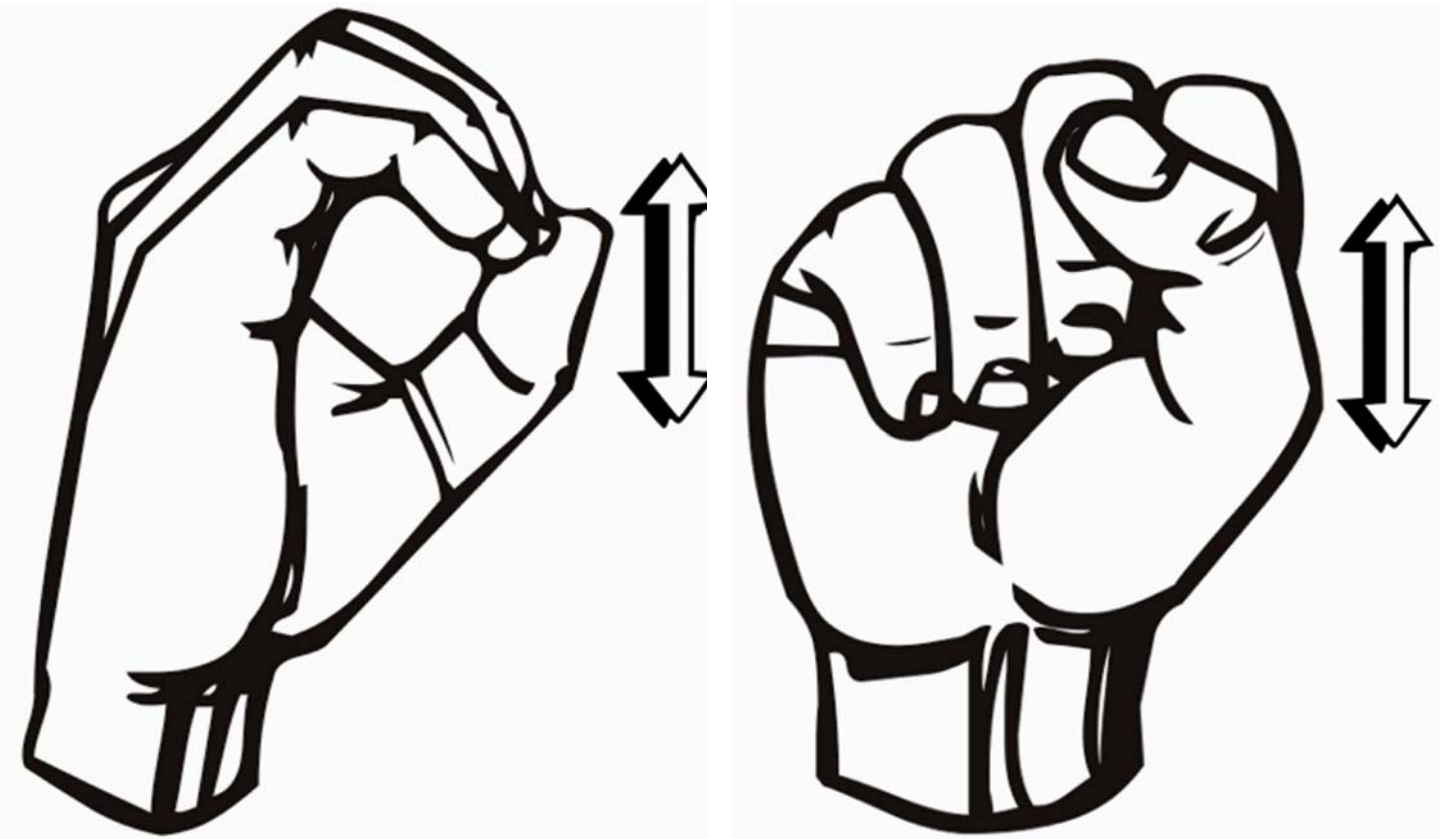
Im Workshop der diesjährigen Fachtagung wurden insbesondere der Bedarf von hörgeschädigten Arbeitnehmer/innen und die verschiedensten Unterstützungsmöglichkeiten für Arbeitgeber/innen im gemeinsamen Dialog erläutert. Wie wird dieser Bedarf ermittelt und welche Lösungen können angeboten werden, sodass eine erfolgreiche Vermittlung in den ersten Arbeits-

markt erfolgen kann. Hilfen und Beratung für Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen (z.B. finanzielle Unterstützung in Bezug auf die Beschäftigung von Menschen mit Hörbehinderung). Anhand von unterschiedlichen Fallbeispielen wurden den Teilnehmer/innen des Workshops Möglichkeiten eröffnet, dem individuellen Bedarf von Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen gerecht zu werden. Um die berufliche Integration langfristig zu gewährleisten, konzentrierten wir uns unter anderem verstärkt auf die anschließende berufliche Sicherung, in welcher der IFD auch langfristig als Ansprechpartner und Partner gesehen wird. Außerdem wurden die unterschiedlichen Formen der Unterstützung (Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein/AVGS, § 113 SGB IX und Berufliche Sicherung) im Detail erläutert. Um den Workshop lebendig zu gestalten, waren Fragen und Anregungen und Diskussionen selbstverständlich herzlich willkommen!

Für uns, als Durchführende des Workshops war es besonders interessant zu sehen, dass die Teilnehmer/innen aus den

verschiedensten Bereichen der Behindertenarbeit kamen. Interessierte Teilnehmer/innen, denen es wichtig war zu erfahren, inwieweit es möglich ist hörgeschädigte Menschen in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren, aber auch Teilnehmer/innen, welche sich bereits beruflich mit der Thematik befassen.

In verschiedenen Fallbeispielen wurde darüber diskutiert, welche Möglichkeiten es gibt, die tägliche Arbeit einer/s hörgeschädigten Mitarbeiters/in so zu gestalten, dass ein barrierefreies Arbeiten weitestgehend realisiert werden kann. Hierbei wurde eines ganz deutlich. Gerade das Thema Hörschädigung ist sehr facettenreich. So kann man beispielsweise feststellen, dass sich der Unterstützungsbedarf für leicht schwerhörige Mitarbeiter/innen am Arbeitsplatz von den Bedarfen stark schwerhöriger bis vollständig gehörloser Kolleg/inn/en doch sehr unterscheidet. Hierbei wurden insbesondere die verschiedensten Hilfsmittel zum Ausgleich der Behinderung am Arbeitsplatz vorgestellt. Es stellte sich beispielsweise die Frage,



Grafik: „-sche“ wikimedia CC BY-SA 3.0

ob ein/e Hörgeschädigte/r in der Lage sei, selbstständig Telefonate zu führen. Was zunächst eigenartig erscheint, ist in der Praxis durchaus möglich zu realisieren. Hierfür gibt es neben einer speziellen technischen Ausstattung verschiedene Dolmetscherdienste, welche das Telefonieren am Arbeitsplatz jederzeit ermöglichen. Ein wichtiger Aspekt bei der Beschäftigung hörgeschädigter Mitarbeiter/innen ist unter anderem das Thema der Sicherheit am Arbeitsplatz. Welche Möglichkeiten es gibt, dass Menschen mit einer Hörbehinderung beispielsweise im Lagerbereich tätig sein können, ohne Gefahr zu laufen zu verunfallen, weil beispielsweise Förderfahrzeuge nicht gehört werden können. Auch hier ist man heute in der Lage Hilfsmittel anzubieten, welche die Unfallgefahr auf ein Minimum reduzieren können.

Ein ganz wichtiger Punkt des Workshops war aber die Thematisierung von Kommunikationsmöglichkeiten im Umgang mit dem Personenkreis der Hörgeschädigten. Welche Form der Kommunikation sollte gewählt werden, wenn man

der Deutschen Gebärdensprache nicht mächtig ist? Wie kann ich mich verständlich machen, wenn mein/e Kollege/in, oder Mitarbeiter/in nichts hören kann? Gibt es Mittel und Wege den hörenden Kolleg/inn/en die Hemmungen zu nehmen, sich mit ihrem hörgeschädigten Kolleg/inn/en unterhalten zu wollen? All diese Fragen konnten im Verlauf des Workshops mit praktischen Übungen der Kommunikation erläutert werden.

Bei allen Punkten stand aber eine Frage im Vordergrund: Wie werden Hilfsmittel und andere Formen der Unterstützung finanziert? Wie kann man eine/n Arbeitgeber/in davon überzeugen, dass die Einstellung von hörgeschädigten Mitarbeiter/innen durchaus problemlos verlaufen kann?

Dank der Teilnehmer/innen konnte auch bei diesen Fragen Licht ins Dunkel gebracht werden. Dabei wurde sehr bald klar, dass der Integrationsfachdienst, sowohl für Arbeitgeber/innen als auch für Arbeitnehmer/innen und den zuständigen Behörden ein wichtiges Bindeglied darstellt.

Der Integrationsfachdienst arbeitet zielgerichtet und ist durch fachkompetente Integrationsberater/innen in der Lage, sich den speziellen Bedürfnissen seiner Klient/innen mit unterschiedlichen Behinderungen anzupassen. Insbesondere auch im Bereich Hörschädigung hat sich in den letzten Jahren sehr viel verbessert.

Oliver Heß
arbeitet als Integrationsberater beim IFD gGmbH in Nürnberg und ist gehörlos



Kontakt und nähere Informationen

Oliver Heß
IFD gGmbH
Fürther Straße 212, 90429 Nürnberg
Telefon - via TELESIGN - 14ct/min vom dt. Festnetz:
01805 283465
Fax: 0911/323899-29
Mail: hess@ifd-ggmbh.de

Was, wenn die Psyche ansteckend ist?

Psychische Belastungen in sozialen Dienstleistungsberufen

Von Kerstin Reisinger

Lachen ist ansteckend. Mit der Psyche ist das so eine Sache und bei der Arbeit sowieso. Es waren ca. 60 Teilnehmer der diesjährigen BAG-UB Fachtagung im November in Suhl, die sich den Workshop „Psychische Belastungen“ ausgewählt hatten und es genauer wissen wollten. Eine ihrer Fragen war zum Beispiel, wann ein Zuviel an Arbeit zu viel ist und was es bringt, die seit Oktober 2013 im § 5 ArbSchG vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen durchzuführen. Doch eins nach dem anderen.

Wenn ich an den Arbeitsalltag von Mitarbeitern in Integrationsfachdiensten, Berufsförderungswerken, Jobcentern oder ähnlichen Einrichtungen denke, kommt

mir das Bild tellerdrehender Akrobaten in den Sinn. Sie verzeihen hoffentlich diesen Vergleich. Das „Kunststück“ besteht darin, alles in der Luft zu halten und nichts und niemanden fallenzulassen. Multitasking sozusagen und zwar pronto und – bitte schön! – immer souverän. Denn Kostenträger und Klienten haben schließlich keine Zeit zu verlieren. Das in die Beratung gesetzte Vertrauen erlaubt keine Unsicherheiten, es braucht vielfach aufmunterndes Lächeln, egal wie schicksalhaft verfahren die Situationen und Befindlichkeiten in der Beratung sind.

Sie wissen es selbst: Multitasking, die Anforderung, eigene Emotionen zu kontrollieren, Entscheidungsdruck, Arbeitsdichte, Zielkonflikte aus konkurrierenden Auftragslagen, ständige Unterbrechungen oder die vorprogrammierte Unmöglichkeit,

in seinem Job „Erfolg“ zu haben, verursachen Stress. Wenn dann dazu noch die eigene Ambivalenz kommt, ob man den persönlichen Ansprüchen genügen kann, sind gesundheitliche Probleme vorprogrammiert. Gesundheits- und Arbeitswissenschaftler und die neuesten Forschungsergebnisse der Neurobiologie belegen die Wirkungen dieses Nervencocktails. Auch die steigenden Fallzahlen psychischer Erkrankungen in sozialen Dienstleistungsberufen sprechen Bände.

Doch ob und wie ausgeprägt diese Belastungen im Einzelfall eine ernste psychische Beanspruchung auslösen, hängt von einer Vielzahl betrieblicher und individueller Faktoren ab. Mitarbeiter, die mit einer ordentlichen Portion innerer Distanz, quasi in einer Art unsichtbaren Reinraum- oder Astronautenschutzkleidung am Werke



„Nichts und niemanden fallen lassen“

Foto: Deutsche Fotothek wikimedia CC BY-SA 3.0

sind, haben kein Problem. Die fühlen sich dann wahrscheinlich so, als liefen den ganzen Tag schon das Vorabendprogramm im Fernsehen.

Mitarbeiter, die auf jede Menge innerer und äußerer Ressourcen zugreifen können, stecken ebenfalls nervliche Belastungen besser weg. Ressourcen sind zum einen die persönliche Widerstandsfähigkeit und zum anderen der Rückhalt aus dem sozialen Umfeld. Dazu gehört insbesondere der Chef, der einem mehr oder weniger „zumindest emotional“ den Rücken freihalten kann. Der Vorgesetztenfaktor allein bewirkt laut aktuellen Studienergebnissen eine enorme Stressreduktion von zwischen 20 und 40 Prozent. Wenn man dann noch das Glück eines wertschätzenden Selbst-, Team-, Freundeskreis- und Familienklimas genießt, wirkt das Umfeld wie ein Super-

Airbag. Ein Rundumschutz sozusagen für den Fall, dass man in einem Riesenrad unterwegs ist und sich ein bisschen agiler bewegen mag, als es ein Astronautenanzug zulässt.

Nun zurück zur Eingangsfrage, ob „die Psyche“ ansteckend ist. Irgendwie ein bisschen schon. Es heißt ja auch, Du bist der Durchschnitt der fünf Menschen, mit denen Du die meiste Zeit verbringst. Einer jüngeren Studie mit Studenten zufolge ist es die Art zu denken, die Menschen gegenüber einer Depression anfälliger macht. Das Denken färbt auf andere ab. Die Forschung der Psychologen Gerald Haefel und Jennifer Hames von der Universität Notre Dame, USA, zeigte bspw. im Jahr 2013, dass Menschen, die negativ auf stressende Lebensumstände reagieren und Ereignisse als Resultat von Faktoren interpretieren,

die sie nicht ändern können, anfälliger für Depressionen sind. Das deckt sich mit anderen Forschungsergebnissen der Resilienzforschung, die sich damit befasst, die Gründe innerer Widerstandsfähigkeit und psychischer Gesundheit zu ergründen.

Wissenschaftlich belegt ist, dass Resilienz nicht, wie man früher dachte, ein Bündel an Persönlichkeitsmerkmalen ist, die einem in die Wiege gelegt werden oder nicht. Widerstandsfähigkeit ist von einzelnen Menschen und Organisationen jederzeit und in jeder Lebenssituation erlernbar.

Und jetzt kommt's: Weil das so ist, ist die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung so wichtig und eine große Chance für die Qualität der Arbeit in sozialen Dienstleistungsberufen! Systemisch betrachtet kann nur derjenige, der selbst in einer guten gesundheitlichen Verfassung ist, Gutes tun.

Bei Angst und extremem Stress können Durchtrainierte die Muskeln hervorragend für die Flucht, einen Angriff oder das Totstellen einsetzen. Das Gehirn dagegen befindet sich in einem Zustand, als wäre es mit einem Klammerbeutel gepudert. Zuviel Anspannung bewirkt, dass die soziale Interaktion nicht mehr gelingt. Und schon befinden wir uns in einer Überforderungsspirale, die sich gewaschen hat.

Die jetzt von allen Betrieben durchzuführende Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen zielt nicht darauf ab, den Stress aus der Arbeit zu verbannen, sondern Fehlbelastungen und deren Auswirkungen auf unsere Gesundheit, unser Kommunikationsverhalten und unsere Leistungsfähigkeit zu vermeiden. Wie funktioniert sie nun, diese zusätzliche Gefährdungsbeurteilung, die der Gesetzgeber im § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) fordert? Das ist eigentlich ein Thema für sich, deshalb hier nur ganz kurz: Die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung verläuft ähnlich wie eine medizinische Intervention. Am Anfang steht die Diagnose – und auch sowas wie Hypothesen zu Ursachen und Wirkungen. Wir erheben die besonderen Belastungen, also die Stresstreiber und die Ressourcen, die Kraftspender im Betrieb mit geeigneten arbeitspsychologischen Instrumenten. Erkenntnisse über eine Arbeitsorganisation können quantitativ durch eine Mitarbeiterbefragung oder qualitativ durch Arbeitssituationsanalysen bzw. durch eine Kombination der Verfahren gewonnen werden.

Wichtig ist, und das ist das wesentliche Qualitätskriterium für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung, dass die Mitarbeiter als Experten ihrer Arbeitssituation bei der Diagnostik und Maßnahmenplanung einbezogen werden. Das Ganze soll aber (vor allem wegen der kognitiven Ansteckungsgefahr!) nicht in einem Jammeralenden, sondern mit wissenschaft-

lich fundierten Methoden Mitarbeiter aktivieren. Deshalb ist es angeraten externe Experten einzubeziehen. Die gesetzliche Vorschrift besagt, dass eine Gefährdungsbeurteilung nur dann ordnungsgemäß umgesetzt ist, wenn Maßnahmen ergriffen und deren Erfolg wiederum geprüft werden. Ein interessanter Lernzyklus für Betriebe und Mitarbeiter, den wir auch schon aus dem Qualitätsmanagement kennen.

Vorausgesetzt, die Entscheider im Betrieb wollen mehr als die „lästige gesetzliche Pflicht“ erfüllen und erkennen das (wirtschaftliche) Potenzial, so lassen sich mit der Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen alle wissenschaftlich evaluierten Resilienzfaktoren stärken. Ganz besonders diese fünf:

1. Akzeptanz: Die Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen lässt erkennen, was in unserer Arbeitsumwelt und an der Zusammenarbeit veränderbar und was nicht veränderbar ist. Mit Schlechtwetterlagen, die sich nicht vermeiden lassen, lernt man umzugehen – und zwar auf der Ebene der Verhältnisse (z.B. betrieblicher E-Mail-Knigge) und auf der Ebene des Verhaltens (nur einmal am Tag alle E-Mails lesen und sofort bearbeiten).
2. Realistischer Optimismus: Das ist eine ganz wichtige Ressource für Betriebe, in denen Integrationsarbeit geleistet wird. Hilfreich ist die Prüfung der Ziele, das Thematisieren der Endlichkeit sowie Rituale, die das Erreichte würdigen. Eine jährliche Arbeitssituationsanalyse mit dem ganzen Team bringt alle auf Kurs.
3. Lösungsorientierung: Maßnahmen vereinbaren, festlegen woran man Erfolg messen wird und besprechen, WOFÜR man etwas tut, ist auf der kognitiven Ebene hochansteckend.
4. Selbstwirksamkeit: Es gibt viele Möglichkeiten, Veränderungen her-

beizuführen, auch wenn es manchmal nur Mini-Schritte sind. Mehr Planbarkeit oder weniger Arbeitsunterbrechungen, irgendwas geht immer!

5. Netzwerkorientierung: Mitarbeiter werden zu Beteiligten gemacht, entlasten sich gegenseitig, teilen Wissen und erleben die Stärke eines Teams.

Inzwischen wird die Sinnhaftigkeit der Qualitätssicherung bei Produkten und Dienstleistungen nicht mehr hinterfragt, sondern wie das Zähneputzen in jedem Betrieb einfach getan. Mit der Mitarbeitergesundheit wird es hoffentlich auch irgendwann einmal so sein. Wenn Wirtschaftlichkeit die eine Seite der Medaille ist, ist Gesundheit die andere. Ein bisschen mehr dieser Denke und förderliche Seilschaften in der Sache wünsche ich dem kommenden Jahr des Feuer-Affen... und übrigens, Tschüss Jahr des Schafes (die Gewerbeaufsichtsämter prüfen seit September 2015)!

Kerstin Reisinger

langjährige Bereichsleitung Personal und Organisation, Betriebliche Gesundheitsmanagerin (Universität Bielefeld) und Beraterin für betriebliche Rehabilitation (CDMP). Sie leitet das Unternehmen GIB21 Gesundheit im Betrieb und ist als Trainerin, Beraterin und Autorin zum Thema BGM und BEM tätig.



Kontakt und nähere Informationen

Kerstin Reisinger
 Betriebliches Gesundheitsmanagement
 Bienenstr. 5, 69117 Heidelberg
 Tel.: 06221 7284284, Mobil 0152 54085710
 Mail: mail@gib21.de
 Internet: http://www.gib21.de

FÜR ALLE



**Exklusive
Interviews**

**Witze zum
Nacherzählen**

**Mit extra viel
Rätsel-Spaß!**

**Impressionen von
der Tagung**

Arbeit für Alle – Auch für Dich!

Zeitung machen mit Hand, Herz und Verstand

Wir haben uns als bunte Truppe im Kreativ-Workshop „Tagungszeitung“ getroffen. Nach gegenseitigem Kennenlernen sammelten wir Ideen für die Inhalte unserer Tagungszeitung. Spätestens nach Verteilung der Redaktionsjobs waren wir voll im Element und unsere Zeitung bekam Kontur. Für diese Tage ließen wir unsere alltägliche Arbeit hinter uns, wurden zu Tagungsjournalisten und unser Gruppenraum zu unserem Redaktionsbüro, in dem wir kreativ und konzentriert und vor allem gemeinsam unsere Tagungszeitung schufen, die Sie nun vor sich sehen.

Viel Spaß beim Lesen wünscht

Eure **FürAlle**-Redaktion

Inhaltsverzeichnis

Wörterrätsel	Seite 3
Statements zum Motto „Arbeit für alle“	Seite 4
Interview mit Empfangschefin Kristin Volkhardt	Seite 6
Bilderrätsel	Seite 8
Eindrücke von der Tagung	Seite 9
In Bildern gedacht	Seite 10
Das Beste zum Schluß	Seite 11
Danksagung	Seite 12

Wörterrätsel ☺

i	ä	ö	ü	a	v	x	f	g	ö	i	t	ü	y	s	e	t	z	U	i	o	p
f	ö	c	g	f	d	a	f	g	h	k	l	p	o	ü	r	t	E	h	c	t	z
s	ß	y	m	c	w	a	f	a	c	h	t	a	g	u	n	g	T	f	g	j	u
n	y	s	h	G	r	n	b	x	P	e	Q	v	X	x	l	u	z	c	o	l	k
r	x	a	d	z	a	m	v	j	s	R	r	D	Y	s	Ü	a	C	m	v	a	c
i	v	c	x	v	m	i	m	c	y	r	a	c	ü	a	P	m	c	d	a	s	y
n	a	d	e	k	j	k	n	x	p	t	x	ö	a	Z	i	u	t	r	s	x	C
g	f	s	c	m	v	g	d	f	s	u	h	l	y	T	h	x	C	p	o	i	h
b	u	y	a	l	x	q	n	k	l	h	n	b	x	u	U	g	d	h	f	j	K
e	r	t	z	u	k	q	y	p	s	s	n	j	b	a	g	u	b	B	ä	ö	l
r	w	r	a	c	l	s	x	f	x	a	d	n	v	c	L	k	u	m	ü	o	L
g	a	x	c	v	b	h	o	t	e	l	v	k	d	k	m	l	p	ü	P	S	h
f	g	u	i	p	o	k	f	g	v	b	m	l	M	r	z	u	i	s	a	w	t
k	ö	ä	h	t	ä	g	F	d	c	x	a	t	k	x	r	e	t	q	r	u	i
W	c	g	w	t	a	s	d	b	u	n	t	e	r	s	t	ü	z	t	e	h	q
Q	r	z	i	m	m	e	r	f	t	z	u	i	o	d	i	s	c	o	t	g	j
W	a	s	h	j	l	ö	f	x	a	s	h	u	d	f	h	z	h	k	l	j	l
b	e	s	c	h	ä	f	t	i	g	u	n	g	F	h	k	l	j	a	y	x	x
t	h	e	a	t	e	r	h	j	k	l	ö	ä	ü	o	i	u	o	p	t	z	r
P	o	i	l	k	j	f	b	m	u	s	i	k	g	f	d	s	a	x	c	v	h
q	y	c	v	n	b	m	n	z	u	i	o	ü	ä	ö	r	q	w	r	v	c	x
q	s	d	r	u	z	g	k	r	e	a	t	i	v	x	f	g	h	l	j	p	u

Suchen Sie fleißig folgende Wörter:

kreativ, suhl, disco, ringberg, hotel, zimmer, musik, unterstützte,

beschäftigung, fachtagung

Wenn sie noch andere finden, spitze ☺

Ich wünsche Ihnen viel Spaß dabei ☺

Von Philipp ☺

Das Motto unserer diesjährigen Tagung lautet „Arbeit für Alle“.

Dazu haben Steffi, Elisabeth und Christian mehrere Stimmen gesammelt:

„Ja das Motto „Arbeit für Alle“ beinhaltet eigentlich für mich vor allem, dass man die Menschen einfach mehr zutrauen muss. Jeder Mensch hat viele Möglichkeiten, Fähigkeiten. Es geht nur darum, dass diesen Menschen die Möglichkeiten gegeben werden, diese Fähigkeiten einzusetzen. UB ist ein ganz tolles Instrument, denn es zeigt, wie leistungsfähig auch Menschen sind, denen man gar nicht so viel zumutet. Der Mensch macht sich nicht nur an einer formalen Qualifikation, das heißt ein formaler Ausbildungsabschluss, fest. Man soll den Menschen generell danach beurteilen, was er kann. Und viele können sehr viel auch arbeiten!

„Arbeit für alle bedeutet für mich, dass jeder die Möglichkeit haben sollte, Arbeit zu bekommen, wo er sich wohlfühlt, wo er sich gebraucht fühlt und wo er natürlich gutes Geld verdienen kann. Insofern gutes Geld, dass er damit die Dinge bezahlen kann, die man braucht, und er davon alleine leben kann.“



Dass jeder einen Anspruch auf einen Arbeitsplatz hat!

Dass jeder eine Arbeit hat, eine Aufgabe hat und dann auch selber sehen kann, was er verdient, dass er dann auch von seinem Lohn leben kann, ein eigenständiges Leben führen kann, dass man nicht mehr abhängig ist vom Amt oder so, dass man da nicht mehr hin rennen muss, dass man sagen kann, das ist mein Geld und davon kann ich leben.



In Allgemeinen für mich bedeutet das, dass wir als Gesellschaft eine Möglichkeit finden müssen und erzeugen müssen, dass jeder die Möglichkeit hat, zu arbeiten, egal, ob er ein Handicap hat, ob er kein Handicap hat, und wir dementsprechend einfach die Gegebenheiten ändern müssen, dass es möglich ist. Es ist möglich! Dafür muss ein Umdenken in den Köpfen und in der Praxis entstehen, dass wir uns alle auch soweit verändern müssen, dass es funktionieren kann. Weil es kann funktionieren!

Das schöne Ringberg-Hotel

Interview mit der Empfangschefin Kristin Volkhardt

Das Ringberg-Hotel gibt es seit 1979, hat 290 Zimmer und 95 - 105 Mitarbeiter.

Aus Interesse am Hotel und um einen Blick hinter die Kulissen zu werfen, sprachen wir mit der Empfangschefin Kristin Volkhardt, die selbst seit 15 Jahren im Ringberg-Hotel arbeitet.



- Welche Berufsgruppen gibt es hier im Hotel?
 - Hotelfachfrau, Köche, Kellner, Housekeeping, Bürofachangestellte

- Was sind die Aufgaben an der Rezeption?
 - Ein-/Auschecken der Hotelgäste, Telefonate entgegen nehmen und weiter verbinden in die verschiedenen Abteilungen

- Wie sind die Arbeitszeiten an der Rezeption eingeteilt?
 - Frühschicht: 06:00-14:30 Uhr
 - Spätschicht: 14:00-22:30 Uhr
 - Nachtdienst: 22:00-06:30 Uhr

Es gibt mind. 1-2 freie Wochenenden im Monat

- Wie erleben Sie den Umgang mit den Menschen auf der Tagung BAG UB?
 - Ganz normal, es sind Menschen wie jeder anderer

- Wie erholen Sie sich nach einem besonders stressigen Arbeitstag?
 - Mit der Familie (8-jähriger Sohn)

- Welches sind besonders schöne Situationen bei Ihrer Arbeit?
 - Man hat viele Stammgäste, viele Kinder, die man aufwachsen sieht. Die dann irgendwann mit ihren Freunden hierher kommen. Man lacht viel mit den Stammgästen und den anderen.

Bilderrätsel

Finden Sie die Fehler! 😊

8 Fehler sind es und viel Spaß dabei 😊



Von Steven 😊

Eindrücke von unserer Tagung...

Unser Hotel, in dem wir untergebracht waren.



Das sind die Workshops



Das Rathaus von Suhl



Nicht vergessen: Vorräte für den Winter sammeln!



von unseren zwei Fotografen Sascha und Sven

In Bildern gedacht...

Von Tabea und Lisa



Das Beste kommt nun zum Schluss...😊

Johannes hat für euch paar Sätze zum Schmunzeln raus gesucht. Viel Spaß!

„Wer hat Ihnen eigentlich gesagt“ tobt der Chef zu seiner Sekretärin „dass Sie hier den ganzen Tag faulenzeln können, nur weil ich Sie ein paarmal geküsst habe?“

Lächelnd erwidert die Sekretärin: „Mein Anwalt.“

Der Angestellte sagt zum Chef: „Sie haben mir doch mehr Gehalt versprochen, wenn Sie mit mir zufrieden sind... .“

„Ja schon!“ entgegnet der Chef „Aber wie kann ich mit jemandem zufrieden sein, der mehr Geld haben will!“

„Warum tut Frl. Adel denn heute gar nichts?“

„Sie vertritt diese Woche den Chef.....“

„Wir suchen einen Mann, der sich vor keiner Arbeit Scheut und niemals Krank wird.“

„Ok stellen sie mich ein, ich helfe ihnen suchen.“

„Wie war denn dein Urlaub?“

„Hör bloß auf! Meine Frau wurde zur Schönheitskönigin gewählt. Du kannst dir ja vorstellen, was das für ein Kaff war.“

Ein herzliches Dankeschön an die tolle
Zusammenarbeit und Hilfe von den Teams
des Ringberg-Hotels und der BAG-UB !



Künstlerin: Larissa

Persönliche Zukunftsplanung

Kraftvolle Veränderungen im Leben der Hauptperson und im Gemeinwesen

von Raphael Donati und Margot Pohl

Die Persönliche Zukunftsplanung rückt das Individuum mit seinen Träumen, Wünschen, Gaben, aber auch seinen Begrenzungen, Ängsten und Hindernissen in den Mittelpunkt. Rat- und Hilflosigkeit sind oft der Ausgangspunkt. Mit Hilfe ihres Unterstützungskreises erfährt die planende Person Stärkung und entwickelt neue Perspektiven. In einem kreativen gemeinschaftlichen Prozess entstehen Wege außerhalb von traditionellen, segregierenden Angeboten der Behindertenhilfe, inmitten der Gesellschaft.

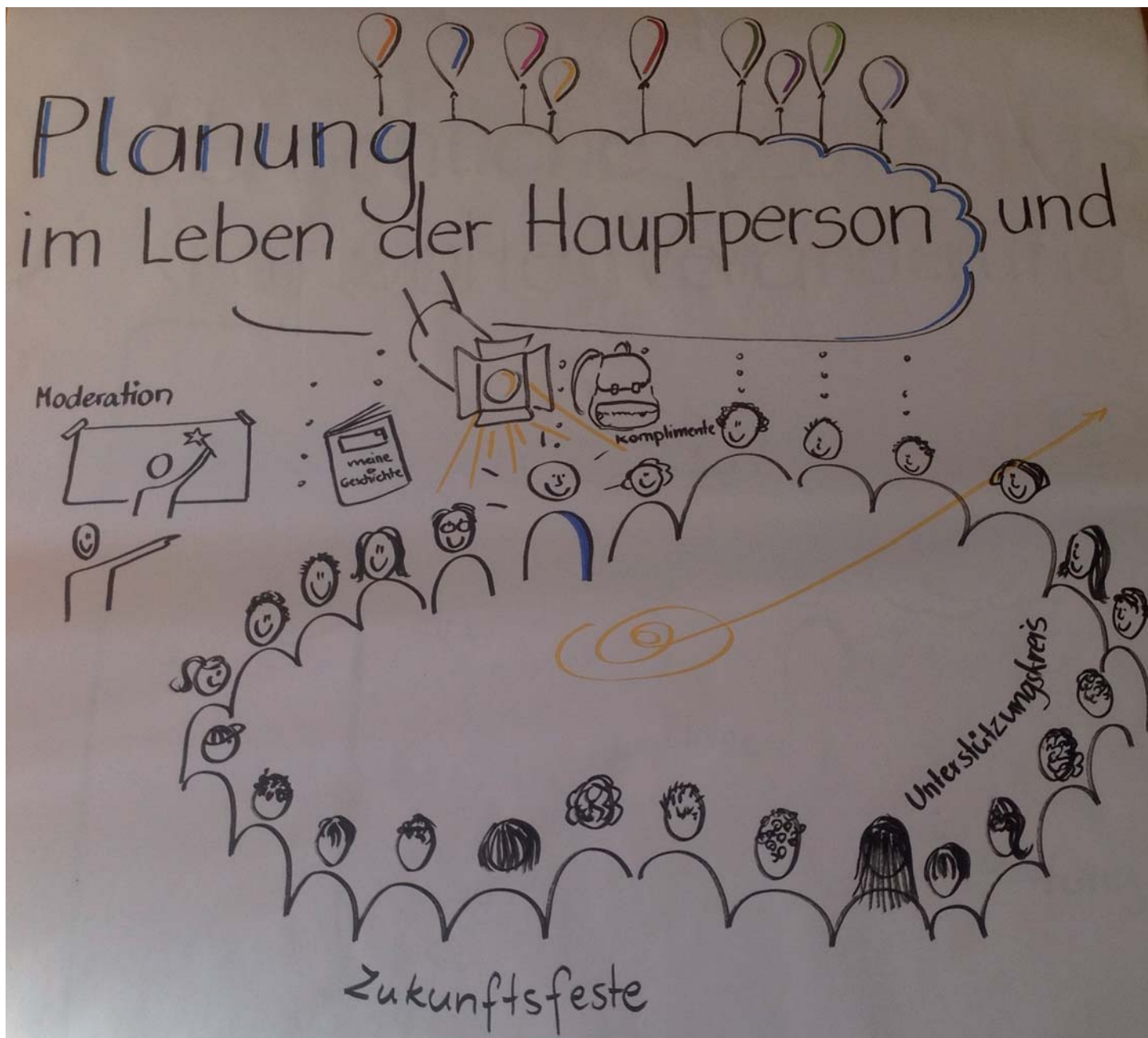
Anhand eines Zukunftsfestes und der daraus resultierenden Entwicklungen wird ein erfolgreicher Planungsprozess dargestellt und reflektiert. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf gelungener Kommunikation, auch unter erschwerten Bedingungen.

„Ich habe im Juni 2014 mein Zukunftsfest gemacht. Ich war sehr aufgeregt und ich hatte auch ein bisschen Angst, weil ich mir nicht vorstellen konnte, was an diesem Tag alles passieren wird. Aber es war einfach toll. Es waren über 30 Leute dabei und alle zusammen haben wir über meine Zukunft nachgedacht. Wir haben über meine Wünsche und Träume gesprochen. Es sind dann vom Unterstützungskreis ganz tolle Ideen gekommen, wie sie Wirklichkeit werden können. Seit dem Zukunftsfest haben sich in meinem Leben viele Sachen verändert und ich bin mit meinem Unterstützungskreis noch immer regelmäßig in Kontakt. Wir haben eine Gruppe auf Facebook, die „Nordstern Raphael“ heißt und dort tauschen wir uns regelmäßig aus und posten die Neuigkeiten, sodass der Unterstützungskreis immer informiert ist und an meinen Fortschritten teilhaben kann.“

So beschreibt Raphael Donati sein Zukunftsfest auf seiner Webseite¹. Herr Donati ist ein junger Mann, der voll im Leben

steht. Als Südtiroler hat er viel Erfahrung mit dem integrativen Schulsystem, das in ganz Italien seit den 1970er Jahren Normalität ist. Trotz (oder wegen?) Rollstuhl und Kommunikationshilfen nimmt er gleichberechtigt am Schulleben teil und hat sich zu einem „pünktlichen, sehr genauen, zielstrebigem und fast immer gut gelauntem“² Jugendlichen (Donati, 2015) entwickelt. Im Juli 2016 wird er die Wirtschaftsfachoberschule in Meran mit dem Abitur beenden. Was dann?

Ein selbständiges Leben für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf ist in Südtirol bislang nicht vorgesehen, persönliches Budget und persönliche Assistenz sind noch Fremdworte. Das Landesgesetz vom 14. Juli 2015, Nr. 7 „Teilhabe und Inklusion von Menschen mit Behinderungen“³ soll Inklusion auch im Erwachsenenalter im Sinne der „UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“ von 2006 möglich machen, bisher fehlen aber die nötigen Durchführungsbestimmungen.



Das Zukunftsfest

Zeichnungen: Margot Pohl

Darauf konnte und wollte Herr Donati nicht warten und hat deshalb seine Zukunftsplanung selbst in die Hand genommen.

Vorbereitung des Zukunftsfestes

Seine Mutter hatte in einem Vortrag von der Persönlichen Zukunftsplanung gehört und zu Hause begeistert davon erzählt. Der Funke war sofort übergesprungen. Herr Donati wählte seine Schullassistentin, Frau Marina Kuppelwieser zur Verbündeten.

Gemeinsam machten sich die beiden auf den Weg:

„Die Vorbereitung war für mich eine sehr spannende Zeit, wo ich mich viel mit mir selbst beschäftigt habe. Für mich war das schon etwas ungewohnt, und es hat schon etwas Zeit gebraucht bis ich mich darauf eingelassen habe. Ganz am Anfang haben wir Menschen aufgeschrieben, die in meinem Leben wichtig sind. Dabei sind circa 60 Menschen zusammengekommen und [wären] viel zu viel[e Gäste für ein Zu-

kunfts fest gewesen] (...) Ich konnte mich ganz schwer entscheiden, wer für mein Zukunftsfest wichtig ist und wer nicht. Ich wollte auch nicht, dass jemand beleidigt ist, wenn ich ihn nicht einlade. Zum Beispiel wollte ich, dass alle meine Klassenkameraden dabei sein können und so haben wir beschlossen, das Zukunftsfest auf zwei Teile aufzuteilen.

Eine der ersten Aufgaben war, die Einladungen zu gestalten, und bereits da musste ich viele Entscheidungen treffen. Ich habe

den Text selbst geschrieben, das Bild und den Spruch ausgesucht.

Ich hab mich in der Vorbereitungszeit auch noch damit beschäftigt, was ich alles gut kann, welche Unterstützung ich brauche, wie andere Menschen mich gut unterstützen können. Wir haben uns in der Klasse auch mit meinen Eigenschaften und Fähigkeiten beschäftigt, es war toll, zu sehen was meine Mitschüler von mir denken. Alle haben Sachen aufgeschrieben und ich hätte nicht gedacht, dass so viel dabei herauskommt. Wir haben dann ein Plakat dazu gemacht und beim Zukunftsfest aufgehängt.

Meine Integrationslehrperson Birgit Stimpfl hat auf ein großes Plakat Europa eingezeichnet und dann haben wir zusammen die Orte eingezeichnet wo ich schon überall war. Für Meran haben wir auf einer eigene Karte eingetragen, wo ich überall unterwegs bin und wo ich alleine hinkomme.“

Als „nichtsprechender“ Mensch hat Herr Donati häufig die Erfahrung gemacht, dass andere für ihn entscheiden und dass seine Stimme wenig zählt. (vgl. Blok & Pohl, 2014)⁴ Die lange Vorbereitungszeit von mehreren Monaten gab ihm die Gelegenheit, sich und seine Fähigkeiten besser wahrzunehmen und in die neue Rolle als „Bestimmer“ und Gastgeber hineinzuwachsen. Gleichzeitig konnten sich Wünsche und Träume entwickeln und reifen:

„Ich habe mich auch mit meinen Träumen für die Zukunft auseinander gesetzt und auch wovor ich Angst habe in der Zukunft. Mich hat das sehr beschäftigt, aber es hat auch gut getan, einmal viel Zeit zu haben, darüber nachzudenken und alles aufzuschreiben.“

Miteinbeziehen der Gleichaltrigen

Besonders wertvoll waren die Beiträge der Gleichaltrigen. Herrn Donatis MitschülerInnen und die Sportkameraden, mit denen er Wheelchairhockey spielt, sind wichtige WeggefährterInnen. Auch für sie stehen in den nächsten Monaten wegweisende Entscheidungen an, auch sie schwanken zwischen Träumen für ein grandioses Morgen und vermeintlich realistischen Vernunft-

entscheidungen. In einer für Herrn Donati entwickelten Methode, der „Versteigerung der Zukunftswünsche“ konnten sich die Jugendlichen spielerisch damit auseinandersetzen, sich über Prioritäten klar werden und Argumente erproben.

Aus dieser vergnüglichen Aufgabe heraus entwickelten die SchülerInnen einen „Nordstern“ für Herrn Donati: „Der persönliche Nordstern umschreibt das, was die Hauptperson im Leben leitet, ihre Werte, Zielbestimmung und Ideale. Das Bild vom Nordstern beschreibt einen Punkt der Orientierung, wie ihn Seefahrer und Entdecker nutzen, um auf rauer See oder in unübersichtlichem Gelände weiter in die richtige Richtung zu reisen“ (Doose, 2011)⁵

Verbunden mit dieser Erklärung war der Auftrag und die Erlaubnis, so utopisch, so unrealistisch, so verrückt wie möglich zu träumen - ohne den Druck, diese Träume sofort in Ziele und gangbare Schritte umwandeln zu müssen, und dennoch eine Orientierung für den weiteren Weg zu erhalten. Ein wahrlich inklusiver Prozess, der Gemeinsamkeiten in den Vordergrund rückte, im gemeinsamen Nachdenken das Gruppengefühl stärkte und dessen positives Ergebnis für einen einzelnen alle Beteiligten beflügelte.

Das Zukunftsfest

Am 15. Juni 2014 war es dann soweit: Herr Donati lud zu seinem Zukunftsfest mit den Worten:

„Der beste Weg die Zukunft vorauszusagen, ist sie zu gestalten! Das ist das Motto meiner Zukunftsplanung. Dieser super Spruch stammt aber leider nicht von mir, sondern von Willy Brandt.“

Er begrüßte seine Gäste mit einer vorbereiteten Rede, die er in seinen Talker⁶ eingespeichert hatte. Die Kommunikationshilfe ermöglichte es ihm, mit seinen UnterstützerInnen zu interagieren und den Prozess aktiv zu gestalten. Anwesend waren Familienmitglieder, MitschülerInnen, FreundInnen, Lehrkräfte, VertreterInnen der Landesregierung, des Schulamtes und der Bezirksgemeinschaft (entspricht in etwa dem Sozialleistungsträger).

Die Moderation übernahmen Alexandra Morandell und Dagmar Schwienbacher,

welche die Ausbildung zur „ModeratorIn für Persönliche Zukunftsplanung“ absolvierten und sich ehrenamtlich zur Verfügung gestellt hatten. Herr Donati bezeichnet sie im Rückblick als „wunderbar“.

Sie hatten sich für eine Kombination der Methoden MAPS und PATH entschieden. Der bereits vorbereitete Nordstern wurde wieder aufgegriffen und erweitert.

„Toll war, wie alle mit mir geträumt haben und ich dann gesagt habe, was mir am wichtigsten ist und welche Wünsche ich habe. Das und auch noch sonst viele Sachen habe ich zusammen mit meiner Assistentin Marina schon in der Vorbereitungszeit in mein Tablet eingegeben, damit ich immer mitreden konnte.“

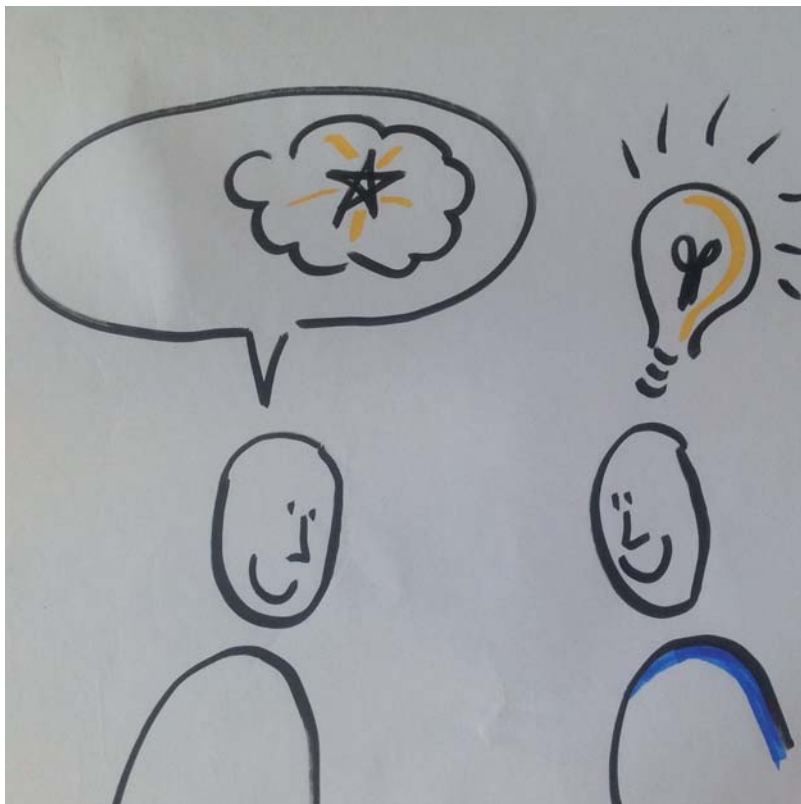
Für mich war es sehr beeindruckend, welche konkreten Pläne dann (...)gemacht wurden.“

Es war toll, dass alle mit mir nachgedacht haben und Ideen eingebracht haben. Es waren auch viele ganz konkrete Vorschläge dabei, wie meine Wünsche umgesetzt werden könnten.“

Folgen des Zukunftsfestes

„Nach meinem Zukunftsfest hat sich sehr viel ereignet. Ich wollte besser verstanden werden. Ich kann nicht so gut reden und habe bei Menschen, die mich nicht so gut kennen, oft nur mit ja und nein geantwortet. Durch mein Tablet und [die Software] Mind Express kann ich mich nun viel besser mit anderen verständigen und auch zeigen, was ich alles kann. Stressig waren nur die vielen Schwierigkeiten in der ersten Zeit, weil es oft passiert ist, dass etwas nicht funktioniert hat, aber jetzt ist das viel besser.“

Ein großer Wunsch für mich war auch, ein eigenes Zimmer zu haben und es war toll, dass das ganz schnell geklappt hat. Ich habe mehrere Reisen unternommen, zum Beispiel war ich in Paris, in London und in Brüssel. Ich mache wieder mehr Therapie. Dann war ich auf zwei Konzerten und im Winter war ich zum ersten Mal auf einem Ball. Ich habe auch viel mit meinen Freunden unternommen. Es haben sich drei Personen aus meinem Unterstützungs-Kreis gemeldet, die mir einen Shuttledienst anbieten wenn ich ausgehen möchte und so bin ich jetzt viel mobiler.“



Vorbereitung eines Zukunftsfests...

Beim Zukunftsfest haben wir auch darüber geredet wie der Unterstützungskreis in Kontakt bleiben könnte. Clemens, ein Freund von mir, hat auf Facebook eine Gruppe eingerichtet und so können wir uns austauschen und ich kann auch posten wenn ich etwas brauche oder wenn etwas passiert, was ich meinem Unterstützungskreis sagen möchte. Inzwischen sind viele Fotos auf der Seite zu sehen. Meine Schulkameraden haben mit mir meine eigene Internetseite erstellt.“

Berufsorientierung

Praktika im Büro

„Ich habe im Oktober 2014 ein Praktikum bei der Bezirksgemeinschaft gemacht Ich hab Briefe bearbeitet, den Terminkalender des Direktors verwaltet und Botengänge gemacht. Zum Beispiel musste ich jeden Tag zur Post gehen und dort Sachen hinbringen. Das hat mir sehr gut gefallen, auch wenn es anstrengend war und ich mich am Anfang auch etwas überfordert gefühlt habe.

Im Juli 2015 konnte ich dann ein Praktikum bei einem Wirtschafts- und Steuer-

berater machen. Ich musste dort in der Buchhaltungsabteilung Rechnungen eingeben und Botengänge machen. Zum Beispiel musste ich in einem Geschäft Büromaterial kaufen. Wir haben bei den Praktika immer die Sätze, die ich jeden Tag brauchte, ins Tablet eingespeichert, und hab ich dann nach einigen Tagen diese Tätigkeiten ganz alleine erledigen können.

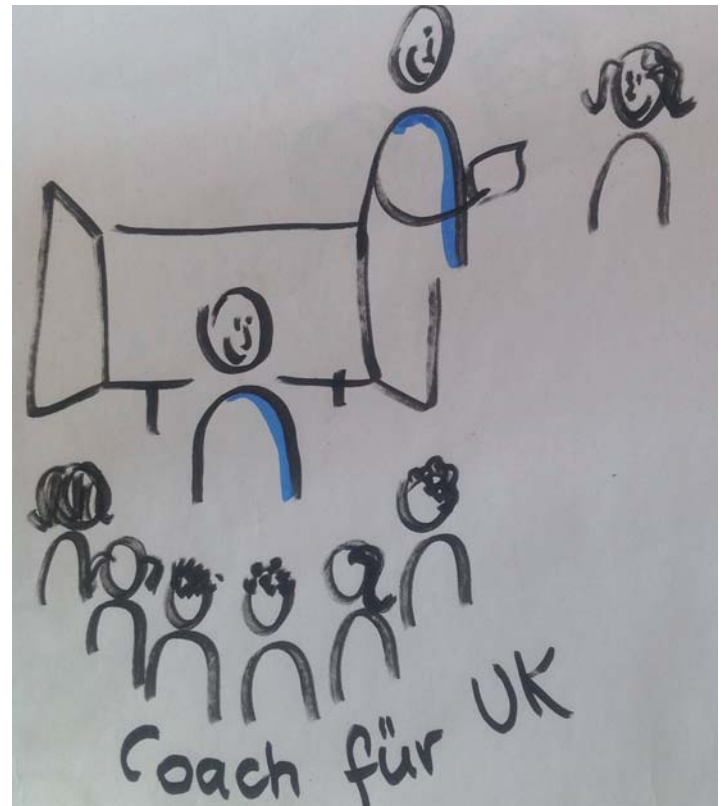
Ich hab mich sehr über die positiven Rückmeldungen, die ich bei allen Praktika bekommen habe, gefreut. Leider hat sich aber daraus noch keine Anstellung für die Zukunft ergeben.“

Praktika als Experte in eigener Sache

„Im Mai 2015 habe ich ein Praktikum bei Independent L [einer Beratungsstelle für Unterstützte Kommunikation] gemacht und dort im Büro eine Datenbank erstellt. und bin auch bei Informationsveranstaltungen für Oberschüler dabei gewesen und konnte denen zeigen wie ich kommuniziere.

Im Oktober 2015 habe ich im Krankenhaus Meran in der Abteilung Rehabilitation und Logopädie ein Praktikum gemacht. Ich habe wieder die Botengänge erledigt und

durfte bei Therapien dabei sein und mit den Patienten arbeiten. Dabei konnte ich auch zeigen, wie ich mit meinem Programm umgehe. Ich hab mit den Kindern verschiedene Spiele oder Übungen gemacht. Manchmal konnten sie sich dann zur Belohnung ein Lied aussuchen. Ich habe auch mit zwei erwachsenen Patienten gearbeitet und das war auch volle toll. Die Therapeutinnen haben mit mir vorher besprochen, was ich mit den Patienten machen könnte und das war sehr wichtig. Diese Materialien habe ich dann mit meiner Assistentin Marina vorbereitet. Es war für mich einfach genial, zu sehen, wie die Kinder auf mich reagiert haben und wie gerne sie mitgemacht haben. Ich finde das volle wichtig, wenn die Kinder und auch die Eltern sehen, was man mit so einem Kommunikationsgerät alles machen kann. Ich verwende mein Gerät jetzt seit ungefähr drei Jahren. Diese Kinder sind alle noch klein und sie lernen jetzt schon mit einem Talker umzugehen. Es freut mich sehr, dass ich die kleinen Patienten dabei ein wenig unterstützen konnte. Auch die Therapeutinnen waren begeistert, wie gut ich bei den Patienten angekommen bin



...und vielfältige Ergebnisse

und sie haben gemeint, dass ich den Kindern auf einer Ebene begegne, die sie nicht erreichen können. Sie wünschen sich dass die Zusammenarbeit weiterläuft und deshalb wird nun angefragt ob das Praktikum das ganze Schuljahr weiter laufen kann. Ich hoffe, dass das gelingt.“

Botschafter für Unterstützte Kommunikation und Zukunftsplanung

„Ich konnte auch schon mehrmals vor Publikum zeigen, wie ich mit meinem Tablet umgehen kann. Ich habe seit September 2014 drei Vorträge gemacht, wo ich von meiner Zukunftsplanung gesprochen habe und dreimal konnte ich einen Vortrag zu Unterstützter Kommunikation halten. Ich hatte einmal sogar über 60 Teilnehmer bei einem Workshop. Im heurigen Schuljahr habe ich schon 15 Aufträge für Vorträge und Workshops.“

Bei meinen Vorträgen und Workshops zeige ich, wie ich mein Leben meistere, welche Schwierigkeiten, Wünsche und Ziele ich habe und wie ich mir meine Zukunft vorstelle. Bei allen diesen Vorträgen habe

ich mit Frau Margot Pohl, meiner Assistentin Marina oder meiner Integrationslehrperson zusammengearbeitet.

Ich finde diese Arbeit sehr wichtig und ich mache das auch sehr gerne, weil so kann ich zeigen, dass ich auch etwas kann - auch wenn ich nicht gut reden kann.“

Wirkungen im Gemeinwesen

„Der Fokus der Gemeinwesenarbeit sind die strukturellen Ursachen individuell erlebter und erlittener Probleme. Gemeinwesenarbeit versucht die Ursachen für Probleme, die oft in KlientInnen hineindiagnostiziert werden, auf gesellschaftliche Verhältnisse zurückzuführen und diese zusammen mit den Betroffenen zu verändern.“ (Früchtel, 2014)7

In Herrn Donatis Bericht über das Zukunftsfest kommt das Thema Kommunikation immer wieder vor. Verständigung ist ihm ein Herzenthema und er hat viel darüber nachgedacht:

„Bei mir ist es zum Beispiel wichtig, dass man mir genug Zeit gibt zum Antworten und dass man mich gut beobachtet. Ich werde zum Beispiel sehr nervös und verkrampfe mich, wenn ich merke, dass je-

mand ungeduldig ist oder wenn es um mich herum laut ist. Manchmal fange ich auch an zu schwitzen. Es ärgert mich, wenn ich merke, dass man mir nicht viel zutraut, nur weil ich nicht gut reden kann, dabei kann ich viele Sachen ganz selbstständig machen und ich verstehe auch alles, was andere sagen.“

Man sollte auch ehrlich zugeben, wenn man etwas nicht verstanden hat, ich merke es eigentlich fast immer wenn jemand nur so tut als ob er mich verstanden hätte. Besser ist, wenn man nachfragt, ob man richtig verstanden hat. Zum Schluss möchte ich noch sagen, es ist eigentlich egal, wenn man sich nicht gut mit Unterstützter Kommunikation auskennt, weil man das lernen kann. Wichtig ist nur, dass man bereit ist, sich darauf einzulassen.“

Auf der persönlichen Ebene hat Herr Donati durch das Zukunftsfest einiges erreichen können: Seine Kommunikationshilfe funktioniert besser, ein Befestigungsarm am Rollstuhl garantiert die ständige Verfügbarkeit. Doch die technische Ausstattung alleine garantiert noch keine gelungene Verständigung. Deshalb leistet er

unermüdlich Überzeugungsarbeit in seiner Umgebung, indem er seine GesprächspartnerInnen sensibilisiert für die besondere Kommunikationssituation, ihnen die Scheu nimmt und humorvoll aber unmissverständlich reagiert, wenn ihm jemand die Intelligenz abspricht.

Darüber hinaus hat sich der junge Mann dafür entschieden, zum Botschafter zu werden. Daraus ist die Zusammenarbeit der beiden Autoren dieses Artikels entstanden: Margot Pohl und Raphael Donati sind überzeugte AktivistInnen für Unterstützte Kommunikation und Persönliche Zukunftsplanung als Werkzeuge der Inklusion. In Vorträgen, Seminaren und Workshops vermittelt das Team sein Fachwissen, seine Erfahrungen und seine Überzeugungen.

In der Südtiroler Schule ist seither einiges in Bewegung gekommen. Einige Kinder und Jugendliche wurden mit Kommunikationshilfen versorgt, Lehrpersonen sind mit der Thematik in Berührung gekommen und haben neue Motivation gewonnen. Eltern haben neuen Mut gefasst. MitschülerInnen konnten in der Begegnung mit Raphael positive Erfahrungen sammeln und Kommunikationsstrategien erproben. In der Ausbildung der Schulassistentinnen hat Herr Donatis Vortrag inzwischen einen festen Platz.

Das Netzwerk Unterstützte Kommunikation Südtirol profitiert sehr von der Zusammenarbeit mit Herrn Donati und konnte durch seine Vorarbeit erreichen, dass die Entscheidungsträger im SchulamtschülerInnen ohne Lautsprache bei Weichenstellungen im Bildungsbereich mitdenken. Ein schöner Erfolg ist die Kooperation mit den Therapeutinnen im Rehabilitationsdienst des Krankenhauses Meran. Die Einbeziehung eines Experten in eigener Sache wurde von den Beteiligten als Mehrwert erkannt und soll weitergeführt werden.

Es lässt sich nicht mehr zählen, wie viele Menschen Herrn Donati in den letzten Jah-

ren kennengelernt und seine Botschaft gehört haben. Wir wissen, dass sein Interview zu „Unterstützter Kommunikation“, das im Frühjahr 2015 im Lokalfernsehen lief, von vielen SüdtirolerInnen gesehen wurde. Herrn Donatis Schule hat das Video⁸ ins Netz gestellt. Innerhalb weniger Tage konnten wir 1500 Zugriffe verzeichnen. Der Artikel „Anders ist normal“ im Onlinemagazin „barfuss“⁹ wurde oft gelesen und 486mal geliked, Herrn Donatis Webseite fast 3000 mal angeklickt.

All das erfüllt uns mit Hoffnung, dass eine Veränderung der Gesellschaft in Richtung Inklusion möglich ist und damit eine lebenswerte Zukunft für Raphael Donati und alle anderen Menschen mit und ohne Behinderung in Südtirol bevorsteht - und auch darüber hinaus.

Raphael Donati
ist Schüler und Nutzer der Unterstützten Kommunikation hat 2014 ein Zukunftsfest für sich organisiert



Kontakt und nähere Informationen
Internet: <https://raphaeldonati.wordpress.com/>

Margot Pohl
ist Integrationslehrerin, Prozessbegleiterin für Unterstützte Kommunikation, Moderatorin für Persönliche Zukunftsplanungen



Kontakt und nähere Informationen
mt.pohl@rolmail.net

FUSSNOTEN

- 1 Donati, Raphael (2015): Lebenslauf. online: <https://raphaeldonati.wordpress.com/lebenslauf/> (Zugriff am 09.12.2015)
- 2 Donati, Raphael (2015): 2 Seiten über mich. online: <https://raphaeldonati.files.wordpress.com/2015/05/eine-seite-c3bcber-mich.pdf> (Zugriff am 09.12.2015)
- 3 Landesgesetz vom 14. Juli 2015, Nr. 7 „Teilhabe und Inklusion von Menschen mit Behinderungen“ online: <http://www.provinz.bz.it/sozialwesen/behinderung-invaliditaet/teilhabe-inklusion-menschen-mit-behinderungen-gesetz-auch-in-leichter-sprache.asp> (Zugriff am 09.12.15)
- 4 BLOK, Nicolette & POHL, Margot (2014): Schummeln nicht erlaubt! Persönliche Zukunftsplanung mit Menschen, die nicht mit ihrer Stimme sprechen. In: Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e.V. Eine Chance für viele: Arbeitsmöglichkeiten für psychisch kranke Menschen (Hrsg): impulse - Das Fachmagazin der BAG UB. Hamburg (Nr. 67, S. 25-28)
- 5 Doose, Stefan (2011): PATH; online: <http://www.inklusion-als-menschenrecht.de/gegenwart/materialien/persoeliche-zukunftsplanung-inklusion-als-menschenrecht/zukunftsplanung-path/> (Zugriff am 09.12.2015)
- 6 Tablet mit Windows-Betriebssystem, der Kommunikations-Software Mind Express und einer synthetischen Stimme
- 7 Früchtel, Frank (2014): Was ist Sozialraumorientierung?. Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e.V. Themenheft 3 FUB „Raum ist Beziehung“ Sozialraumorientierung und Unterstützte Beschäftigung (Hrsg): impulse - Das Fachmagazin der BAG UB. Hamburg (S. 8)
- 8 Interview des RAI Südtirol mit Raphael Donati: <https://vimeo.com/130660641>
- 9 <http://www.barfuss.it/story/anders-ist-normal>

Arbeit möglich machen

Angebote schaffen für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf

Von Helga Ringhof und Manfred Klingler

Arbeit ist für jeden Menschen wichtig, denn jeder Mensch will gebraucht werden! Das Tätig-sein stellt die Grundlage für das Erleben von Selbstwirksamkeit und sozialer Anerkennung dar. Sogenannte „arbeitsweltbezogene Beschäftigung“ von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf ist eine unter anderem durch die UN Konvention angestobene und aktuell diskutierte Entwicklung hin zu mehr Teilhabe am Arbeitsleben - dies in einem offenen, zugänglichen Arbeitsmarkt und so gemeindenah wie möglich.

Auch die Tagesförderstätte der Lebenshilfe Worms hat sich seit einigen Jahren auf den Weg gemacht, um Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf diese Teilhabe an Bildung und Arbeit anzubieten, die ihnen bislang weitgehend verwehrt blieb. „Arbeit möglich machen – Angebote schaffen!“ das ist der konzeptionell verankerte Anspruch. Neben bereits seit Jahren bestehenden internen arbeitsweltorientierten Angeboten, gehen wir nun auch raus in den Sozialraum - dort, wo andere auch arbeiten. Hier unterstützt uns die BAG UB mit dem Projekt „Zeit für Arbeit“ als teilnehmenden Partner gemeinsam mit vier anderen Tagesförderstätten aus dem Bundesgebiet dabei, neue

Wege in Richtung betriebliche Teilhabe am Arbeitsleben zu gehen.

Aspekte der Umsetzung von Teilhabe an Arbeit

Orientiert an den Bedürfnissen, Ressourcen und auch Vorstellungen der Menschen wollen wir mit ihnen personenzentrierte Teilhabechancen neu und erweitert gestalten. Dabei fließen in der Praxis die Aktions- und Zielvorgaben aus der individuellen Teilhabeplanung ebenso ein wie Elemente von Persönlicher Zukunftsplanung. Vorrangig geht es um das Schaffen bzw. das (Er-)Finden von angemessenen arbeitsweltorientierten Möglichkeiten in Form von Tätigkeiten, die zu der Arbeitswelt hinführen. Da es oft die kleinen „Nischenarbeiten“ sind, die nicht gleich ins Auge fallen, ist bei der Akquise viel Kreativität und Ideenreichtum gefragt. Jeder Mensch hat ein grundlegendes Bedürfnis nach subjektiv sinnerfülltem aktivem Tätig-sein, aber auch das reine Dabeisein oder kleinste Handreichungen werden als selbstwirksam erfahren und bedeuten teil zu haben. Hier ist Tätig-sein als sogenannter erweiterter Arbeitsbegriff zu verstehen.

Dies umfasst bei Menschen mit schweren Behinderungen natürlich auch den im Tagesablauf individuell hohen Anteil an vielfältigen Unterstützungsleistungen. Betreuung, Begleitung und Pflege sind

einzubeziehungen, denn im Sinne der Gleichbehandlung der UN Konvention dürfen sie kein Grund sein, um den Zugang zur Arbeitswelt zu verwehren.

Ziel ist es, für die Menschen Wahlmöglichkeiten zu schaffen, die es sonst nicht gäbe. Es geht um neue Erlebnis-, Erfahrungs- und Betätigungsfelder. Je breiter das Portfolio an arbeitsweltorientierten Möglichkeiten ist, um so zielgerichteter und passgenauer können die Menschen analog ihrer persönlichen Wünsche, Pläne und besonderen Fähigkeiten eine Entscheidung zu einer Teilhabeleistung treffen. Selbstwirksamkeit erfahren in Form von „Ich kann einen Beitrag leisten, werde gebraucht und bekomme eine Form von Anerkennung“ ist eine ganz wesentliche Triebfeder und erhöht die Lebensqualität bzw. Arbeitsqualität und äußert sich in verstärktem Selbstbewusstsein unserer Teilnehmer von Arbeitsprojekten. Das Potential neue Handlungskompetenzen dadurch zu entwickeln ist für unsere Beschäftigten erheblich. Sie sind nicht passives Objekt von Hilfeleistung, sondern agierendes Subjekt als „tätiger Mensch“.

Für Menschen mit schweren und komplexen Behinderungen erleichtert nach unseren Erfahrungen ein hoher Alltagsweltbezug in den Angeboten erheblich, die Sinnhaftigkeit von Aktivitäten besser zu er-



Vorbereitung der Smoothies

Foto: Lebenshilfe Worms

fassen und nachvollziehen zu können. Bekannte Arbeitsschritte des Alltages werden in arbeitsweltorientierten Aktivitäten in einen neuen Kontext gebracht und so weitere Entwicklungsschritte initiiert.

Im Vordergrund steht dabei die Teilhabe, das Mitwirken am Arbeitsgeschehen und das Tätig-sein. Die „wirtschaftliche Verwertbarkeit“ oder Produktivität ist zweitrangig. Arbeit ist hier Medium, um über eine sinnvolle Beschäftigung Selbstwirksamkeit und Entwicklungschancen zu erzielen. Über die daraus entstehenden Produkte bzw. Dienstleistungen, aber auch über das reine „Dabeisein“ erfahren die teilnehmenden Menschen die Wertschätzung und Anerkennung anderer. Durch die fokussierte Sozialraumorientierung verändern sie dabei auch selbst das Bild von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf in der Gesellschaft.

Ziele unserer Arbeit

„So gemeindenah wie möglich“ wird der Aspekt der Sozialraumorientierung in der

UN Konvention benannt. Dies bedeutet, dass wir neben den bestehenden internen Möglichkeiten des Tätig-seins nun auch verstärkt externe und betriebliche Angebote ausbauen. Raus gehen in den Stadtteil, uns bekannt machen, mögliche Auftraggeber suchen und finden, und uns quasi das Quartier noch mehr „erobern“, ist das Ziel.

Dabei möchten wir mittelfristig ein Netzwerk aufbauen, welches uns weitere externe Teilhabechancen sichert. Nach dem Motto „Ich kenne einen, der kennt einen...“ geht es darum, einen Unterstützerkreis von kleinen Betrieben, Angehörigen, Freunden der Betreuten, Auftraggebern und vielen Menschen aus unserem Gemeinwesen aufzubauen und zu pflegen.

Das Potential an neuen Kompetenzen, das unsere Betreuten durch die Teilnahme an den arbeitsweltorientierten Angeboten, auch über das Prinzip der Selbstwirksamkeit, entwickeln, dient einer gezielten Übergangsförderung. Bei entsprechender Erweiterung und Ausbau von Fähigkeiten und Kenntnissen sind weiterführende Ar-

beitsangebote wie z.B. auf einem Außenarbeitsplatz der WfbM denkbar.

Angebote der TFS Worms

Neben alltagsbezogenen internen Arbeitsmöglichkeiten vor allem im Bereich der Hauswirtschaft werden seit einigen Jahren vielfältige arbeitsweltbezogene Prozesse wie das Knacken von Nüssen für eine Ölmühle, Schöpfen von Papier für Grußkarten, Herstellung von Stofftaschen, Schmuck und Hundekekse, usw. umgesetzt. Teilweise impliziert dies auch bereits Schritte in den Sozialraum z.B. durch Verkauf auf Märkten. Gruppenübergreifend sind die Besucher der Tagesförderstätte jeweils in den Projekten tätig, wo ihre Interessen und Fähigkeiten liegen. Dabei geht es um aktives Mitarbeiten und Gestalten, aber auch das Dabeisein und Miterleben.

Doch Arbeitsleben ist mehr, es findet draußen in der Gesellschaft statt. Daran möchten wir teilhaben mit unseren Betreuten. Also gehen wir als Tagesförderstätte mit unseren Menschen aktiv in den Sozi-



Foto: Lebenshilfe Worms

alraum und schaffen zusätzliche „externe“ Angeboten außerhalb von Einrichtung. Beispielhaft dafür steht unser „Saftladen“.

Projekt Saftladen

Menschen mit schwerer Behinderung bieten an einem Stand die Herstellung frischer Smoothies (zum Selbstkostenpreis) vor Ort beim Auftraggeber an. Die Betreuer assistieren unterstützend.

Der „Saftladen“ kann als Lieferdienst, als Stand vor Ort einmalig oder in abgesprochenen Intervallen gebucht werden. Vorab finden Gespräche über Rahmenbedingungen und das Setting statt, sowie ein Vor-Ort-Termin und gegenseitiges Kennenlernen.

Was war die Intention und wie sieht die Teilhabe aus?

- Wir wollten ein vom Ort unabhängiges Angebot mit hoher temporärer Flexibilität für die Teilnehmer.
- Bewusst haben wir uns gemeinsam mit den Menschen mit hohem Unter-

stützungsbedarf und Angehörigen für ein Team-Angebot entschieden, damit jeder seine ganz speziellen Fähigkeiten als Teil des Ganzen einbringen kann. Keiner muss alles können, ein Einsatz ist sehr vielfältig je nach Ressource und Vorlieben möglich.

- Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf bringen sich als Dienstleister im Gemeinwesen ein, was einen hohen Grad an Selbstwirksamkeit und soziale Begegnungen mit sich bringt. somit den Teilhaberadius enorm erweitert.
- Der Saftladen bietet im Arbeitsprozess viele kleinschrittige Teilarbeiten und neue Herausforderungen für viele Teilnehmer (intern und extern).

In der Vorarbeit:

Einkaufszettel schreiben, Ernten, Einkaufen, Arbeitsmaterial packen, Arbeitskleidung anlegen, Hygienevorkehrungen, Waschen, Schneiden, Wiegen, Einfüllen, Kühlen, usw.

Vor Ort:

Auftraggeber begrüßen, Stand aufbau-

en, Auspacken, Mixer befüllen, Becher richten, Smoothie reichen, Kundengespräche führen, Spülen, Aufräumen usw.

Nachbereitung:

- Kisten ausräumen, Spülen, Bewerten des Einsatzes, Nachgespräche
- Das Projekt hat einen starken Alltagsweltbezug (Obst waschen, schneiden, in Gläser umfüllen - das sind Tätigkeiten, die unsere Menschen kennen) und dockt mit dem Dazulernen weiterer Arbeitsschritte an unser Bildungskonzept an (z.B. Hygieneschulungen, Gebrauch von Arbeitskleidung).
- Voraussetzung waren die Gestaltung bzw. Erprobung von Hilfsmitteln vorab und ein mobiles, leicht zu transportierendes Equipment.

Schritte der Projektumsetzung

Etwa vor zwei Jahren begannen wir mit den ersten Schritten zur Realisierung unseres Saftladen-Arbeitsangebots, nachdem die Vorüberlegungen nach vorgenannten



Saftladen in Aktion beim Hoflädchen

Foto: Lebenshilfe Worms

Aspekten abgeschlossen waren. Seit April 2015 ist der Saftladen nun als festes, externes Arbeitsangebot am Start.

1. Im Vordergrund standen die Ziele, Wünsche und Vorstellungen vieler unserer Menschen mit schwerer Behinderung analog personenzentrierter Teilhabeplanung nach einem vielschichtigen, kontakt- und kommunikationsfördernden externen Arbeitsangebot.
2. Es kam nach vielen Gesprächen, auch mit Angehörigen, zur Bildung eines Vorbereitungsteams aus beteiligten Menschen mit Behinderung und Betreuern.
3. Diese feilten die Inhalte und benötigten Materialien weiter aus und stellten das Projekt schließlich in seiner Gesamtheit vor, wobei bereits die Einbeziehung von Hilfsmitteln impliziert war. Interessierte Menschen mit Behinderung und Betreuer bildeten schließlich

das künftige Saftladen-Team.

4. Das Team besorgte in Rücksprache mit der Leitung alle notwendigen Materialien und Hilfsmittel.
5. Bildungsmaßnahmen und Trainings wurden initiiert wie z.B. Hände desinfizieren, Schürze anlegen, Handschuhe benutzen, Erkennung und Verwendung von Kühlbehältern, sowie das Heranführen und Erlernen von erweiterten Arbeitsschritten des Projektes.
6. Eine zunächst interne, dann einrichtungsübergreifende Erprobung des Smoothiestands in der TFS und dann als wöchentliches Angebot für unsere Verwaltungsangestellten im nahegelegenen Gebäude zeigte sich als erfolgreiche Trainingsmaßnahme. Dieses Training dauerte etwa ein halbes Jahr.
7. Mittlerweile hatten wir einige erste Kundenkontakte im Gemeinwesen aufgebaut. So dass es neben der

Saftofferte in der Verwaltung und benachbarten Werkstatt für angepasste Arbeit, Anfang diesen Jahres zu externen Einsätzen z.B. bei einer Fotoausstellung, bei Festen und Feiern außerhalb von Worms kam.

8. Seit April sind wir mit dem Saftladen ein stetig wiederkehrendes, gut nachgefragtes betriebliches Angebot bei einem Gemüsebauer mit Hofladen mit mittlerweile vertrauten Kundenkontakten.
9. Daraus haben sich mittlerweile weitere Nachfragen nach Saftladen-Einsätzen und weitere arbeitsweltbezogene Chancen in der Nachbarschaft und im Hofladen des Gemüsebauers ergeben.

Erfolgskriterien

Woran machen wir den Erfolg unseres Projektes fest? Wie können wir dieses Arbeitsangebot bewerten, wenn nicht über Produktionszahlen oder Erlöse wie in der

WfbM üblich?

Als Kriterien der Evaluation und der Bewertung zählt für uns:

- Spaß an der Aktion und das Entwickeln von Mut für Neues
- Messbare Bildungserfolge, z.B. Ausdauerzeiten, Anzahl der Arbeitsabläufe
- Corporate-Identity
- Positive Rückmeldungen von Teilnehmern, Angehörigen, Kunden, Arbeitgebern, Therapeuten
- Vermehrte Nachfrage durch Teilnehmer, andere Menschen der TFS oder externe Kunden
- Möglichkeit sich in neuen Sozialräumen zu erproben
- Entstehung neuer Netzwerke

Erfahrungen aus dem Projekt

Wir haben in den letzten beiden Jahren durchweg positive Erfahrungen mit diesem Projekt gemacht. Selbst etwas bewirken zu können führte dazu, dass durchweg alle Teilnehmer stolz auf ihre Leistung sind, sich ganz stark mit dem „Saftladen“ und ihrer Arbeit identifizieren. „Jetzt bin ich genauso wichtig wie Du!“ sagte eine junge Teilnehmerin zu ihrer Assistentin.

Es stellt eine ansprechende, lebendige Art beruflicher und persönlicher Bildung für unsere Menschen mit Behinderung dar - learning by doing im Kontakt mit vielen anderen Menschen als weiterführende Fördermaßnahme zu den bestehenden internen TFS Bildungsangeboten. Gute Mundpropaganda von Kunden, Arbeitgebern und unseren Menschen mit Behinderung sprechen eine eigene Sprache. Ebenso den hohen Stellenwert, den unser Saftladen mittlerweile für Teilnehmer und auch deren Angehörige hat. Eine Teilnehmerin betonte „Das ist mein erster richtiger Job!“ Ein Auftreten in einheitlicher Arbeitskleidung bestehend aus Schürze, Shirt und Mütze, unterstreicht das Teamgefühl und die Gleichwertigkeit innerhalb der Saftladencrew und bestätigt das Arbeiten „auf Augenhöhe“ auch optisch.

Über den Dienstleistungsansatz des Projektes haben sich neue Netzwerke eröffnet, welche für weitere inklusive, sozialraumorientierte Angebote genutzt werden kön-

nen. Zwei Kunden des Gemüselädchens haben unseren Saftladen ebenfalls für sich gebucht, ein Nachbar hat uns eingeladen und ein tierbezogenes Arbeitsangebot für uns eingerichtet. Einige Kunden des Hofladens verlegen ihren Einkaufstag extra auf den Termin, an welchem wir wieder vor Ort sind, weil sie die heitere Atmosphäre so schön finden. Aber es ergeben sich auch sehr intensive Kontakte zwischen Auftraggeber und dem Saftladenteam, wodurch sich gerade eine neue Chance für ein Praktikum im Hofladen des Gemüsebauers ergeben hat.

Bedingt durch das Erfahren von Selbstwirksamkeit und Wertschätzung in wechselnden Settings, zeigen sich bei den Teilnehmern bislang beim Einsatz vor Ort auch keine verhaltensoriginelle Muster aggressiver Natur, wie sie teilweise in der Einrichtung auftreten.

Als Rahmenbedingung ist es aber überaus wichtig, dass alle Fachkräfte der TFS zu diesen Außeneinsätzen ihrer Kollegen stehen und sie ebenfalls mittragen, ebenso haben wir unsere Arbeits- und Bildungszeiten neu strukturiert. Denn es ist bei betrieblich orientierten Projekten wichtig, verlässlicher Dienstleistungspartner zu sein und die Netzwerk- und Kundenkontakte zu pflegen. Dies setzt mitunter ein hohes Maß an Planungsfähigkeit und Flexibilität bei den TFS-Fachkräften voraus.

Unterstützung durch „Zeit für Arbeit“ der BAG UB

Viel Unterstützung, fachliche Kompetenz und Beratung kam uns durch die BAG UB zugute. Daneben ist der Austausch mit Kollegen aus anderen Tagesförderstätten, welche sich auch auf diesen Weg zur betrieblichen Teilhabe am Arbeitsleben gemacht haben, eine ganz erhebliche fachliche Bereicherung.

Die Menschen mit schweren Behinderungen der TFS Worms haben mittlerweile die Wahlmöglichkeit hinsichtlich weiterer externen Arbeitsangebote wie das Austragen des Kirchenbriefes in einem Stadtteil und daraus entstandener Zuarbeiten im Pfarrbüro, Etikettieren von Weinkisten bei einem Winzer im Landkreis, Austragen von

Flyer zu Sonderaktionen für ein Bistro im Stadtteil, sowie Hol- und Bringdienste für eine Ölmühle. Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf verändern so das Bild von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf im Sozialraum.

Gemeinsam mit der BAG UB möchte die Lebenshilfe Worms als einer von fünf Projektpartnern diesen Personenkreis stärker ins Licht der Öffentlichkeit rücken und gemeinsam mit anderen Interessierten an neuen Impulsen für die Weiterentwicklung der Teilhabeangebote mitarbeiten.

Helga Ringhof

Ist Sozialpädagogin, Bereichsleitung Tagesförderstätten und Bildung der Lebenshilfe Worms Mitglied des „Ausschusses Arbeit“ der Bundesvereinigung Lebenshilfe Projektpartner für das Projekt „Zeit für Arbeit“



Kontakt und nähere Informationen

Helga Ringhof
Lebenshilfe Einrichtungen gGmbH Worms
Kurfürstenstraße 1-3, 67549 Worms
Telefon: 06241 - 508500
Telefax: 06241 - 508260
E-Mail: helga.ringhof@lebenshilfe-worms.de
Internet: www.lebenshilfe-worms.de

Manfred Klingler

Ist Heilpädagoge, seit 10 Jahren bei Lebenshilfe Worms als TFS Mitarbeiter, seit 2012 in arbeitswelt- und sozialraumorientierten Angeboten tätig. Ansprechpartner der TFS Worms für das Projekt der BAG UB „Zeit für Arbeit“



Kontakt und nähere Informationen

Manfred Klingler
Lebenshilfe Einrichtungen gGmbH Worms
Kurfürstenstraße 1-3, 67549 Worms
Telefon: 06241 - 508500
Telefax: 06241 - 508260
Internet: www.lebenshilfe-worms.de

Nachhaltigkeit und Qualitätssicherung

Im Juni 2015 startete das Projekt „Unterstützte Beschäftigung – Nachhaltigkeit und Qualitätssicherung der Teilhabe am Arbeitsleben“ der BAG UB.

In dreieinhalb Jahren (Laufzeit 01.06.2015 – 30.11.2018) sollen in Kooperation mit zentralen Akteuren die Qualität der Unterstützten Beschäftigung (UB) verbessert und Erkenntnisse über die Nachhaltigkeit recherchiert und dokumentiert werden.

Beteiligte AkteurInnen sind neben der BAG UB Leistungsträger und Leistungsanbieter der UB sowie Betriebe (ArbeitgeberInnen, Anleitungspersonen, KollegInnen) und in ihrer betrieblichen Qualifizierung oder Beschäftigung unterstützte Menschen. Zu den beteiligten Leistungsträgern gehören

- die Bundesagentur für Arbeit mit ihren unterschiedlichen Organisationseinheiten (Bundesagentur, Regionaldirektionen, Agenturen für Arbeit vor Ort, der Prüfdienst Arbeitsmarktdienstleistungen

gen AMDL, der strategische Einkauf, die Regionalen Einkaufszentren REZ)

- die Integrationsämter sowie die Bundesarbeitsgemeinschaft für Integrationsämter und Hauptfürsorgestellten (BIH) als ihr Dachverband,
- die Deutsche Rentenversicherung Bund und
- die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung.

Zudem sind das Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie das hessische Sozialministerium beteiligt.

Seitens der Leistungserbringer beteiligen sich Fachleute und Fachdienste der Maßnahme Individuelle betriebliche Qualifizierung (InbeQ), des gleichen Angebots als Leistung im Persönlichen Budget sowie der Berufsbegleitung nach § 38a SGB IX.

Das Projekt baut auf dem Vorläuferprojekt „Fachkompetenz in Unterstützter Beschäftigung“ auf. Anders als dort, wo der Fokus auf der ersten Phase der UB – der

InbeQ – lag, hat das neue Projekt seinen Schwerpunkt in der zweiten Phase der UB in der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung.

Im Wesentlichen besteht das Projekt aus drei Bausteinen:

Nachhaltigkeit und Arbeitsplatzsicherung:

Aufgrund fehlender dokumentierter Erkenntnisse werden Informationen zum langfristigen Verbleib der vermittelten InbeQ-Teilnehmenden auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erfasst. Ziel ist zudem die Bestimmung hemmender und fördernder Faktoren zur Arbeitsplatzsicherung, um Rückschlüsse auf die fachliche Gestaltung der Phase InbeQ bzw. die Schnittstelle InbeQ – Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung ziehen zu können und damit auf die Nachhaltigkeit positiv einzuwirken. Geplant sind sowohl quantitative als auch qualitative Erhebungsverfahren. Die praktische Durchführung übernimmt die BAG

Anzeige

Wir suchen

für die nebenberufliche Begleitung von unfallverletzten Menschen bundesweit MitarbeiterInnen von IFD mit Kompetenzen im Bereich medizinischer, sozialer und beruflicher Rehabilitation.

Wir bieten

- interessantes Zusatzeinkommen
- frei wählbarer Umfang
- freie Zeitgestaltung
- ganzheitliche Aufgabenstellung
- kostenlose Schulung IFM



Individuelle Integrationsbegleitung

InReha
Partner für neue Ziele

Senden Sie uns Ihre Bewerbung (Profil und Foto) gerne auch per E-Mail. Alternativ sind auch Kooperationsvereinbarungen mit den Trägern der IFD möglich.

Havighorster Weg 8a, 21031 Hamburg, Telefon 040 - 72 00 40 80, Fax 040 - 72 00 40 88, E-Mail: info@inreha.net, Internet: www.inreha.net

UB in Abstimmung mit den Leistungsträgern und Leistungserbringern.

Qualitätssicherung und Dokumentation:

Die Qualitätsbeurteilung der Maßnahme InbeQ ist aufgrund des individuellen Ansatzes für den zuständigen Leistungsträger wie z. B. die Bundesagentur für Arbeit (BA) mit besonderen Herausforderungen verbunden. Zudem gilt grundsätzlich im Bereich sozialer Dienstleistungen, dass gerade die Prozessqualität schwer zu messen ist. Die bestehende Qualität und die Qualitätsprüfung der InbeQ werden im Austausch zwischen BA / Agenturen / Prüfdiensten, Leistungserbringern und BAG UB analysiert, reflektiert sowie praxisnah und bezogen auf die nachhaltige Teilhabe weiter entwickelt.

Vernetzung und Fachaustausch:

Es werden regionale UB-Fachforen an vier Standorten bundesweit zu den Bausteinen 1+2 (Nachhaltigkeit und Qualitätssicherung) zum Fachaustausch zwischen Leistungserbringern und Leistungsträgern von der BAG UB organisiert, durchgeführt und ausgewertet. Hier sollen punktuell Betriebe und unterstützt Beschäftigte einbezogen werden.

Erste Schritte:

In den ersten Monaten des Projektes wurden diverse Vorgespräche mit den Akteuren bzw. Akteursgruppen geführt und die Zusammenarbeit im Wesentlichen abgestimmt.

Mit einer ersten Runde von vier Fachforen in Berlin, Hamburg, Nürnberg und Köln zwischen September und Dezember 2015 wurde der Fachaustausch zwischen Leistungserbringern und Leistungsträgern angestoßen. Zentrale Themen der Umsetzung der UB wurden diskutiert und der Weg für einen tiefergehenden Austausch geebnet. Die Ergebnisse und Präsentationen der Fachforen können demnächst im Fachinformationspool Unterstützte Beschäftigung eingesehen werden: www.bar-frankfurt.de/fip.html. Hier finden sich zudem diverse Materialien, Arbeitshilfen und Fachinformationen für die Umsetzung der UB, von denen viele im Vorläuferprojekt

entwickelt bzw. zusammengetragen wurden. Im laufenden Projekt werden sie ergänzt. Insbesondere sollen hier weitere Informationen zum Übergang von der InbeQ in die Berufsbegleitung sowie zur Organisation und Durchführung der Berufsbegleitung eingestellt werden.

Bei Leistungserbringern der UB (InbeQ und der Berufsbegleitung) wurde eine erste Recherche durchgeführt, um genauere Angaben zur Umsetzung der UB und ihren Barrieren bzw. fördernden Kriterien und Rahmenbedingungen sowie zur Dokumentation und Prüferfahrungen zu erhalten. Beteiligt waren acht Leistungserbringer aus sieben Bundesländern.

Zur Diskussion und Weiterentwicklung der Qualität hat sich ein Expertenkreis konstituiert, der sich zweimal jährlich trifft. Hieran sind neben der BAG UB die unterschiedlichen Organisationseinheiten der Bundesagentur für Arbeit (s.o.), die Integrationsämter sowie Leistungserbringer der InbeQ und / oder der Berufsbegleitung beteiligt. Gemeinsam werden vorliegende Instrumente der Qualitätssicherung und Beschreibung von Qualitätsstandards der UB analysiert und ggf. weiterentwickelt. Dies sind z.B. die „Gemeinsame Empfehlung n. § 38a SGB IX“ der BAR, die Vergabeunterlagen zur öffentlichen Ausschreibung von Maßnahmen der InbeQ der BA sowie die „Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellten (BIH) für die Erbringung von Leistungen für eine Berufsbegleitung im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung nach § 38a SGB IX“. Auch die Frage danach, wie die Standards der Qualität der UB in der Realität umgesetzt werden, ist Thema des Expertenkreises. Hier fällt der Blick insbesondere auf die Dokumentation und die Prüfung der Maßnahmen der InbeQ durch den AMDL und die REZ.

Die Breite der am Projekt und seinen Diskussions- und Austauschprozessen beteiligten Menschen und Organisationen lässt auf fruchtbare Analyse- und Entwicklungsprozesse und weiterführende Ergebnisse in der Qualitätsentwicklung und Nachhaltigkeit der UB nach § 38a SGB IX hoffen.

Jörg Bungart, Kirsten Hohn, Jan Siefken, BAG UB

Impressum impulse

Nr. 75, 04.2015
ISSN 1434-2715

Herausgeber: BAG UB

Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e.V.
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg
Tel.: 040 / 43253-123, Fax: 040 / 43253-125
Mail allgemein: info@bag-ub.de,
Mail Redaktion: impulse@bag-ub.de
Internet: www.bag-ub.de

Vorsitzende: Angelika Thielicke

Geschäftsführer: Jörg Bungart

Die BAG UB ist Mitglied im Paritätischen Wohlfahrtsverband und in der European Union of Supported Employment (EUSE).

Redaktion: Doris Haake,

Claus Sasse (V.i.S.d.P.); Jörg Schulz,
Angelika Thielicke

Layout: Claus Sasse

Druck: diedruckerei.de

Auflage: 1000

Das Fachmagazin impulse erscheint 4x jährlich und ist im Mitgliedsbeitrag der BAG UB enthalten. Bezugspreis für Nichtmitglieder: Inland 30,- € / Jahr, Ausland 40,- € / Jahr
Anzeigenpreise erfragen Sie bei der Redaktion.

Namentlich gekennzeichnete Artikel geben die Meinung der AutorInnen wieder und müssen nicht mit der Auffassung der Redaktion übereinstimmen.

Die impulse finden Sie im Internet unter www.bag-ub.de/impulse zum Download.

Bilder Leichte Sprache:

© Lebenshilfe Bremen,
Illustrator Stefan Albers

Herzlichen Dank an die Glücksspirale, die den Druck aus ihren Fördermitteln finanziell unterstützt.



