



ZEIT FENSTER

AUS DEM VEREIN
Herausforderungen
meistern

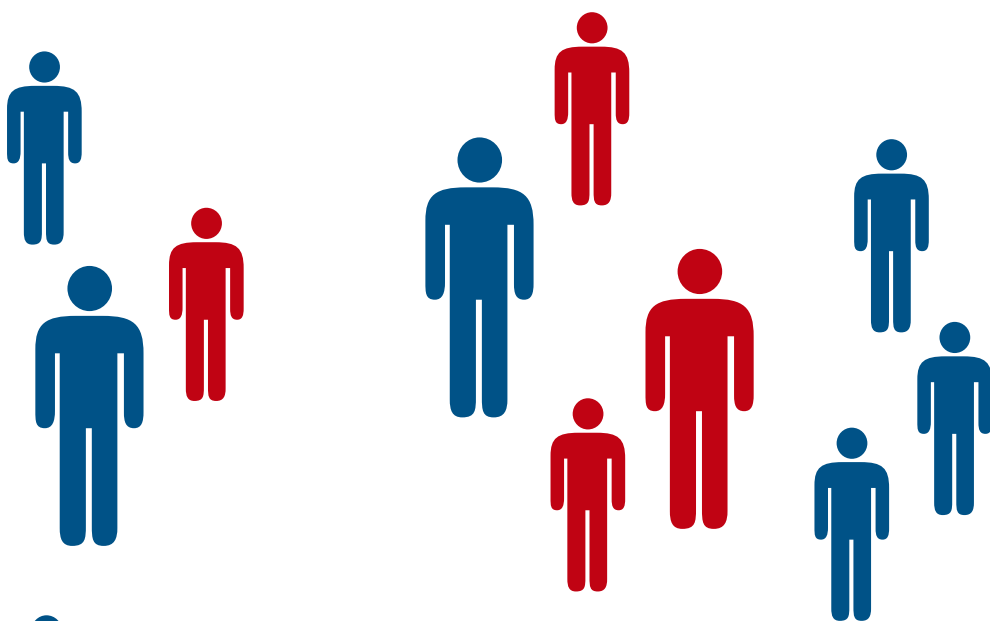
FACHARTIKEL
Unterstützte
Kommunikation

POLITIK + RECHT
Übergangschancen
verbessern

AUS DEM VEREIN
Außenarbeitsplätze

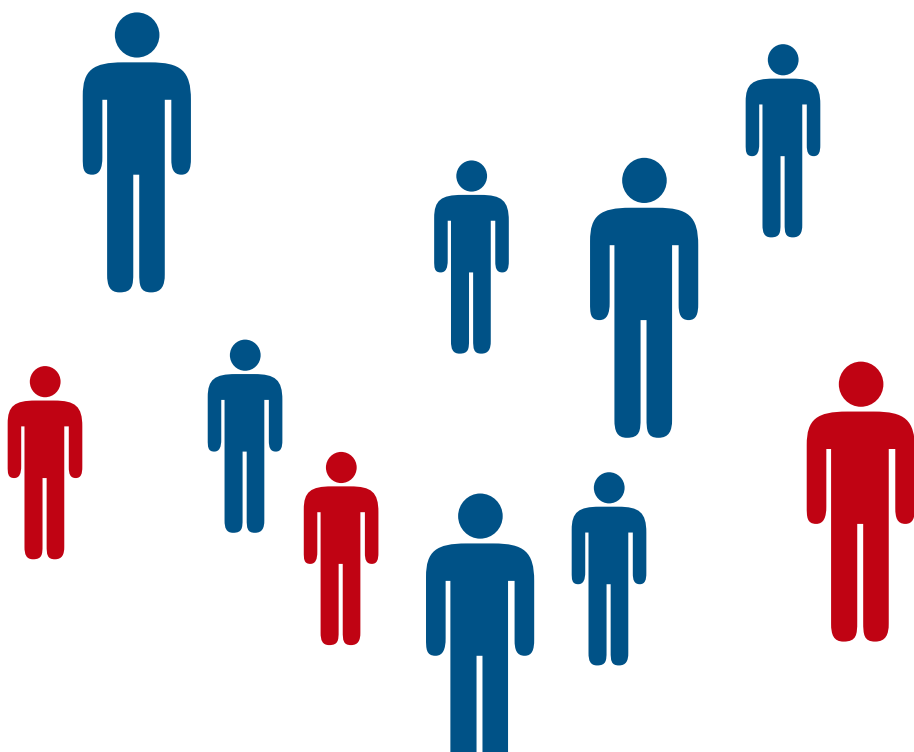
AUS DEM VEREIN
Startschuss für das
Teilhabegestaltungssystem

AUS DEM VEREIN
Bewohnerbefragung



TITELTHEMA

Inklusion



Inhalt

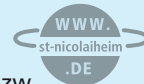
KONTAKT

St. Nicolaiheim Sundsacker e.V.
Redaktion Zeitfenster
 Mehlybydiek 23
 24376 Kappeln
 www.st-nicolaiheim.de

Post an das Redaktionsteam:
zeitfenster@st-nicolaiheim.de

WEITERE INFOS

Es gibt Themen, die sehr umfangreich bzw. von individuellem Interesse sind. Diese können wir in unserer Zeitung nur auszugsweise darstellen. Bei der Abbildung des Internet-Symbols finden Sie daher weitere Informationen, Bilder etc. zu dem jeweiligen Thema unter:
www.st-nicolaiheim.de
 > Aktuelles > Vereinszeitung



IMPRESSUM

Ausgabe 1.12
 Erscheinungsdatum: 06/2012

Herausgeber:
 St. Nicolaiheim Sundsacker e.V.

Verantwortlich im Sinne des
 Presserechts: Stefan Lenz

REDAKTION

Birte Döring | Amb. betr. Wohnen
 Miriam Stracke | SB-Bereich
 Claudia Lamarti | Bereichsleitung
 Stefan Lenz | Geschäftsführung
 Nadine Rothsuh | Werkstatt
 Marta M. Haase | Verwaltung

Gestaltung: Lenka Hansen
 (www.kenn-zeichen.net)

EDITORIAL

Was ist wirklich wirtschaftlich? → 3

AUS DEM VEREIN

Startschuss zu mehr Autonomie!
 Auftaktveranstaltung zum
 Teilhabegestaltungssystem → 16

POLITIK & RECHT

Win-win-Situation → 18

TITELTHEMA

Inklusion

Ein weiter Weg: von der
 Exklusion zur Inklusion → 4

Inklusion im Wohnheim – ein
 Widerspruch oder gelebte
 Praxis? → 5

Empowerment als Wegbereiter
 einer gelebten Inklusion → 6

Das Einfache → 7

GASTARTIKEL
 Hauptsache Inklusion! → 9

POLITIK & RECHT

Übergangschancen verbessern
 Fachkonzept → 19

AUS DEM VEREIN

Außenarbeitsplätze:
 Gegenseitige Wertschätzung
 und Verantwortung → 20

AUS DEM VEREIN

»Erfreulich zufrieden«
 Bewohnerbefragung → 22

AUS DEM VEREIN

Erfolgserlebnisse großgeschrieben
 – eine neue Maßnahme
 zur Berufsvorbereitung → 24

AUS DEM VEREIN

Herausforderungen meistern
 → 11

FACHARTIKEL

Unterstützte Kommunikation
 → 14

AUS DEM VEREIN

Retten, bergen, schützen, löschen
 Die Jugendfeuerwehr → 26

AUS DEM LEBEN

Lindenhofsaga → 27

Was ist wirklich wirtschaftlich?

Vor kurzem habe ich guten Freunden zum Wochenende eine Geschichte über einen Wasserkrug mit Sprung per E-Mail zugesandt.

In der Geschichte handelt es sich rational gesehen um den täglichen Transport der benötigten Wassermenge eines Haushaltes. Dieser erfolgt durch das manuelle Tragen zweier Krüge vom Fluss zum Wohnort. Eines dieser Transportmittel hatte einen Sprung und verlor Wasser. Der heile Krug brachte den vollen Inhalt zum Bestimmungsort, während der zweite mit dem Sprung nur die Hälfte zum Ziel brachte.

Zweifellos ist der Transport des Wassers in einem heilen Krug wesentlich effizienter und es bedarf keiner Kosten-Nutzen-Analyse, um festzustellen, dass ein sofortiger Austausch des defekten Kruges sich rechnen würde.

In der Geschichte hat die Wasserträgerin auf der Seite des Weges, auf der der gesprungene Krug transportiert wurde, Blumensamen gesät.

Durch den Wasserverlust wurden diese täglich befeuchtet und es entstand ein Blumenstreifen, während es auf der anderen Wegseite kahl blieb.

Es stellt sich für mich nun die Frage, ob der defekte Krug wirklich unwirtschaftlich ist.

Da die Frau nicht ein zweites Mal zum Fluss ging, war die Menge des Wassers trotz des Verlustes scheinbar ausreichend. Zusätzlich zu dem benötigten Wasser, gab es sogar einen Mehrwert. Denn die Frau konnte täglich frische Blumen mit in ihr Haus nehmen. Beim Gehen des langen Weges konnte sie sich außerdem an dem Duft und den Farben erfreuen. Der Weg und die schwere Arbeit wurden dadurch kürzer und weniger anstrengend. Und auch anderen machte die Nutzung des Weges nun mehr Freude.

Viele Dinge im Leben, die auf den ersten Blick nicht sinnvoll oder wirtschaftlich scheinen, sind auf den zweiten Blick gesehen viel nützlicher als gedacht.

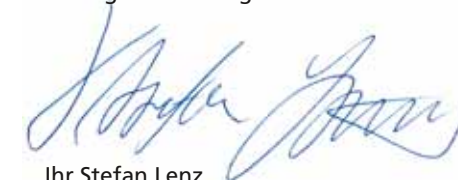
Die Frage, was wirtschaftlich ist, ist damit nicht immer so einfach zu beantworten. Oft ist durch die komplexen Auswirkungen eine schnelle wirtschaftliche Betrachtung nicht möglich.

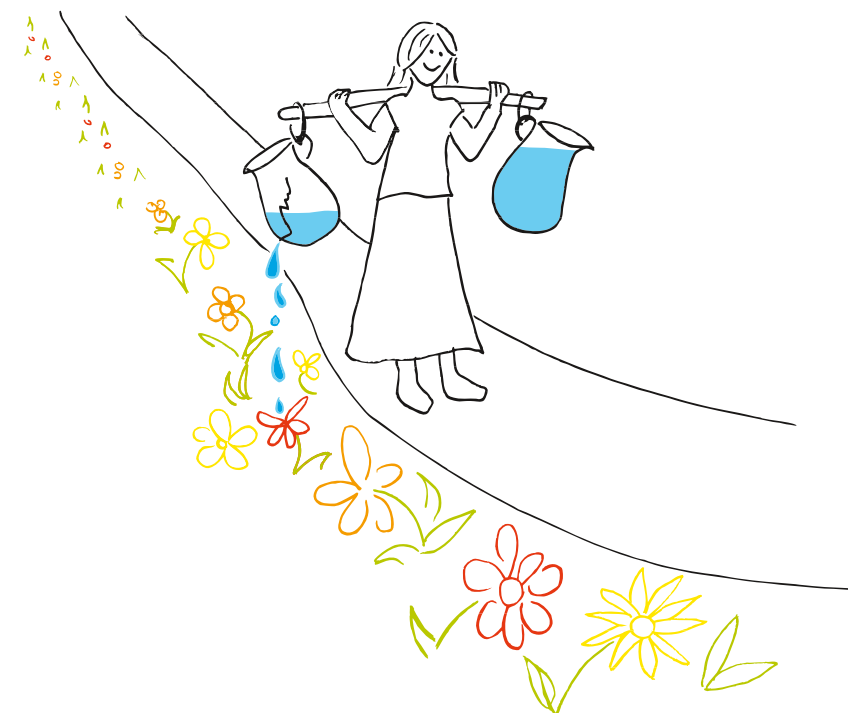
Zeit für Prozesse nehmen, Veränderungen wagen und deren Auswirkungen erfahren, Wege beschreiten und den Blick zur Seite nicht vergessen, ist nicht selten wesentlich wirtschaftlicher als so manche Kosten-Nutzen-Analyse.

Ich wünsche Ihnen in Ihrem Urlaub eine Vielzahl von Eindrücken, Gerüchen, Bildern, ...

... die das Leben so schön machen und uns wirklich nachhaltig prägen.

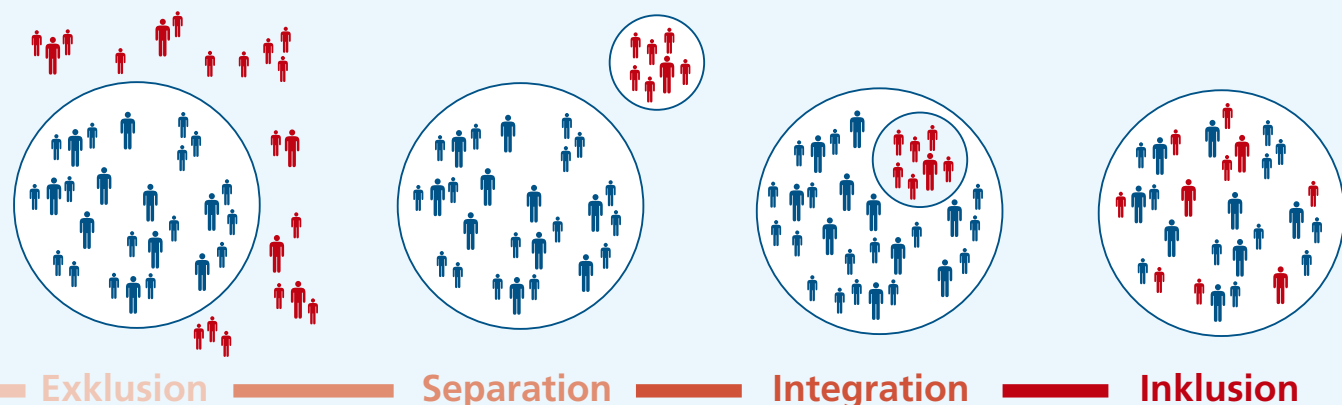
Sonnige Urlaubstage


 Ihr Stefan Lenz



Wir haben uns mit Blick auf einen angenehmeren Lesefluss dazu entschieden, die geschlechtsspezifischen Differenzierungen nicht im Einzelnen auszusprechen, sondern in den meisten Fällen die allgemeine Form zu wählen.

Ein weiter Weg: von der Exklusion zur Inklusion



»Wie wir behinderte Menschen ansehen, sagt viel darüber aus, wie wir uns selbst anschauen.«

Richard von Weizsäcker

Der Umgang mit Menschen, die »anders zu sein scheinen« oder eine »Benachteiligung« haben, war in der Historie sehr unterschiedlich, und nicht immer waren die neuen Jahrhunderte besser. Alte Kulturen, wie zum Beispiel Ägypten in seiner Hochphase (1200 v. Chr.), hatten den Grundsatz des respektvollen Umgangs. »Lache nicht über einen Blinden und verspötte nicht einen Zwerg« – Weisheitslehre des Amenemope. Um 100 n. Chr. dachten die Menschen, dass »etwas« in

dem behinderten Menschen »drin sein muss«, das ihn beeinflusst, überwältigt oder verwandelt. Die Geister und Dämonen müssen vertrieben werden – das Schlechte muss heraus.

Dann um 1400 n. Chr. entstanden die ersten christlichen Spitäler für Menschen mit Behinderungen in Spanien. Diese Einrichtungen nannten sich Irrenanstalten und entstanden zum Schutz dieser Menschen vor den anderen Mitgliedern der Gesellschaft. Etwa 1600 n. Chr. wurden die ersten Tollhäuser in Deutschland gegründet, und ab dem 19. Jahrhundert lösten Arbeit und Behandlung als neues Konzept die Aufbewahrung als Schutz ab.

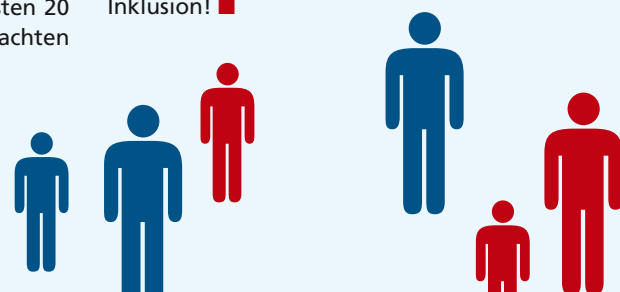
Viele dieser guten Ansätze gingen im 20. Jahrhundert in den Wirren der Weltkriege und der Ideologie des Dritten Reiches verloren, da die Gesellschaft insgesamt unter der Not und den Auswirkungen der Kriege litt. Die ersten 20 Jahre als neue Bundesrepublik brachten

keine großen Hilfen für Familien mit behinderten Angehörigen, da diese nicht in den geschützten Personenkreis des neuen Schwerbehindertengesetzes aufgenommen wurden. Die Begründung war 1953 unter anderem die »unerträgliche Belastung der Wirtschaft«.

1961 wurde dann mit knapper Mehrheit im deutschen Bundestag die staatliche Finanzierung der Werkstätten verabschiedet: der erste Schritt zur beruflichen Teilhabe, die 1974 durch die »Werkstattgrundsätze« erweitert wurde.

In der 2009 in Deutschland in Kraft getretenen UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen wurde der Anspruch auf ein selbstbestimmtes Leben sowie auf gesellschaftliche Teilhabe formuliert.

Es war bisher schon immer ein weiter Weg von der Exklusion über die Separation zur Integration. Und nun als Ziel die Inklusion! ■



Inklusion im Wohnheim – ein Widerspruch oder gelebte Praxis?

Im Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, der sogenannten Behindertenrechtskonvention, steht kurz zusammengefasst, dass ein behinderter Mensch Zugang zu allen gesellschaftlichen Ressourcen haben und selbstverantwortlich und in seinem natürlichen sozialen Umfeld leben soll.

Kein Mensch soll also wegen seiner Behinderung ausgegrenzt werden, und der Staat hat für die Umsetzung, sprich: die erforderlichen Hilfen zur Umsetzung, dieses hohen Zieles zu sorgen.

In der Konsequenz bedeutet dies, dass es keine Sondereinrichtungen mehr geben darf, dass alle Menschen mit den erforderlichen Unterstützungsmöglichkeiten ausgestattet werden müssen, um dort leben zu können, wo sie es wollen, wo sie geboren sind. Dass dies ein hohes und ideales Ziel ist, welches ein radikales Umdenken in der Gesellschaft – weg vom jetzt noch herrschenden Egoismus – und auch eine grundlegend veränderte Finanzierung der dann notwendigen Hilfen erfordert, ist jedem klar, der sich realistisch diesem Thema widmet, und es wird noch Jahrzehnte dauern, um sich diesem Ziel anzunähern.

Doch was inzwischen? Ist das Wohnheim Ausgrenzung oder Separierung? Oder gibt es auch innerhalb dieser »Sonderwelt Wohnheim« die Möglichkeit, Forderungen und Ziele der Behindertenrechtskonvention umzusetzen? Dies ist eine rhetorische Frage, denn der Schreiber dieser Zeilen ist davon überzeugt, dass Inklusion oder andere verwandte Ideale wie Selbstbestimmung, Teilhabe und Selbstverwirklichung, Empowerment und Orientierung am Normalitätsprinzip auch

und gerade in einer Wohneinrichtung möglich sind. Dazu hier einige kurze grundlegende Gedanken.

Wohnstätten und Wohnbereiche sind bewusst in bestehende und gewachsene Wohngebiete integriert, und die Bewohner nutzen alle Ressourcen, wie Infrastruktur und soziale Bereiche. Die Bewohner sind also in ein Gemeinwesen integriert, sind etwa Mitglied im Sportverein oder bei der Feuerwehr, nutzen Einkaufsmöglichkeiten, Kinos, Veranstaltungen, den öffentlichen Nahverkehr, örtliche Ärzte und nehmen selbstverständlich und eigenverantwortlich am gesellschaftlichen Leben teil.

Was Bewohner selbst dazu sagen, kann man in der Auswertung der letztjährig durch Externe durchgeführten Bewohnerbefragung ablesen (siehe Seite 22). Wo und wie sie leben wollen, können sie grundlegend selber bestimmen und gestalten. Ein praktisches Beispiel für diese Selbstbestimmung ist das gelebte Bewerbungsverfahren. Seit Jahren gibt es in unserer Einrichtung diese Möglichkeit, mit der sich jeder Bewohner auf jede Wohnform bewerben kann. Der Bewohner informiert sich im Vorwege über unsere Angebote und füllt dann ein Formular aus, in dem er neben dem konkreten Wohnbereich seine detaillierten Wünsche an das Wohnen, seine Ressour-

cen, aber auch seine persönlichen Herausforderungen beschreibt. Gemeinsam wird dann an der Umsetzung gearbeitet, Zielvereinbarungen werden geschlossen und Übergänge begleitet. Bewohner sind maßgeblich Akteure in diesem Prozess und fühlen sich ernst genommen und verantwortlich und bestimmen selbst, wo und mit wem sie leben wollen.

Daneben gibt es natürlich die professionelle Betreuung, die außer an gesetzlichen und vertraglichen Grundlagen auch am Leitbild der Einrichtung ausgerichtet ist. Grundsätzlich ist der Betreuungsprozess immer an den Wünschen und Bedürfnissen und am individuellen Hilfebedarf ausgerichtet – inhaltliche und bauliche Konzeptionen sind an den individuellen und wechselnden Bedarfen der Bewohner orientiert und unterliegen einem ständigen Wandel. Es gilt hier der Grundsatz, dass sich die Einrichtung den Bewohnern anpassen muss und nicht umgekehrt. Ein weiteres Beispiel hierfür ist das in den letzten Jahren aus der Praxis entwickelte Teilhabegestaltungssystem (TGS – siehe Seite 16), welches gemeinsam mit Bewohnern entwickelt wurde und einen dialogischen Ansatz vertritt, das heißt ihm liegen Wünsche, Ziele und Bedürfnisse der Bewohner zugrunde.

Dies sind nur einige, aber grundlegende Beispiele dafür, dass auch in Wohneinrichtungen Gedanken und Forderungen der Inklusion umgesetzt werden und dort lebende Bewohner nicht ausgegrenzt sind – im Gegenteil: Sie bestimmen selbst, wie und wo sie leben wollen, und die professionelle Betreuung unterstützt sie bei der Umsetzung ihrer Wünsche und Vorstellungen.

So ist Inklusion auch in scheinbar exklusiven Bereichen möglich. ■



Weitere Informationen zur Bewohnerbefragung und zum TGS im Internet unter: www.st-nicolaiheim.de

Empowerment als Wegbereiter einer gelebten Inklusion

Inklusion und Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (WfbM) – wie passt das zusammen?, vermag man sich zu fragen.

Bedeutet gelebte Inklusion nicht auch, dass die Beschäftigten einer WfbM eigentlich einer Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nachgehen müssten? So gesehen erscheint die WfbM auf den ersten Blick eher als separierende Einrichtung und nicht als Wegbereiter der Inklusion. Doch sieht man genauer hin, ergibt sich ein differenzierteres Bild.

WfbMs leisten einen wesentlichen Beitrag auf dem Weg zur gelebten Inklusion und tragen dazu bei, dass der Begriff nicht nur graue Theorie bleibt, indem sie die Beschäftigten nach dem Prinzip des Empowerment (Selbstbefähigung) stärken, den Weg bis zur gelungenen Inklusion gemeinsam zu gehen und die bestehenden Hindernisse auf diesem Weg ebenfalls gemeinsam zu bewältigen. »Hilfe zur Selbsthilfe« ist dabei das grundlegende pädagogische Credo. Durch Möglichkeiten zur Selbstbestimmung und Einflussnahme sowie durch die Ermutigung zum Ausbau der eigenen Stärken und Potenziale werden die Motivation und die Selbstkompetenzen der Beschäftigten im Sinne einer größtmöglichen Autonomie gestärkt. Die WfbM bietet unterschiedliche Möglichkeitsräume, in denen die Beschäftigten die eigenen Stärken erfahren und erleben können. Durch die mutmachende Praxis des Empowerment eignen sie sich selbstbefähigende Lebenskräfte an. Dazu gehört zum Beispiel die Fähigkeit, aus der Vielfalt von angebotenen Lebensoptionen zu wählen und Entscheidungen für die eigene Person treffen zu wollen. So wählt der Beschäftigte den Arbeitsbereich aus, den er für sich erschließen möchte. Zur erfolgreichen Selbstbefähigung gehört ebenfalls die Fähigkeit, sich für die eigenen Bedürf-

nisse und Interessen aktiv einzusetzen und bevormundenden Eingriffen entgegenzutreten. Dies erfolgt durch das Einfordern der eigenen Rechte auf Teilhabe im Werkstatttat oder in der Funktion des Gruppensprechers wie auch durch entsprechende Hinweise an die genannten Organe.

Durch Empowerment erfahren sich die Beschäftigten als aktive und produktive Gestalter der Umstände des eigenen Lebens, zum Beispiel hinsichtlich ihrer Selbst-, Sozial- und Umweltbeziehungen. Sie stellen fest, dass sie erwünschte Veränderungen »in eigener Regie« bewerkstelligen können. Diese Erfahrung erhöht ihre Selbstwirksamkeitserwartung, also das Vertrauen in die eigene Stärke. Dazu gehört auch die Entwicklung der Bereitschaft, sich belastenden Lebensproblemen aktiv zu stellen, und das Erkennen, dass Hilfesuchen keine Schwäche, sondern im Gegenteil eine Stärke ist. So können Beschäftigte, die durch das Prinzip des Empowerment selbst festgestellt haben, dass sie Hilfsbedarf haben, sich beispielsweise bei Problemen im sozialen Miteinander oder im Umgang mit Suchtmitteln für das Sozialtraining oder die Suchtselbsthilfegruppe anmelden.

Der beschriebene Weg des Empowerment lässt sich an folgendem Beispiel kurz skizzieren. Ein Beschäftigter entschied sich nach erfolgreichem Durchlaufen des Berufsbildungsbereiches, weiterhin in der Werkstatt tätig zu sein. Er arbeitete einige Zeit in einer Montagegruppe und entwickelte unterschiedliche Fähigkeiten. Als er für sich selbst entschied, dass er nun lange genug dort gearbeitet hatte und in diesem Bereich keine Zukunft für sich sah, da seine Interessen nun andersartig gelagert waren,

artikulierte er dies und setzte sich dafür ein, sein Hobby in seine tägliche Arbeit zu integrieren. Er beschäftigte sich privat viel mit seinem PC und wählte aus dem Angebot der arbeitsbegleitenden Maßnahmen entsprechende PC-Kurse, um sich in diesem Bereich weiterzubilden. Im Sinne der mutmachenden Praxis des Empowerment wurde er gefragt, ob er nicht Interesse daran hätte, sein neu erworbenes Wissen bei der Erstellung des nächsten Kataloges der arbeitsbegleitenden Maßnahmen einzusetzen. Aufgrund seiner positiven Erfahrungen und der daraus resultierenden Selbstwirksamkeitserwartung traute er sich diesen Schritt zu und gestaltete mit der dafür zuständigen Fachkraft den Katalog für seine eigenen Arbeitskollegen. Als Folge dieser gelungenen Zusammenarbeit entschied er sich, sein Wissen über den Umgang mit dem PC an seine Kollegen weiterzugeben, und so wird er in diesem Jahr eine arbeitsbegleitende Maßnahme gemeinsam mit einer Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung durchführen.

Es wird deutlich, dass eine sich gegenseitig ergänzende Gemeinschaft die Grundlage auf dem Weg zu einer gelungenen Inklusion darstellt. Eine inklusive Gesellschaft soll per se jedem Menschen unabhängig von seiner Behinderung die Einnahme seines Platzes ermöglichen. Dass dieses Ziel in Bezug auf den allgemeinen Arbeitsmarkt noch nicht erreichbar ist, steht außer Frage, da das derzeitige System den inklusiven Gedanken noch nicht in ausreichendem Maße aufgreifen kann. Der Weg zur Inklusion ist diesbezüglich also vorerst das Ziel.

Die WfbM schafft die Rahmenbedingungen dafür, dass die verschiedenen Beeinträchtigungen von Menschen mit Behinderung bei der Teilhabe am Arbeits-

leben keine Rolle spielen. Hier stellen Menschen mit und ohne Behinderung in einer sich gegenseitig ergänzenden Gemeinschaft Produkte her. Inklusion bedeutet auch, dass jeder die Unterstützung bekommt, die er benötigt und haben möchte, um am Leben der Gemeinschaft teilzuhaben. Die WfbM bietet diese Unterstützung durch ihre Struktur, sich an den Stärken der Menschen zu orientieren und ihnen bei der Wahrnehmung ihrer Wünsche zur Seite zu stehen. **Inklusion heißt** aber auch, dass alle Mitglieder der Gesellschaft sich entsprechend des Inklusionsgedankens verhalten. Daher erfolgt in der WfbM nicht nur die Stärkung der Selbstkompetenzen der Beschäftigten, sondern auch hier werden die Begriffe der gegenseitigen Akzeptanz, Toleranz und des gegenseitigen Verständnisses sowie der Empathie mit Leben gefüllt, sodass alle Aspekte einer am Ende gelungenen Inklusion im Umgang miteinander berücksichtigt werden. ■

Das Einfache

Es ist noch nicht lange her, dass die Verwendung des Inklusionsbegriffes einer speziellen Theorierichtung in den Sozialwissenschaften vorbehalten war. Jetzt ist er gleichsam in aller Munde, und es besteht die Versuchung, das Wort zum Modebegriff zu machen, alles Neue damit zu bezeichnen und die bekannte Theorieabneigung in der Sozialarbeit damit zu kompensieren. Es scheint manchmal das Motto zu gelten: *Wir wissen nicht, was wir tun – nennen wir es Inklusion, dann wird es schon nicht falsch sein.*

Dabei hat der Begriff durchaus das Potenzial, bei der Ausfüllung einer theoretischen Fehlstelle nützlich zu sein. Der Integrationsgedanke litt im Grunde immer unter der damit verbundenen räumlichen Vorstellung. Es gibt die Gesellschaft und etwas ist (noch) nicht darin, zum Beispiel die Menschen mit Behinderung. Holt man sie herein, ist Integration erreicht, und dann erübrigt sich das Nachdenken darüber, welcher Art denn dieser Raum war, in dem sie vorher waren. Die Rede von der Integration ging von der Annahme aus, es gäbe einen Ort außerhalb der Gesellschaft, eine Art Zauberberg, auf dem sich Gruppen von Menschen mit Behinderung, Straffällige, Wohnsitzlose oder anderweitig stigmatisierte in Bereitschaft halten, um gegebenenfalls dem Ruf der Gesellschaft nach Integration zu folgen. Das ist natürlich Unsinn. Man löst dieses theoretische Problem aber nicht, indem man eine einfache Ersetzung der Begriffe vornimmt. **Inklusion ist** etwas wesentlich anderes, und es ist tatsächlich ein neuer theoretischer Zugang, der unserer Arbeit durchaus eine neue Grundlage und mehr Orientierung geben könnte. Gesellschaft kann als System aufgefasst werden, das schon alles umfasst, was kommunikativ relevant ist. Somit muss ein gesellschaftlicher Einschluss gar nicht mehr thematisiert werden. Aber die Gesellschaft ist funktional gegliedert, nicht alle Men-

schen agieren in gleicher Weise in den Teilbereichen, und sie partizipieren in sehr unterschiedlichem Maße an den gesellschaftlichen Angeboten. Tatsächlich sehen wir auch, dass manche Personengruppen auf bestimmte gesellschaftliche Ressourcen überhaupt nicht zugreifen können. Wir können aber auch davon ausgehen, dass die eigentlichen Strukturen bereits vorhanden sind und unsere Aufgabe nicht im Angebot selbst, sondern auf dem Weg dorthin zu finden ist. Diese Einsicht entlastet einerseits und fordert uns andererseits heraus. Die Gesellschaft hat schon alles: Schulen, Krankenhäuser, Kirchen, Freizeitvereine, Jugendherbergen, Arbeitsmöglichkeiten, Familien, Gerichte, und wir erleben Kollegialität, Freundschaft, Altruismus, Liebe und Kameradschaft. Das ist eine gute Grundlage. Wir finden aber auch Kinder, die ohne Liebe aufwachsen, Jugendliche, die sich langweilen, Schüler ohne Lehrer und alte oder behinderte Menschen, denen in ihrer Einsamkeit der Trost der Gemeinschaft versagt bleibt. Dies alles finden wir auch bei den Menschen, denen wir in unserer Arbeit täglich begegnen. Jetzt kann deutlich werden, warum es durchaus angemessen ist, Inklusion als »Teilhabe an der Fülle des Lebens« zu verstehen. Es ist der Weg zum Vorhandenen, auf dem die Hindernisse stehen, es ist nicht der Mangel an Fülle, es ist ... →

»... das Einfache,
das schwer zu
machen ist.« Bertolt Brecht

... →

der Zugang zur Normalität, der versperrt ist. Im Gerede von der Gesellschaft, die angeblich nicht zur Teilgabe bereit ist, in der umständlichen Begründung der Notwendigkeit der Besonderung und im Rückzug in Pessimismus oder Resignation zeigt sich im Grunde die Unfähigkeit, unsere eigentliche Aufgabe zu definieren: Menschen mit Behinderung Teilhabe zu ermöglichen. Dieser Auftrag ist sehr konkret und sollte zur Begleitung ermutigen, denn wir vertreten ein Menschenbild, das eine christliche Grundlage hat. Damit haben wir die Chance, unsere Hilfe partnerschaftlich zu gestalten, denn Geschöpflichkeit, Einzigartigkeit, aber auch Geschichtlichkeit und Unvollkommenheit gelten für alle Menschen. Die Einnahme dieser Perspektive entlastet uns zudem von der Frage nach dem Sinn menschlichen Lebens, der durch den Schöpfungsakt bereits gegeben ist. Diese Basis gibt uns Sicherheit und erlaubt uns, bei aller Notwendigkeit, Probleme auf theoretischer Ebene zu analysieren, auf festem Grund zu stehen.

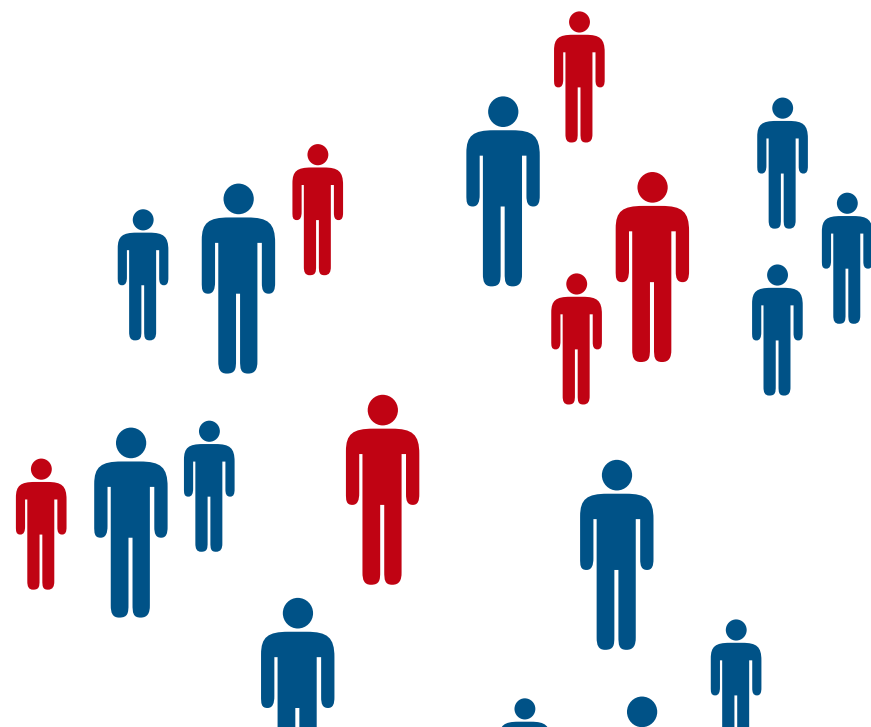
Dieser feste Grund kann eine solide Basis für Entwicklungen sein, und er stellt eine große Chance für unsere Arbeit dar. Partnerschaftliche Begleitung beinhaltet nämlich auch die Aufhebung von Asymmetrien und hierarchischen Ordnungen, die durch Betonung des Schutzbedürfnisses und die Hervorhebung von Fürsorglichkeit eher bewahrt werden. Indem man Menschen zu passiven Hilfeeempfängern erklärt, werden sie entmündigt und verfügbar gemacht, so gut das auch gemeint sein mag. Wir können Menschen auf ihrem Weg zur Teilhabe durchaus etwas zumuten. Respekt beinhaltet eben auch, Anforderungen zu stellen und von der prinzipiellen Gleichheit der Bedürfnisse aller Menschen auszugehen. Die Betonung von Andersartigkeit hat manchmal auch den Geschmack von Überheblichkeit. Es stellt sich im Blick auf die individuellen Möglichkeiten der Teilhabe nicht mehr die Frage, ob etwas, das in meinem Leben wichtig ist, für Men-

schen mit Behinderung auch relevant ist, sondern interessant wird die Frage nach den besonderen Herausforderungen, die Teilhabe für einen Menschen stellt, der nicht allein Rad fahren kann, der Hilfe beim Einsteigen in öffentliche Verkehrsmittel benötigt, dessen Beziehungen zu anderen Menschen der Vermittlung bedürfen oder für den sehr spezielle technische Hilfsmittel zum Sichern von Mobilität unabdingbar sind. Dies alles ist zu leisten und unsere Aufgabe, wenn wir Hilfe als Wegbereitung zur Teilhabe verstehen.

Der feste Grund, von dem die Rede war, eröffnet uns auch die Möglichkeit, gelassen und im besten Sinne humorvoll mit unserer Unvollkommenheit und der begrenzten menschlichen Handlungsfähigkeit umzugehen. Das Selbstverständliche im Umgang mit Menschen schließt auch ein, sich der Prozesshaftigkeit der Bemühungen bewusst zu werden. Wir befinden uns auf einem Weg und müssen lernen, mit Unwägbarkeiten und Rückschlägen umzugehen. Wir werden auch finden, dass es nicht allein auf uns ankommt und dass die gesellschaftlichen Hürden sehr oft besonders fest und unverschiebbar erscheinen. Die Hindernisse, die wir uns selbst bauen, sind aber deutlich zu kennzeichnen. Es ist auch notwendig,

eine realistische Perspektive einzunehmen. Über die sozialpolitischen Aspekte von Inklusion zu debattieren ist sinnvoll und notwendig, wenn eine solche Diskussion nicht dazu führt, mit der Begrenztheit der Einflussmöglichkeiten Inaktivität zu begründen. Oft ist das Nahe liegende einfach zu machen. Über den Besuch beim Gemeindefest freuen sich die Veranstalter, und als Gottesdienstbesucher ist der Mensch mit Behinderung hochwillkommen. Manches liegt aber noch näher: Inklusion heißt auch, dass wir Menschen in die alltäglichen Abläufe unserer Wohngruppe miteinbeziehen, auch wenn sich ein solches Angebot aufgrund schwerer Behinderung oft auf teilhabende Beobachtung beschränkt. Gemeinsame Mahlzeiten und Andachten stellen Aktivitäten im besten Sinne inklusiven Denkens dar, sie führen zum Erleben von Gemeinschaft, schließen ein und geben Geborgenheit.

Wir haben als Ziel etwas sehr Konkretes und in großer Fülle bereits Vorhandenes und müssen uns des selbstverständlichen Anrechtes aller Menschen auf die vorhandenen Ressourcen nur bewusst werden. Der große Dramatiker Bertolt Brecht hat dieses Ziel in der Vision einer zukünftigen Gesellschaft als »das Einfache, das schwer zu machen ist« bezeichnet. ■



GASTARTIKEL VON ANKE SCHIMMER

Hauptsache Inklusion!

Inklusion – was ist das?

Über Inklusion wird zurzeit sehr viel geredet. Immer dann, wenn Politiker über die Lebenslagen von Menschen mit Behinderung reden, fällt meist früher als später der Ausdruck: »Wir wollen Inklusion!« Doch fragt man nach, fällt es vielen schwer, genau zu sagen, was das tatsächlich ist – die Inklusion. Besonders schwierig wird es, wenn man Inklusion unterscheiden will von einem anderen Begriff, der bisher in der Arbeit mit Menschen mit Behinderung sehr wichtig war, dem Begriff der Integration.

Wenn man sich die deutschen Sozialgesetze ansieht, wird deutlich, dass Integration vor allem heißt: Der Mensch mit Behinderung erhält Hilfen, damit er an der Gesellschaft teilnehmen kann. Das heißt aber auch, dass der Mensch mit Behinderung etwas machen, etwas lernen, sich auf jeden Fall so weit ändern muss, dass er in die Gesellschaft passt. Die Hilfen dienen dazu, ihn an die Gesellschaft anzupassen. Damit ist der einzelne Mensch derjenige, der sich verändern muss, die Gesellschaft – oder genauer: der Arbeitsplatz, die Schule, das Zuhause, der Stadtteil – bleibt, wie sie immer schon war. Der Mensch mit Behinderung ist dann integriert, wenn er in die Gesellschaft hineinpasst, so wie sie ist. Natürlich ist das, was hier beschrieben ist, recht übertrieben. Denn auch der Arbeitsplatz, die Schule, das Zuhause, der Stadtteil verändern sich und passen sich an, aber trotzdem: Die meiste Anpassungsarbeit muss der Mensch mit Behinderung selber leisten.

Inklusion geht hier viel weiter. Hier soll die Gesellschaft, das heißt die Arbeitsstelle, die Schule, das Zuhause, die Freizeitangebote und so weiter, so gestaltet sein, dass jeder, der will, sie so nutzen kann, wie er es benötigt. Dazu müssen sich die Dinge in der Umgebung ändern,

sie müssen an die unterschiedlichen Bedürfnisse verschiedener Menschen angepasst sein. Da alle Menschen sehr verschieden sind, ist es sehr schwierig, hier eine für alle immer angemessene Lösung zu finden. Aber man kann anfangen, die Dinge in eine solche Richtung zu entwickeln. Dazu muss man aber die unterschiedlichen Bedürfnisse der verschiedenen Menschen kennen. Und hier ist der zentrale Punkt der Inklusion.

Inklusion heißt mitreden und mitentscheiden

Inklusion heißt, dass die unterschiedlichen Bedürfnisse von allen Menschen, egal wie verschieden sie sind, bei der Gestaltung gemeinschaftlicher Angelegenheiten wie Arbeit, Verkehr, Bildung, Freizeit, Wohnen von allen ernst genommen werden. Alle spielen eine Rolle. Und man versucht, die soziale Welt so zu gestalten, dass die Bedürfnisse von Menschen mit all ihren Unterschieden berücksichtigt werden.

Inklusion heißt dann aber auch, dass alle Menschen über die Angelegenheiten, die sie betreffen, mitreden und mitentscheiden dürfen und es auch müssen. Nur so kann Inklusion gelingen. Dabei ist es besonders wichtig, einander zuzuhören und die jeweiligen Anliegen wechselseitig nachzuvollziehen und zu verstehen.

Es gilt, dafür zu sorgen, dass alle in dieser Angelegenheit mitentscheiden können, dass sie hinterher sagen können: Ja, ich bin beteiligt gewesen, und meine Interessen sind berücksichtigt worden. Das sind Prozesse der Verhandlung und des Aushandelns. Dabei wird es so sein, dass nicht immer die Interessen aller vollständig verwirklicht werden können. Entscheidend ist dabei, nachvollziehen zu können, dass es auch Begründungen

gibt, warum bestimmte Bedürfnisse nicht vollständig befriedigt werden können.

Der inklusive Mensch – ein optimistisches Bild

Inklusion hat also viel mit verhandeln und entscheiden zu tun. Damit liegt der Inklusion ein ganz anderes Bild vom Menschen zugrunde. Bei der »Integration« muss immer geprüft werden, was der einzelne Mensch nicht kann, damit man geeignete Hilfen bereitstellen kann oder damit er die Dinge lernen kann, die er noch nicht kann.

Aber bei der Inklusion ist es nicht wichtig, was der einzelne Mensch nicht kann. Entscheidend ist, was er zu sagen hat, wie man ihn unterstützen kann, dass seine Meinung gehört wird, und wie er unterstützt wird, damit er seine Beiträge verwirklicht und verantwortet. In der Inklusion spielt also die Frage, ob jemand behindert ist, keine Rolle.

Es geht nun darum, dafür zu sorgen, dass die Bedürfnisse von Menschen, die auf eine besondere Weise eingeschränkt sind, bei allen Angelegenheiten, die sie betreffen, berücksichtigt werden. Dies betrifft die Gestaltung des Wohnens, des Lernens, der Freizeit, des Arbeitens, des Nutzens kultureller und politischer Möglichkeiten und vieles andere mehr. Inklusion heißt also gesellschaftliche Teilhabe mit den gleichen Rechten, wie jeder andere Bürger und jede andere Bürgerin sie auch hat. Behindert ist eine Person erst dann, wenn ihre Bedürfnisse nicht berücksichtigt werden, also über ihren Kopf hinweg entschieden und, ohne ihre Bedürfnisse anzuerkennen, geplant wird.

... →

Die Autorin Anke Schimmer ist Pastorin und in der Geschäftsführung im Leitungsbereich Soziales im Diakonischen Werk Schleswig-Holstein tätig.
www.diakonie-sh.de

... →

Benötigt ein Mensch mit Behinderung mehr Inklusion als andere?

So verstanden gibt es eigentlich keine Menschen mit Behinderung. Aber es gibt nach wie vor viele Menschen, die behindert werden: durch ungeeignete Wohnungsplanung, fehlende angepasste Arbeitsplätze, ungeeignete Unterrichtsformen, unverständliche Bescheide von Verwaltungen und so weiter.

Menschen mit Behinderung benötigen also nicht mehr Inklusion als andere Menschen. Aber Menschen mit einer persönlichen Einschränkung zeigen allen anderen, wo in unserer Gesellschaft die Notwendigkeit nach Inklusion besonders dringend besteht. Deshalb sind Menschen mit persönlichen Einschränkungen so etwas wie »Inklusionspioniere«. Sie zeigen allen anderen, wo in unserer Gesellschaft Entwicklungsbedarf besteht. Wenn diese Entwicklungsbedarfe dann umgesetzt werden, können alle von diesem Fortschritt profitieren. Denn jeder Mensch findet gut lesbare Verwaltungsbescheide besser als unverständliche. Alle freuen sich über eine gut erkennbare Ausschilderung von Straßen, alle finden es bequemer, in stufenlose Busse einzusteigen. Alle finden es gut, so zu lernen, wie es für einen selbst angemessen ist – und so weiter und so weiter.

Inklusion: eine gute Idee für alle

Inklusion ist also keine Erfindung der sogenannten Behindertenhilfe und darf auch nicht darauf beschränkt bleiben. Eine inklusive Gesellschaft stellt eine Bereicherung für alle dar.

Die Gesellschaft wird dadurch zwar weniger einheitlich sein, dafür aber bunter. Sie wird die Bedürfnisse vieler Menschen mit ihren vielfältigen Unterschieden und Fähigkeiten berücksichtigen. In einer solchen Gesellschaft zu leben wird sehr anregend sein und auch entspannend, weil jede oder jeder so sein kann, wie sie oder er ist.

Dass unsere Gesellschaft zurzeit nicht so ist, ist offensichtlich. Die inklusive Gesellschaft ist ein Ziel, das noch nicht verwirklicht ist. Aber auch hier gilt wie bei vielen anderen guten Ideen: Der Weg dahin und die Arbeit an der Inklusion bereichern und verbessern unseren Alltag.

■

Herausforderungen meistern

Am 1. und 2. März fand in unserem Verein eine Fachtagung zum Thema »**Herausforderndes Verhalten bei Menschen mit geistiger Behinderung**« mit vielen interessanten Beiträgen statt.

Zunächst ging der Diplom-Psychologe Jens Wittpenning in seinem Vortrag »**Aggression und Gewalt in Institutionen – Mitarbeiter im Spannungsfeld von Herausforderung, Hilflosigkeit und Opfersein**« der Frage nach, warum Aggression und Gewalt überhaupt ein Thema in der Eingliederungshilfe sind. Anschließend untersuchte er verschiedene Formen der Aggressionen, die statistisch erfasst sind, um dann zu geeigneten Maßnahmen der Vorbeugung des Umganges zu kommen.

Laut seinem Erfahrungsstand wünschen sich 95 % der Mitarbeiter in Einrichtungen der Eingliederungshilfe Trainingsprogramme zum angemessenen Umgang mit aggressiven Verhaltensweisen. Jens Wittpenning schlägt daher ein entsprechendes Trainingsprogramm vor, das aus verschiedenen Modulen besteht, die sich bausteinartig zusammenfügen. Zu diesen Modulen gehören sowohl die theoretische Erklärung der Grundlagen von Aggressionen, die Prüfung präventiver Maßnahmen zur Verhinderung von Aggressionen, eine gründliche Diagnostik, der Einsatz von Maßnahmen zur Deeskalation, wozu auch Körpertechniken zählen, eine sorgfältige und lückenlose Dokumentation, die Nachsorge, die von der Ersten Hilfe bis zu psychotherapeutischer Unterstützung reichen kann, sowie die Organisation eines Sicherheit gebenden Systems in den Einrichtungen, das technische Notrufsysteme und standardisierte Verfahrensabläufe umfasst.

In ihrem Beitrag »Typische Formen herausfordernden Verhaltens bei Menschen mit Autismus« wies die Diplom-Psychologin Barbara Rittmann ausdrücklich darauf hin, dass Auto- und Fremdaggressionen kein Persönlichkeitsmerkmal darstellen, sondern ein Verhalten: Jemand ist also nicht aggressiv, son-

dern zeigt ein aggressives Verhalten. Um mit aggressivem Verhalten professionell umzugehen, sind Kenntnisse autistischer Wahrnehmungsbesonderheiten notwendig.

Die Analyse der individuellen Lerngeschichte ist für Barbara Rittmann entscheidend: Wie hat sich das problematische Verhalten, aber auch das phasenweise angemessene Verhalten über die Jahre entwickelt? Bevor eine Intervention geplant werden kann, untersucht sie die Ursachen für problematische Befindlichkeiten beim autistischen Menschen, aber auch die Wirkung der aufrechterhaltenden Bedingungen für eine gute Befindlichkeit. Wann tritt problematisches Verhalten nicht auf?

Beachtung verdienen aus ihrer Sicht nicht nur die Ursachenforschung in der Vergangenheit, sondern auch die akuten Mikroauslöser, die schon durch einfache Maßnahmen, wie etwa das Zurückfahren von Anforderungen, das Ermöglichen von Entspannung und das Umleiten von akuten Bedürfnissen, positiv beeinflusst werden können. Von zentraler Bedeutung bei der Lösung der Auto- und Fremdaggressionenproblematik ist bei allem notwendigen fachlichen Wissen und professionellen Vorgehen die Stabilität der Bezugspersonen: Nur einem »tragenden Team« gelingen Lösungen.

Über ein ganz besonderes Angebot in der Teilhabearbeit für Menschen mit schwersten Behinderungen berichtete die Professorin Barbara Fornefeld. Ihr Referat lautete: »**Schwieriges Verhalten und Teilhabe – ein Widerspruch? Überlegungen zur Einlösung des Teilhabeanpruchs von Menschen mit komplexer Behinderung**«. Der Personenkreis, für den sie forscht, fordert ... →



MICHAEL KOSMAHL, BETTINA SPECHT
UND ANDREAS WALTER



HOLGER ARFF, ST. NICOLAIHEIM,
UND DR. JEAN HERMANNNS

... →
seine Mitmenschen und die betreuenden Mitarbeiter nicht mit aggressivem Verhalten, sondern mit einer außerordentlichen Hilfslosigkeit heraus, die den betreuenden Personen ein hohes Maß an Kreativität und Mut zur sinnhaften Beschäftigung abverlangt. Barbara Fornefeld und ihre Studenten ermuntern uns Dienstleister, Menschen, die die gesprochene Sprache augenscheinlich schwer oder kaum verstehen, Mehrsinnliche Geschichten zu erzählen und sie hiermit auf einer breiten Ebene unterschiedlicher Sinneserfahrungen zu erreichen. Sie stellt Forschungsergebnisse aus verschiedenen Kulturen und Ländern vor, in denen diese Methode sowohl in einem intuitiven wie auch experimentell erstellten Rahmen für die betreuten Menschen sehr befriedigende Ergebnisse in der Erweiterung ihrer Erfahrungs- und Lebensqualität gebracht haben.

In ihrem Vortrag »Die Kunst der emotionalen Begleitung: Erfolgreich arbeiten – Mit-Gefühl« zeigten Bettina Specht und Andreas Walter den Teilnehmern der Fachtagung auf, wie wichtig es ist, Menschen mit Behinderung darin zu unterstützen, sinnvoll mit ihren Emotionen, insbesondere mit Ärger und Wut umzugehen. Die beiden Referenten plädierten dafür, Menschen mit Behinderung in ihrer Emotionalität professionell zu unterstützen. Gerade von diesem Personenkreis seien in der Kindheit oft schon eine extreme Anpassungsfähigkeit und -bereitschaft erwartet worden. Eltern behinderter Kinder legten häufig gesteigerten Wert darauf, in der Öffentlichkeit nicht aufzufallen. Gerade ein hoher Anpassungsdruck könne der Nährboden für Wutausbrüche sein. Es ist allgemein bekannt, dass die

Fähigkeit des Grenzensetzens für die Persönlichkeitsentwicklung und die Entfaltung der Selbstbestimmung erforderlich ist. Wenn das Grenzensetzen in angemessener Form geschehe, führe es zu einem lebendigen Miteinander und einer kreativen und positiven Lebensgestaltung. Hierzu sei es erforderlich, dass auch Menschen mit Behinderung das »Zauberwort« Nein lernen, das das Grundrecht, Grenzen zu setzen, gewährt. Durch eine emotionale Begleitung auch in Krisensituationen könnten geeignete Ausdrucksmöglichkeiten für Ärger und Wut erlernt werden, wodurch letztendlich die Gemeinschaftsfähigkeit gestärkt werde.

In seinem sehr praxisnahen und gegenüber aktuellen sozialpolitischen Entwicklungen positiv kritischen Vortrag »Gewalt und Angst – Umgang mit herausforderndem Verhalten im Kontext des Wohn- und Betreuungsalltages – Möglichkeiten und Chancen konkreter Kriseninterventionen« ging Michael Kosmahl zunächst auf Grundgedanken und Einstellungen ein. Dann wandte er sich direkt an die Mitarbeiter der Behindertenhilfe. Sie arbeiten oftmals mit Menschen mit kognitiven Einschränkungen, die massive psychische Auffälligkeiten haben. Michael Kosmahl forderte: »Geistig behinderte Menschen sind Teil unserer Gesellschaft und müssen auf Augenhöhe behandelt werden.« Echte Wertschätzung und Akzeptanz (»man muss diese Menschen einfach mögen«) könne den Alltag erleichtern. »Hier hilft mehr Nähe als Distanz«, sagte Michael Kosmahl, »auch wir können von ihnen viel lernen!« Im Hinblick auf die Mitarbeiter sagte er: »Nur ein gesunder, zufriedener Mitarbeiter kann Belastungen im Alltag im Umgang mit schwer auffälligen Men-

schen aushalten und ertragen!« In seinem weiteren Vortrag und ausgehend von seinen Erfahrungen aus der klinischen Praxis beschrieb er, dass Menschen mit kognitiven Einschränkungen gegenwärtig vier- bis fünfmal häufiger an psychiatrischen Erkrankungen leiden. Diese Menschen fielen oftmals aus dem System und landeten dann in der Psychiatrie. Eine Hauptforderung von Michael Kosmahl ist, dass Menschen mit geistigen Behinderungen ein Anrecht auf eine differenzierte psychiatrische Diagnose haben. In der Praxis wird häufig ein pädagogisches Problem »diagnostiziert« und die Verantwortung an die Behinderteneinrichtungen abgegeben. Seiner Erfahrung nach gibt es eine massive Zunahme von Auffälligkeiten bei Menschen mit kognitiven Einschränkungen. Konkrete Hilfen für Mitarbeiter sieht Michael Kosmahl in speziellen Schulungen, etwa im Bereich Deeskalation und Umgang mit herausforderndem Verhalten, und im Aufbau von Einrichtungskonzepten, um Mitarbeitern zu helfen. Einen Beitrag dazu können leisten: der Aufbau eines Deeskalationsmanagements und die Wissensvermittlung zu Techniken der Deeskalation, eine Gefährdungsanalyse mit Feststellung besonderer Gefährdungsbereiche und -situationen, der Aufbau eines gruppenübergreifenden Krisenteams sowie die Vernetzung mit Hausarzt, Polizei, Sozialhilfeträger und einer »Partner-Klinik«. Zum Ende seines bewusst polarisierenden Vortrages gab Michael Kosmahl den Teilnehmern folgenden Rat mit auf den Weg: »Habt keine Angst!«

In seinem die Tagung abschließenden Vortrag »**Sucht bei Menschen mit Behinderungen**« ging Dr. Jean Hermanns zunächst auf inzwischen wissenschaftlich überholte Ansichten ein. Ganz früher wurde ein grundsätzlicher Zusammenhang zwischen geistiger Retardierung und Alkoholismus postuliert. In Einrichtungen der Behindertenhilfe galt das Phänomen lange Zeit als nicht vorhanden, und Menschen mit Intelligenzminderung galten im psychoanalytischen Sinne als zu »unreif« für die »reife« Störung Sucht.

Nach heutiger Sicht gibt es für Menschen mit kognitiven Einschränkungen dieselben Bedingungen und Häufigkeiten für Alkoholismus wie in der Gesamtbevölkerung. Dr. Jean Hermanns ging auf Bedingungsfaktoren und Auswirkungen ein, die Einrichtungen der Behindertenhilfe oftmals an den Rand ihrer Leistungsfähigkeit bringen. Auch im Bereich der Suchthilfe ergeben sich durch die eher bisher kognitiv ausgelegten Therapieansätze erhebliche Herausforderungen. Dr. Jean Hermanns zeigte neue Wege auf, um adäquate Behandlungsmöglichkeiten anbieten zu können – z.B. eine Integrative Suchttherapie. Dies setzt unter anderem eine enge Kooperation von Suchttherapie- und Einrichtungen der Behindertenhilfe voraus. Dazu gehören auch die Beratung von Mitarbeitern und Therapie vor Ort, die Schulung der Mitarbeiter der Behindertenhilfe und der Suchthilfe (sogenanntes cross-learning), ein adäquates Symptommanagement der Behinderteneinrichtung sowie die stationäre Behandlung zur Diagnostik, ansonsten nur bei (strengerer) Indikation. Die konkrete Therapie müsse sich an folgenden Punkten orientieren: dem vermehrten Einsatz von Üben als am

Reflektieren; mehr Training als Therapie, wie heute schon in der modernen Suchttherapie durchgeführt, die sich an modernen (neuropsychotherapeutisch ausgerichteten) Prinzipien, u.a. der Depressions- und Angsttherapie, orientieren.

Die Fachtagung hat sicher viel zum Gedanken- und Erfahrungsaustausch im Umgang mit herausforderndem Verhalten, das außerordentlich viel Zeit, Aufmerksamkeit und Professionalität voraussetzt, beigetragen. Viele Anregungen werden in die praktische Arbeit einfließen und ihre Erprobung und Anpassung erfahren. ■

Die Referenten

Herr Jens Wittpennig
Dipl.-Psychologe aus dem Beratungszentrum der Ev. Stiftung Altersdorf
www.beratungszentrum-altertdorf.de

Frau Barbara Rittmann
Dipl.-Psychologin und Leiterin des Hamburger Autismusinstituts
www.autismus-institut.de

Frau Prof. Dr. Barbara Fornefeld
von der Universität Köln, Fachbereich Pädagogik und Rehabilitation
www.hf.uni-koeln.de

Frau Bettina Specht und Herr Andreas Walter
Erwachsenenbildung, Supervision und Krisenbegleitung,
A-B Seminare aus Wohnau
abseminare@gmx.de

Herr Michael Kosmahl
Dipl.-Sozialpädagoge
Psychiatrisches Zentrum Rickling
www.pkh-rickling.de

Herr Dr. phil. Jean Hermanns
Therapieleiter des Suchtbereiches
Psychiatrisches Zentrum Rickling
www.pkh-rickling.de





Unterstützte Kommunikation

Ein großer Schritt in die selbstbestimmte Kommunikation

Seit einigen Jahren bestimmt die Unterstützte Kommunikation (UK) die pädagogische Arbeit immer stärker. Aber was ist das eigentlich: UK?

Wir kennen sie alle! Fast selbstverständlich nutzen wir die Errungenschaften der unterstützten Kommunikation in Form von allseits bekannten Piktogrammen, ohne es zu merken. Wer hat nicht schon in einer fremden Umgebung das benötigte Hinweisschild für eine Toilette gesucht und war froh, selbst im Ausland das vertraute Zeichen zu finden? Auf einem höheren Niveau findet die Führung durch den Straßenverkehr statt, entweder durch Verkehrszeichen oder Hinweisschilder. So wissen wir schon etwas über das Wirken der UK: Durch bekannte Zeichen wird für uns deutlich, wo sich Dinge befinden oder wie wir sie finden. Genauso funktioniert UK für Menschen, die nicht einer aktiven Sprache mächtig sind. Die Möglichkeiten der UK sind allerdings vielfältig, auch hier nutzen wir sie selbstverständlich, ohne uns dessen bewusst zu sein, dass wir unterstützt kommunizieren. So wird durch ein einfaches Zeichen mit dem Zeigefinger um Ruhe gebeten oder die Frage gestellt, ob ein anderer auch einen Kaffee trinken möchte, nonverbal – nur mit einer Gebärde. Und es funktioniert – wir bekommen eine Antwort oder eben eine Reaktion.



In der Unterstützten Kommunikation unterscheidet man zwischen elektronischen und nicht elektronischen Kommunikationshilfen. Beide nutzen wir, zum Beispiel in der Heilpädagogischen Schulvorbereitungsmaßnahme in der Amalienburg mit den Kindern, die über keine aktive Sprache verfügen. Aber auch unsere sprechenden Kinder genießen die Hilfestellung der UK in strukturierenden Plänen oder in der Visualisierung von Zeitspannen.

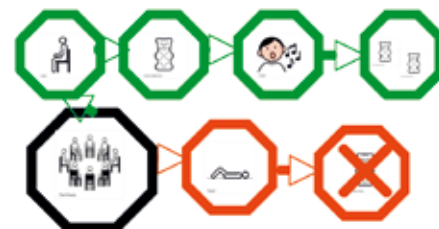


Mithilfe eines Timertimers wird Zeit sichtbar. So kann das Kind genau erkennen, wie lange es zum Beispiel noch bis zu einer angekündigten Aktivität dauert.

Auf einem visualisierten Tagesplan können die Kinder genau erkennen, welche Aktivitäten für den Tag vorgesehen sind: Nach dem Morgenkreis folgt eine Tischarbeit. Vor dem Frühstück werden die Hände gewaschen, anschließend kommt

das Freispiel. Der nächste Schritt ist das gemeinsame Musizieren. Nach einem gemeinsamen Abschlusslied ziehen alle ihre Jacken an, und dann kommt der Bus, der die Kinder nach Haus fährt. Sie wissen also genau, welcher Schritt der nächste sein wird.

Einfach gestaltete Ablaufpläne mit Alternativübersichten können den Kindern die unterschiedlichen Möglichkeiten ihres eigenen Handelns aufzeigen. So haben sie vor Augen, für welchen Weg sie sich entscheiden können. Auf der Alternativübersicht kann das Kind sehen, dass es ein Gummibärchen bekommt, wenn es im Morgenkreis sitzen bleibt, ein zweites, wenn es mitsingt. Legt es sich jedoch hin, gibt es kein Gummibärchen!



Dieser Alternativplan gibt den Kindern Auskunft, wie der Spielverlauf bei Sonnenschein und bei Regenwetter sein wird. Bei Regenwetter bleiben wir im Haus und machen Musik, während wir bei Sonnenschein in die Sandkiste gehen können.



Die Gebärdensprache wird primär von gehörlosen Menschen genutzt. Für uns stellt sie eine Fremdsprache dar, die wir erlernen müssen, nur dann könnten wir uns über eine größere Distanz wortlos verständigen. Menschen mit Beeinträchtigungen können schon durch das Erlernen einfacher Gesten befähigt werden, ihre Bedürfnisse verständlicher zu äußern und so selbstbestimmter zu handeln und wahrgenommen zu werden. Wenn ein Mensch mit Behinderung befähigt wird, durch die Gebärde »Trinken« mitzuteilen, dass er Durst hat, wird sein Wunsch eher erfüllt, als wenn er dies durch unverständliche Lautäußerungen vermitteln würde.

Das hört sich gut und einfach an, dauert aber mit unseren Kindern oft Monate, manchmal sogar länger, und ist beiderseits mit vielen Belastungsproben in der Arbeit verbunden. Aber das Erreichen dieses Ziels bedeutet für die Kinder und Erzieher einen großen Schritt in die selbstbestimmte Kommunikation. Das Kind lernt die »Macht« der verständlichen Kommunikation.



Die Auswahl an elektronischen Kommunikationshilfen ist sehr umfangreich und wird in Ansprüchen und Bedienungsmöglichkeiten dem Entwicklungsniveau des Einzelnen angepasst. So arbeiten wir in der Amalienburg vornehmlich mit den einfachen Geräten wie dem Step-by-Step und dem GoTalk 20. Dies sind einfach zu bedienende Sprachausgaben, auf die kleine verbale Sequenzen oder Geräusche, wie zum Beispiel Lieder oder andere beliebte Töne, aufgenommen werden, die das Kind bei Bedarf abspielen kann. So kann das Kind beim Morgenkreis durch Drücken des Step-by-Step am Singen teilnehmen. Bei den Mahlzeiten ist es in der Lage, uns mitzuteilen, ob es Apfel- oder Orangensaft trinken möchte. So kann kleinen Missverständnissen vorgebeugt werden. Es gibt elektronische Hilfen, mit denen noch sehr viel differenzierter kommuniziert werden kann, die je nach Entwicklungsstand des Nutzers eingesetzt werden können.

Die Unterstützte Kommunikation hat nicht die Aufgabe, eine aktive Sprache zu ersetzen, sondern – wie der Name schon sagt – sie zu unterstützen oder zu ergänzen. Mit dem Irrglauben, dass Kinder, die unterstützt kommunizieren, nicht oder schwieriger sprechen lernen, haben wissenschaftliche Untersuchungen inzwischen aufgeräumt. Es wurde festgestellt, dass Kinder, die gebärdensprachlich Sprache erlernen, schneller und umfangreicher kommunizieren als Kinder, bei denen der Spracherwerb eher »konventionell« verläuft. ■





Startschuss zu mehr Autonomie

Ende Februar fand die Auftaktveranstaltung zum Teilhabegestaltungssystem statt.

Nach über dreijähriger Zusammenarbeit mit unseren Partnern des Norddeutschen Diakonienetzwerkes (NDN – Norddeutsche Gesellschaft für Diakonie, Lebenshilfswerk Pinneberg, Lebenshilfswerk Mölln-Hagenow, Neues Ufer Schwerin) haben wir gemeinsam – Menschen mit und ohne Behinderung – in zwei Projekten ein Instrument entwickelt, das Menschen mit Behinderung die Teilhabe an der Planung ihres eigenen Lebens ermöglicht: das Teilhabegestaltungssystem (TGS).

Dabei bedeutet Teilhabe nicht nur, dabei zu sein, sondern aktiv und selbstbestimmt an den ganz persönlichen Zielen mitzuwirken und selbstverständlich in die Erreichung dieser Ziele einbezogen zu werden. Mit dieser Teilhabe der Menschen mit Behinderung geben sie uns als Leistungserbringern und den Kreisen als Leistungsträgern die Möglichkeit, die Menschen in ihrer Gesamtheit und Komplexität zu sehen.

Wie einfach aber sind Ziele der Lebensplanung – wie zum Beispiel alleine einkaufen zu gehen, ein Praktikum zu machen oder regelmäßig schwimmen zu gehen? Und wie kann die Teilhabe der Menschen mit Behinderung in einem höheren Ausmaß als bisher möglich werden? Das Teilhabegestaltungssystem und die dazugehörigen Materialien bieten Antworten auf diese Fragen. Am 23. Februar haben wir beides auf der TGS-Auftaktveranstaltung in Kiel den Menschen präsentiert, mit denen wir gemeinsam im Rahmen der Hilfeplanung arbeiten.

Auch an diesem Tag stand die Teilhabe aller Beteiligten im Vordergrund. Die Veranstaltung wurde von Menschen mit und ohne Behinderung organisiert und durchgeführt. So hat eine Teilnehmerin den Gästen Fotokarten für das Backen eines Apfelkuchens vorgestellt. Diese Karten sind für sie persönlich nach ihren Bedürfnissen erstellt worden und ermöglichen ihr auf diese Weise die Teilhabe, alleine einen Apfelkuchen zu backen.



Im Teilhabegestaltungssystem nutzen wir die Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Gesundheit und Behinderung (ICF). Die über 1.000 ICF-Kennziffern, die sogenannten Items, sind von Experten geschrieben und daher nicht für alle Menschen verständlich. Teilhabe bedeutet aber auch, für Barrierefreiheit in der Sprache zu sorgen. Um die Items besser verstehen zu können, haben im Rahmen einer arbeitsbegleitenden Maßnahme fünf Beschäftigte unserer Werkstatt zu jedem Item Beispiele aus ihrem Arbeitsbereich herausgearbeitet. Eine Kartoffel zu schälen, eine Schraube in Holz zu drehen oder mit einer Nadel etwas zu sticken sind Beispiele für das Item d 440 – Feinmotorischer Handgebrauch.

Den Ablauf und die Ergebnisse dieser arbeitsbegleitenden Maßnahme haben die Beteiligten auf der TGS-Auftaktveranstaltung vorgestellt.

Auf diese Weise kann Teilhabe Schritt für Schritt möglich werden. Menschen mit und ohne Behinderung werden mit dem TGS in diese Richtung weitergehen. Die TGS-Auftaktveranstaltung war unser Startschuss. ■



Fragen aus dem Infoheft für Leistungsberechtigte

Diese Fragen haben wir im Teilhabegestaltungssystem:

Modul 1

Was wünsche ich mir?
Was ist mir wichtig?
Was könnte für mich auch noch wichtig sein?

Modul 2

Ich möchte das Ziel erreichen.
Was könnte hilfreich und wichtig sein?

Modul 3

Was ist dabei für mein Ziel wichtig?
Was kann ich? Was kann meine Umwelt?

Modul 4

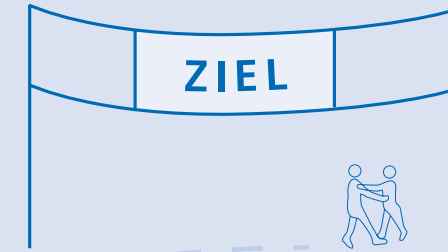
Kann ich meine Fähigkeiten verbessern?
Kann meine Umwelt sich verbessern?
Bin ich motiviert?
Ist meine Umwelt motiviert?
Wobei benötige ich Hilfe?

Modul 5

Wie sieht diese Hilfe genau aus?
Was mache ich?
Was machen meine Betreuer?
Was macht meine Umwelt?
Wie war es?
Bin ich meinem Ziel näher gekommen?

Modul 6

Wie war die Maßnahme für mich?
Habe ich mein Ziel erreicht?
Wie kann es weitergehen?



Die Internationale Klassifikation für Funktionsfähigkeit, Gesundheit und Behinderung ist ein Katalog mit Kennziffern, die abbilden,
– welche Eigenschaften ein Mensch hat,
– was ein Mensch kann und will und
– was ihm die Umwelt bietet.
So wird die ICF der Komplexität von Menschen und ihrer Umwelt gerecht.

Hierzu zwei Beispiele:
Die Aktivität, einen Ball zu werfen, stellt man mit dem Item d 445 – Arm- und Handgebrauch dar. Den Ball, der groß und griffig genug sein muss, beschreiben wir mit dem Item e 140 – Produkte für Kultur, Freizeit und Sport.

Die ICF trägt die Philosophie in sich, dass Behinderung und somit eine eingeschränkte Teilhabe eine negative Wechselwirkung zwischen einer Person und ihrer Umwelt ist, die es aufzuheben oder zu überwinden gilt. Teilhabe geschieht also nicht nur auf einer Seite, sondern ist ein Geben und Nehmen von Menschen und ihrer Umwelt.

Weitere Informationen
Julia Dolata
Beauftragte für ICF und Inklusion
jdolata@st-nicolaiheim.de
Tel. 0151-46 70 09 24

www.st-nicolaiheim.de
Weitere Informationen zum TGS finden Sie auch im Internet unter:
www.st-nicolaiheim.de



Win-win-Situation

Eine Podiumsdiskussion machte im vergangenen Sommer deutlich: Der Fachkräftemangel eröffnet Menschen mit Behinderung neue Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Deutschlands Volkswirtschaft braucht Fachkräfte. Angesichts der demografischen Entwicklung sowie veränderter Qualifikationsanforderungen sieht Hans Heinrich Driftmann, Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertages, in der Sicherung der Fachkräftebasis eine der großen Herausforderungen der kommenden Jahrzehnte. Zugleich gehe es darum, Arbeitsmarkt und Teilhabechancen für alle zu eröffnen. Dies betreffe neben Frauen, älteren Arbeitnehmern und Migranten auch benachteiligte junge Menschen und Menschen mit Behinderungen, betonte Driftmann in seinem Impulsreferat zur Podiumsdiskussion »Verschärfter Fachkräftemangel – Chance durch Vielfalt von Menschen mit Behinderungen«, zu der der Wirtschaftsrat der CDU Unternehmer sowie Vertreter der Bundesagentur für Arbeit und der Diakonie am 20. Juni letzten Jahres eingeladen hatte.

Den bevorstehenden Fachkräftemangel untermalte Driftmann mit einer eindrucksvollen Zahl: In den nächsten 50 Jahren verdoppele sich der Anteil der Rentner im Verhältnis zu 100 Beschäftigten von jetzt 34 auf 67. Doch obwohl Unternehmen heute schon über Schwierigkeiten bei der Anwerbung von Fachkräften klagen, greifen noch immer Vorurteile, wenn es darum geht, Menschen mit Behinderung auszubilden und einzustellen, kritisierte Ulrich Hase: »Noch haben manche Arbeitgeber möglicherweise Vorbehalte«, sagte der Landesbeauftragte für Menschen mit Behinderung, »es mangelt an Offenheit der Wirtschaft gegenüber Behinderten.«

Laut Jürgen Goecke von der Bundesagentur für Arbeit steigt trotz Wirtschaftswachstum bei insgesamt sinkenden Arbeitslosenzahlen die Zahl der er-

werbslosen Schwerbehinderten. Aktuell seien 5.300 schwerstbehinderte Menschen zum Teil lange arbeitslos, obwohl zwei Drittel von ihnen eine Ausbildung hätten und die Hälfte im Alter zwischen 25 und 50 sei. Bundesweit leben etwa 8,7 Millionen Menschen mit einer anerkannten Behinderung. Nur etwa 19 % bestreiten ihren Lebensunterhalt durch eine Erwerbstätigkeit. Die Bundesagentur für Arbeit fördere deren berufliche Entwicklung und gewähre Eingliederungszuschüsse in Höhe von 99 Millionen Euro pro Jahr, betonte Goecke. Nun gelte es, diese Mittel wirkungsorientiert, sinnvoll und vollständig auszu-schöpfen.

Behinderte Menschen wollen arbeiten. Und auch für Unternehmen ist es lohnend, behinderte Menschen zu beschäftigen: Schließlich schätzen gerade Menschen mit Behinderung den Wert eines Arbeitsplatzes besonders, denn sie werden zu wenig an ihren Stärken gemessen. Dabei kann jeder betroffen sein; statistisch gesehen bestehen nur etwa 5 % aller Behinderungen von Geburt an. Die übrigen entstehen im Laufe des Lebens, insbesondere durch Unfälle und Krankheit. »Die Unternehmen müssen den Blick auch nach innen richten und ihre gesamte Personalpolitik überprüfen«, gestand Udo Bottländer, Personalvorstand bei E.on-Hanse, in deren Räumlichkeiten die Diskussion stattfand.

Bei guter Vorbereitung entsteht daraus sogar eine Win-win-Situation für beide Seiten. Von seinen positiven Erfahrungen mit der erfolgreichen Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen berichtete Karl Heinz Schwulera, Kaufmännischer Geschäftsführer der Jungheinrich AG. Das Unternehmen arbeitet bereits seit vielen Jahren erfolgreich mit der Werkstatt für behinderte Menschen

in Kappeln, in der Trägerschaft St. Nicolaiheim Sundsacker e.V., zusammen. »Durchweg positiv«, beschreibt Schwulera diese Erfahrungen: »Die Kappelner Werkstätten sind für uns ein Lieferant, der sich durch höchste Produktqualität auszeichnet.« In den vergangenen Jahren habe sich eine echte Partnerschaft zwischen den Mitarbeitern in den Werkstätten und dem Jungheinrich-Betrieb entwickelt.

Die Integration in den Produktionsprozess verläuft sukzessiv. Seit Anfang 2011 arbeiten im Bereich der Kabelfertigung sechs Mitarbeiter – Menschen mit psychischer Behinderung – fest.

»Wir erleben diese Mitarbeiter als eine große Bereicherung für die Arbeit und auch für das Betriebsklima.«

Karl Heinz Schwulera, Kaufm. Geschäftsführer der Jungheinrich AG

Ferner lobte Schwulera besonders die Flexibilität, Qualität und Liefertreue der Kappelner Werkstätten. Sein Unternehmen erhalte flexible Leistungen, die sich an den marktwirtschaftlichen Rahmenbedingungen orientieren und direkt auf seine Bedürfnisse zugeschnitten seien. Beide Seiten würden von der Kooperation profitieren, betonte er.

Die Veranstaltung bot Möglichkeit zum Austausch verschiedener Positionen. Es wurde deutlich, Arbeit ist für die Inklusion behinderter Menschen von entscheidender Bedeutung. ■

Übergangschancen verbessern

Das Fachkonzept für das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen

Im Juni 2010 veröffentlichte die Bundesagentur für Arbeit das neu ausformulierte Fachkonzept zur beruflichen Bildung in Werkstätten für behinderte Menschen. Es regelt die im Rahmen des Anerkennungsverfahrens nach § 142 SGB IX zu beachtenden fachlichen Anforderungen an das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich und trifft Aussagen zu den entsprechenden fachlichen Regelungen der §§ 3 und 4 WVO (Werkstättenverordnung).

Mit dem Fachkonzept sollen die Möglichkeiten zur selbstbestimmten Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben verbessert und somit ein Beitrag zur Umsetzung der in der UN-Konvention über die Rechte behinderter Menschen verankerten Zielsetzung beruflicher Inklusion geleistet werden. Die Schwerpunkte liegen deshalb insbesondere in der Verbesserung der beruflichen Eingliederungsmöglichkeiten sowie in der personenorientierten Maßnahmengestaltung. Durch das neue Fachkonzept soll sich die berufliche Bildung in den Werkstätten für behinderte Menschen stärker auf den allgemeinen Arbeitsmarkt fokussieren und an anerkannte Ausbildungen annähern.

Besonders erwähnenswert sind in diesem Zusammenhang folgende Punkte:

- Entgegen der Regelung in § 4 WVO (Werkstättenverordnung) ist eine formale Gliederung des Berufsbildungsbereichs in einen Grund- und Aufbaukurs nicht mehr erforderlich. Der Aufbau modularer Bildungsangebote im Sinne einer Berufsausbildungsvorbereitung gemäß §§ 68 ff BBiG (Berufsbildungsgesetz) ist möglich.

- Bildungsmaßnahmen sollen derart gestaltet werden, dass nachfolgende Qualifizierungen im Rahmen der Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG (Berufsbildungsgesetz) und § 42 HWO (Handwerksordnung) erfolgen können.

- In den verschiedenen Qualifizierungsbereichen der Werkstatt werden Rahmenpläne erstellt, die sich an den Ausbildungsregelungen orientieren. Sie sollen eine Binnendifferenzierung in tätigkeits-, arbeitsplatz-, berufs-feld- und berufsbildorientierte Qualifizierungsstufen ermöglichen.

- Die Maßnahmen stehen ganzjährig zur Verfügung und sehen zeitlich flexible Aufnahmezeiten vor. Eintrittstermine sind so zu gestalten, dass maximal Wartezeiten von vier Wochen entstehen.

- Betriebspraktika sind ein verbindlicher Bestandteil der Durchführungskonzeption. Voraussetzung für ein Betriebspraktikum sind das Interesse des Teilnehmers und eine weitgehende Übereinstimmung der Anforderungen des Arbeitsplatzes mit dessen Kompetenzen.

Mit dem neuen Fachkonzept sollen die Übergangschancen von behinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt verbessert werden. Nicht berücksichtigt wurde jedoch die Verbesserung der Rahmenbedingungen zur beruflichen Bildung von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf. In diesem Punkt ist das neue Fachkonzept unbedingt zu überprüfen, zu überarbeiten und weiterzuentwickeln. ■

Außenarbeitsplätze: Gegenseitige Wertschätzung und Verantwortung



»Was gefällt dir an deinem Außenarbeitsplatz?«

Axel Polchow:

»Mir gefällt an der Arbeit im Freizeitpark, dass mir verschiedenste Arbeitsaufträge zugetraut werden.«

Florian Benn:

»Die Arbeitszeiten sind flexibel, und ich kann mir meinen Urlaub einteilen, wie ich will.«

Im Herbst 2009 bildete sich eine Arbeitsgruppe aus verschiedenen beruflichen Fachkräften der Kappeler Werkstätten mit dem Auftrag, ein Konzept für Außenarbeitsplätze zu entwickeln. Im Januar 2010 starteten die Kappeler Werkstätten mit dem Projekt »KAP – Kunden-nahe Arbeitsplätze«.

Das Projekt bietet den Beschäftigten der Kappeler Werkstätten durch ein ganzheitliches Eingliederungsmanagement noch mehr als bisher die Möglichkeit zur Teilhabe am sozialen Leben. Durch die Erprobung und passgenaue Qualifizierung in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes haben die betreffenden Personen eine Chance, dass eine weitestgehende, unabhängige, an den Bedarfen des jeweiligen Beschäftigten orientierte Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt entwickelt werden kann.

Zu Beginn des Projektes kam es vermehrt zur Zusammenarbeit mit landwirtschaftlichen Betrieben. Im Laufe der Zeit ist unser Tätigkeitsfeld wesentlich vielfältiger geworden. So arbeiten Beschäftigte mittlerweile als landwirtschaftliche Helfer in einem Schweinemast- und in einem Milchviehbetrieb, als Helfer in der Pferdepflege, als Bibliotheksassistentin, als Lagerhelfer, Arbeiter im Freizeitpark und als Friedhofsgärtnergehilfe.

Um einen positiven Verlauf zu gewährleisten, müssen bestimmte Aspekte besonders berücksichtigt werden. Zum einen regelt das Ablaufschema die grundlegende Struktur und die genaue Vorgehensweise, zum anderen ist eine gute zwischenmenschliche Beziehung das Fundament eines optimalen Außenarbeitsplatzes. In nahezu allen Betrieben arbeitet der Beschäftigte sehr eng mit einem Mitarbeiter vor Ort zusammen. Um eine auf Respekt und Akzeptanz aufbauende Arbeitsbeziehung

beiderseits zu gewährleisten, ist eine intensive Beziehungsarbeit unerlässlich. Nur so ist es für unsere Beschäftigten möglich, sich auf einem Arbeitsplatz des allgemeinen Arbeitsmarktes zu orientieren und zu etablieren.

Die Umsetzung der Qualifizierungsplanung liegt im gesamten Verlauf in der Verantwortung des Arbeitsbegleiters. Die Arbeitsbegleiter sind in einem regelmäßigen Austausch mit dem Beschäftigten, den Ansprechpartnern in den Betrieben, Betreuern oder Eltern. Sie sind die Schnittstelle zwischen den Betrieben und den Beschäftigten. Auftretende Probleme werden vor Ort und stets zeitnah angesprochen.

Ein Beschäftigter, der auf einem Außenarbeitsplatz tätig ist, wird weiterhin über die Kappeler Werkstätten krank-, renten- sowie berufsgenossenschaftlich unfallversichert. Die erbrachte Arbeitsleistung des Beschäftigten wird dem Betrieb in Rechnung gestellt.

Unserer Meinung nach ist dieses Projekt ein wichtiger Schritt in die gelebte Inklusion. Denn hier findet sie tagtäglich statt. Die Rückmeldungen aus den Betrieben sind durchweg positiv, und unsere Teilnehmer erleben nach eigenen Angaben Teilnahme am gesellschaftlichen Leben mit allen positiven, aber auch negativen Erfahrungen.

Aus unserer Sicht wäre es wünschenswert, wenn der Weg der Menschen mit Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ebenso wie der gegebenenfalls notwendige Rückweg in die Werkstätten erleichtert werden würden. Dies kann aber nur durch entsprechende Gesetzesänderungen gewährleistet werden. ■



Weitere Informationen auf unserer Internetseite: www.st-nicolaheim.de



Was gefällt dir an deinem Außenarbeitsplatz?

Susann Schwentke:

»Ich kann eigenverantwortlicher arbeiten! Und es wird auch von mir erwartet, dass ich Eigeninitiative zeige.«

Interview

Susann Schwentke ist Beschäftigte der Kappeler Werkstätten und seit April 2011 als Bibliotheksassistentin in der Stadtbücherei Kappeln tätig.

Wie bist du dazu gekommen, in der Stadtbücherei Kappeln zu arbeiten?

Bevor ich im KAP-Projekt gelandet bin, habe ich im Textilbereich der Kappeler Werkstätten gearbeitet. Ich war dort als Gruppensprecherin tätig und habe die Protokolle für den Werkstattrat geschrieben. Auch durch meine Arbeit im KAWERK-Shop und durch verschiedene Praktika habe ich festgestellt, dass meine Stärken nicht im Handwerk, sondern im Bürobereich liegen. Es musste ein Betrieb sein, wo ich mit Menschen zu tun habe und trotzdem nicht unter zu großem Druck stehe. Nach diesen Kriterien habe ich zusammen mit meinen Arbeitsbegleitern einen Außenarbeitsplatz gesucht und in der Stadtbücherei in Kappeln auch gefunden.

Warum arbeitest du gerne außerhalb der Werkstatt?

Ich arbeite lieber außerhalb der Werkstatt, weil ich an meinem jetzigen Arbeitsplatz besser lernen kann, selbstständig zu arbeiten. Ich habe auch festgestellt, dass die Gesellschaft nach wie vor Menschen, die in einer Werkstatt arbeiten, abstempelt. Das heißt, dass sobald ich erzähle, dass ich von den Kappeler Werkstätten komme, nach meiner Behinderung gesucht wird und die Menschen dazu neigen, mich und die Arbeit in den Werkstätten zu unterschätzen, was sehr unangenehm für mich ist. Erzähle ich aber, dass ich in der Stadtbücherei arbeite, wird nach meinen dortigen Tätigkeiten gefragt und es in-

teressiert niemanden, ob ich eine Behinderung habe oder nicht.

Wie sind deine Arbeitszeiten?

Ich arbeite montags und freitags von 9 bis 12.30 Uhr und von 14.30 bis 18 Uhr, dienstags von 8 bis 12.30 Uhr und von 14.30 bis 18 Uhr. Mittwochs ist die Bücherei geschlossen. Donnerstags arbeite ich von 8 bis 13.30 Uhr und von 14.30 bis 18 Uhr und samstags von 10 bis 13 Uhr.

Was sind deine Tätigkeiten?

Morgens PCs anschalten, Post aus dem Briefkasten holen und, wenn nichts anderes zu tun ist, Medien, die am Vortag von den Lesern zurückgebracht wurden, in die jeweiligen Regale einsortieren. Den Rest des Tages Kunden bedienen und, wenn Zeit ist, zurückgebrachte Medien einsortieren und dabei die Regale aufräumen, also d.h. zum Beispiel Bücher, die an der falschen Stelle stehen, richtig wegstellen. Außerdem muss ich neue Bücher einarbeiten; d.h. jedes Buch wird eingeschlagen, bekommt einen Barcode und eine Signatur. Dabei kommt es darauf an, ob das Buch für Erwachsene, Jugendliche oder Kinder, und wenn für Kinder, dann ab welchem Alter geschrieben wurde. Das findet man heraus, indem man die Inhaltsangabe liest oder im Internet sucht. Abends, wenn keine Kundschaft mehr da ist, arbeiten wir die ausgehende Post, zum Beispiel Zahlungserinnerungen. Danach machen meine Kollegen den Kassenabschluss, und ich hab Feierabend.

Welche Voraussetzungen muss man erfüllen, um in der Bücherei arbeiten zu können?

Man muss ein gepflegtes Äußeres und einen guten Umgang haben. Dabei spielt es keine Rolle, ob man gut drauf ist oder nicht oder ob die Kunden gut drauf sind oder auch nicht. Es ist auch wichtig, dass man Lese- und Rechtschreibkenntnisse hat.

Was erwarten deine Kollegen von dir?

Meine Kollegen erwarten von mir, dass ich Eigeninitiative zeige, mitdenke und rede, wenn es Probleme gibt.

Warum fühlst du dich in der Bücherei wohl?

Die Bücherei ist nicht nur ein Ort, wo man sich Informationen aus Büchern, Zeitung, Zeitschriften und dem Internet holen oder CDs, DVDs und Hörbücher ausleihen kann, sondern auch ein Ort der Kommunikation. Das heißt, dass die Kunden auch mit uns Smalltalk halten und Sachen erzählen, die sie woanders nicht erzählen würden oder können. Auch unter uns Kollegen ist es so, dass alle aufeinander aufpassen, d.h. wenn es mir mal nicht so gut geht, weil ich Probleme habe, ist immer jemand da zum Reden. Aus diesen Gründen fühle ich mich in der Bücherei wohl.

Danke für das Interview, Susann. ■



Erfreulich zufrieden

Drei Viertel unserer Klienten im Wohnstättenbereich betrachten das St. Nicolaiheim als ihr Zuhause, so das Ergebnis einer Bewohnerbefragung.

Alle interessierten Bewohner bekamen in der Befragung die Möglichkeit, ihre Meinung zur allgemeinen Zufriedenheit mit der Einrichtung, den Lebensstandards, ihrer Selbstständigkeit und Mobilität, ihren Mitbewohnern, ihren Betreuern, ihren Zukunftsplänen und der Wahrnehmung ihrer Selbstwirksamkeit zu sagen. Auch Verbesserungsvorschläge durften gern gemacht werden. So führte die Befragung, die mithilfe eines teilstandardisierten Fragebogens durchgeführt wurde, sowohl zu quantitativen als auch zu qualitativen Ergebnissen.

Büro des Ambulant betreuten Wohnens oder in ihrer eigenen Wohnung befragt. **Die Auswertung** der Interviews erfolgte zunächst durch eine standardisierte Auszählung der Antworten, auf deren Grundlage die Verteilungen in Prozent errechnet wurden. Zusammenhänge wurden durch den standardisierten Regressionskoeffizienten ermittelt. Für die Ergebnisse der einzelnen Wohnstätten wurden die Antworten der Klienten direkt miteinander verglichen, um Gemeinsamkeiten in ihrer Wahrnehmung der Wohnsituation zu finden. Bei der

Frage 1:
Ich wohne gern in meinem Wohnhaus und bin zufrieden!

- Ja
- Meistens
- Mittelmäßig
- Oft nicht
- Nein

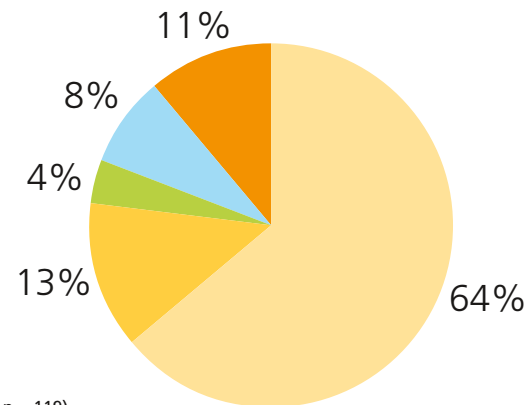


Abb. 1: allgemeine Zufriedenheit. (N = 120; n = 119)
N = Anzahl der Befragten; n = Anzahl der verwerteten Antworten

Von den 186 Bewohnern der Wohnhäuser rund um Kappeln nahmen 120 Klienten an der Befragung teil. Im Ambulant betreuten Wohnen (ABW) waren es weitere 85 Klienten, die freiwillig an der Befragung teilnahmen. 15 Bewohner wurden im Haus Godewind in Neukirchen interviewt.

Die Bewohner nahmen mit großem Interesse teil, waren sehr offen und hatten sichtlich Freude daran, über ihre Wohnsituation zu sprechen und ihre Meinung mitzuteilen. Je nach Möglichkeiten wurden die Bewohner in der Kappeler Werkstatt, in ihrem Wohnhaus, dem

genaueren Betrachtung der Ergebnisse wurde untersucht, ob die Geschlechter unterschiedliche Bedürfnisse hinsichtlich ihrer Wohnsituation haben. Weiterhin wurden die Antworten im Hinblick auf Alter und Wohndauer der Befragten und der Zusammenhang mit der Zufriedenheit in der Einrichtung betrachtet.

Die Ergebnisse der Befragung sind sehr zufriedenstellend. Die Klienten fühlen sich in ihren Wohnhäusern sehr wohl. 77 % sind mit ihrer aktuellen Wohnsituation zufrieden, 75 % der Befragten betrachten das St. Nicolaiheim als ihr Zuhause.

Frage 3:
Ist das Wohnhaus dein Zuhause?

- Ja
- Meistens
- Oft nicht
- Nein

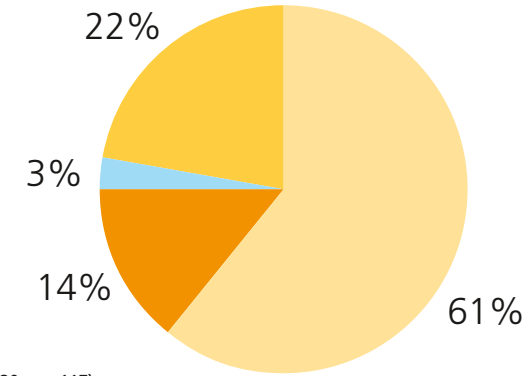


Abb. 1: allgemeines Wohlbefinden (N = 120; n = 117)
N = Anzahl der Befragten; n = Anzahl der verwerteten Antworten

Im Bereich der Lebensstandards loben die Klienten die Ausstattung der Gruppenräume (absolute Zufriedenheit bei 82 %) sowie ihre eigenen Zimmer (Zufriedenheit bei 80 %). Einzig die Lautstärke in den Häusern wird von 47 % der Befragten als zu laut beschrieben. Sie wünschen sich hier mehr Rücksicht ihrer Mitbewohner auf Ruhezeiten und weniger laute Musik in den Zimmern. Im Bereich Selbstständigkeit und Mobilität gab keiner der Klienten an, sich in seinen Möglichkeiten, in die Stadt oder zu Terminen zu kommen, eingeschränkt zu fühlen. Der Wunsch nach mehr Selbstständigkeit ist bei 77 % der Bewohner vorhanden und weiterhin von der Einrichtung zu unterstützen. Mit ihren Mitbewohnern kommen die Klienten gut aus. Viele Bewohner haben innerhalb der Einrichtung Freundschaften geschlossen oder einen Partner gefunden. Mehr als die Hälfte der Bewohner sagt, sie kommen mit allen ihren Mitbewohnern gut aus. Zwar gibt es auch immer wieder Streit zwischen einigen Bewohnern, jedoch ist dies in einem Gruppengerüst normal und nimmt in keinem der Häuser problematische Ausmaße an. Die Betreuer werden von 79 % der Bewohner als freundlich beschrieben. 41 % wünschen sich jedoch auch mehr gemeinsame Zeit mit ihnen.

Als Ansprechpartner wird von den meisten Befragten der Bezugsbetreuer bevorzugt. Die Befragung hat ergeben,

dass das Bezugsbetruersystem in der Einrichtung von den Bewohnern sehr gut angenommen wird und die Beziehungen zu den Bezugsbetreuern sehr vertraut sind.

Innerhalb des Ambulant betreuten Wohnens ist die Zufriedenheit ebenfalls sehr hoch. 85 % der Befragten fühlen sich in ihrer aktuellen Wohnung wohl. Die Betreuer werden von ihren Klienten sehr geschätzt. 90 % beschreiben ihren Betreuer als freundlich. Bei Problemen finden sich in ihren Bezugsbetreuern zuverlässige und vertrauenswürdige Ansprechpartner. Das Büro hat zurzeit für die Klienten keine große Bedeutung. Zwar sind sie froh über die Möglichkeit, dort einen Ansprechpartner vorzufinden, jedoch beschreiben sie das Büro als zu klein für die Anzahl an Betreuten. Nur aufgrund dieser räumlichen Bedingungen wird das Büro nicht geschätzt.

Die Klienten wünschen sich weitere Möglichkeiten, beispielsweise, ihre Lese- und Rechtschreibfähigkeiten aufzufrischen. 63 % wünschen sich in Zukunft eine weitere Betreuung durch das Ambulant betreute Wohnen. 30 % der Bewohner haben keinen einzigen Kritikpunkt an ihrer ambulanten Betreuung.

Die Ergebnisse für den Wohnstättenbereich sind demnach sehr gut. Die Klienten sind mit der Einrichtung zufrieden. ■

Die genauen Ergebnisse für den Wohnstättenbereich finden sich auf der Internetseite des St. Nicolaiheims.



Weitere Informationen im Internet unter: www.st-nicolaiheim.de

Erfolgs-erlebnisse großgeschrieben

Eine neue Maßnahme zur Berufsvorbereitung

TEXT + BILDER: ANDREA LISTER

Seit dem 4. Oktober 2011 tummeln sich neue Jugendliche auf dem Gelände der Kappeler Werkstätten. In das neu dazugemietete Gebäude Mehlbydiek 10 ist die Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme Reha (BVB Reha) eingezogen.

Die **BVB Reha** ist eine Maßnahme der Agentur für Arbeit Flensburg/Kappeln und erstreckt sich über einen Zeitraum von elf Monaten. Träger ist »Salo Bildung und Beruf GmbH« in Kooperation mit dem St. Nicolaiheim Sundsacker e.V. Die Maßnahme bietet maximal 24 Jugendlichen mit oder ohne Förderschulabschluss die Möglichkeit, sich beruflich zu orientieren und gegebenenfalls einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zu finden. Der nachträgliche Erwerb des Hauptschulabschlusses im Rahmen der BVB Reha stellt für einige Teilnehmer ein weiteres Ziel dar.

Die **BVB Reha** soll für die Jugendlichen einen normalen Arbeitsalltag mit einer 39-Stunden-Woche nachbilden. Das Einhalten der Arbeitszeiten, die Entwicklung der dazu erforderlichen Ausdauer und die Übernahme von Eigenverantwortung sind hierbei wesentliche Ziele. Die BVB Reha ruht auf drei Hauptsäulen. Die erste Säule umfasst die praktische Arbeit in den drei Fachbereichen Hauswirtschaft/Küche, Holzbearbeitung sowie Garten- und Landschaftsbau. Die zweite Säule stellt der Stütz- und Förderunterricht mit einem hohen Anteil an sozialen Kompetenzen zur Erfüllung der Berufsschulpflicht der Teilnehmer dar. Die dritte Säule besteht aus fünf Praktika in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes.



Die **Jugendlichen** kommen aus dem Umfeld von Kappeln, das sich in diesem Falle bis nach Langballig im Osten und fast bis Eckernförde im Süden erstreckt. Gut 80 % der Jugendlichen und jungen Erwachsenen – das Alter liegt zwischen 16 und 21 Jahren – leben in betreuten Einrichtungen. Viele von ihnen haben

zum Teil erhebliche persönliche Probleme, und vielen fällt es schwer, sich in den Arbeitsalltag einzufügen. Eine enge Vernetzung mit Eltern und Betreuern ist deshalb unabdingbar.



FRÜHBESPRECHUNG AN EINEM BERUFSSCHULTAG

Unserem BVB-Reha-Team, bestehend aus vier Fachleitern, einer Lehrkraft, einer sozialpädagogischen Begleiterin und der Bildungsbegleiterin, liegt besonders das Vermitteln von Erfolgserlebnissen am Herzen. Der Förderunterricht ist sehr praxisorientiert. In den Fachbereichen werden neben den erforderlichen Routinearbeiten, wie das Arbeitsleben sie nun einmal fordert, auch schöne Sachen gefertigt. Die Holzgruppe hat zum Beispiel ein Wikingerspiel für die ganze Gruppe angefertigt, mit dem bei schönem Wetter draußen alle ihre sozialen Fähigkeiten erproben können.

Die **BVB** ist in drei Gruppen aufgeteilt, sodass maximal acht Teilnehmer gemeinsam lernen. Die Jugendlichen sind in der Regel drei bis vier Wochen in der Maßnahme vor Ort und anschließend drei oder vier Wochen zum Praktikum in einem Betrieb des ersten Arbeitsmarktes. Auch während dieser Zeit finden sowohl eine enge Betreuung durch die Bildungsbegleiterin der BVB Reha als auch der Berufsschulunterricht statt.



DAS WIKINGERSPIEL

Die **meisten** Erfolgserlebnisse entstehen im Praktikum, wenn dort Wertschätzung und Lob erfahren werden. Gelingt es den Jugendlichen, sich dem Arbeitstempo und den betrieblichen Erfordernissen anzupassen, ist ein Ziel der Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme erreicht. Der Schritt zu einem Ausbildungs- oder Arbeitsplatz wird dann bedeutend kleiner. ■





DIE ST. NICO JUGENDFEUERWEHR STEHT FÜR TEAMGEIST, SPASS UND SOZIALES ENGAGEMENT

Retten, bergen, schützen, löschen



»Das Hauptanliegen unserer Jugendfeuerwehr ist die Förderung des Teamgeistes und des sozialen Miteinanders«, erklärt der Leiter der Jugendfeuerwehr und Hauptfeuerwehrmann der Feuerwehr Kappeln-Ellenberg, der ebenfalls als Erzieher der Jugendwohngruppe »Ponyhof« des St. Nicolaiheims tätig ist.

Gemeinsam mit dem Brandmeister und Stellvertretenden Wehrführer der Feuerwehr Kappeln leitet er die Geschicke der Jugendfeuerwehr und ist sich sicher: »Unsere Übungstermine werden mit viel Spaß und Engagement wahrgenommen.« Die stetigen Anmeldungen in der Wehr geben ihm recht. Da die St. Nico Jugendfeuerwehr derzeit Plätze für 18 Kameraden – Mädchen wie Jungen – zur Verfügung stellen kann, müssen sich die angehenden Mitglieder mitunter in Geduld üben, bevor sie aktiv werden können.

Gegründet wurde die Betriebsjugendfeuerwehr des St. Nicolaiheims 1976 in Brodersby auf dem Gelände der Jugendhilfwohngruppe »Ponyhof«. Ihre Mitglieder sind Kinder und Jugendliche sowie junge Erwachsene aus den Wohngruppen der Jugendhilfe des St. Nicolaiheims und aus den Kappeler Werkstätten. Bei ihrem Eintritt in die Jugendfeuerwehr sind die Kinder mindestens zehn Jahre alt; da es sich bei der Wehr um eine Jugendfeuerwehr handelt, wechseln die Mitglieder ab dem 21. Lebensjahr aus dem aktiven Dienst in die Ehrenmitgliedschaft.

Sobald die Kinder und Jugendlichen Teil der Wehr geworden sind, können sie sich tatkräftig an den alle zwei Wochen stattfindenden Feuerwehrrübungen beteiligen – getreu dem Motto der Feuerwehr »Retten, bergen, schützen und löschen«. Dabei geht es darum, vermisste oder verletzte Personen mit einer Trage

zu bergen, oder es werden Einsätze in verqualmten Gebäuden durch die Angriffstrupps unter Atemschutz simuliert. Löscheinsätze werden auch an Feuern geübt. Für ihre Übungen steht der Wehr eine umfangreiche Ausrüstung zur Verfügung. So hat die Jugendfeuerwehr einen eigenen VW-Bus, der als Feuerwehrfahrzeug gekennzeichnet ist, und sie verfügt über einen Materialanhänger. Jede Menge Schläuche, eine Tragkraftspritze, ein Stromerzeuger für Einsatzbeleuchtung sowie Funkgeräte und ein Nebelgenerator ergänzen die Ausrüstung. Jedes Feuerwehrmitglied ist mit Uniform und Einsatzkleidung ausgerüstet und trägt diese mit Stolz. Neben den Räumlichkeiten auf dem »Ponyhof«, die der Jugendfeuerwehr schon lange zur Verfügung stehen, gibt es seit Ende 2011 ein neu erbautes und großes Gerätehaus, in dem alle Materialien und das Fahrzeug ihren Platz finden. **Über die Feuerwehrrübungen** hinaus beteiligen sich die Kameraden auch zum Wohle der Allgemeinheit, beispielsweise mit ihrem Einsatz als Parkplatzdienst. Und bei allem Ernst kommt für die jungen Wehrmitglieder selbstverständlich das Vergnügen nicht zu kurz. Es finden Grillabende und Ausflüge, beispielsweise zum Hochseilgarten, in das Freizeitbad oder zum Kegeln, statt. Zu diesen Aktivitäten sowie zu der Jahreshauptversammlung sind auch die Ehrenmitglieder der Jugendfeuerwehr immer willkommen. ■



Wenn man als Mitarbeiterin eine Gruppe verlässt, dann fällt der Abschied immer schwer. Als die Gruppe Lindenhof 4 nach Süderbrarup umzog, kam die Idee, den »Umzügler« als Zeichen gemeinsamer Erinnerungen folgende Zeilen mit auf den Weg zu geben.

LINDENHOF SAGA

Es liegt in jedes Menschen Streben, mal was Neues zu erleben.

So haben im Jahre 2008 sich vier Mädels aufgemacht und Haus Sonneneck verlassen, um im Lindenhof Fuß zu fassen: Lisa und Julia hießen zwei Damen, Susi und Nina die anderen Namen.

Und bald darauf stieß zu der Crew Marie vom Birkenhof noch dazu. Aber es sind nicht fünf geblieben: Mit Sarah und Rabea wurden es sieben!

In des Lindenhofs Gemäuer freuten sich die fünf Betreuer, alle fanden sich ganz nett! Damit war das Team komplett.

2010 zog Susi dann bei uns aus, und ihr folgte Lea in unser Haus.



Im Folgenden sei dokumentiert, was so im Lindenhof passiert.



In Winnemark gibt's selten Schwof ohne die Girls vom Lindenhof.



In Fehmarn, wo die Winde wehen, kann prima man spazieren gehen.



Es ist egal, ob's stürmt und gießt, wenn man den Kaffee genießt.



Nachmittag – zwei zeigt jetzt die Uhr, geht's auf 'ne tolle Fahrradtour.



Zur Weihnachtsfeier jedes Jahr die ganz besondere Freude war, das gute Essen zu genießen und alte Freunde zu begrüßen.



Vor Freude aufgeregt war'n uns're Damen, wenn zu Besuch die Eltern kamen.



Spaß macht – neben vielen Dingen – auch, Bargeld unters Volk zu bringen.



Hier sieht man uns gemeinsam laufen, um dies und das noch einzukaufen.



Wenn einer eine Reise tut, sind meistens auch die Ziele gut.



Sittensen, Fehmarn und Stralsund, Warnemünde und, und, und ...



Wir wissen kaum, was nun von allen am besten hat uns wohl gefallen.



Besonders schön war der Moment, wenn Torben mit seinem Instrument zu uns in uns're Gruppe kam und der Gitarre Katzendarm durch Schlagen und durch Zupfen sachte ganz wunderbar zum Klingen brachte.



Jetzt kommt der Abschied, es ist so weit: Wir hatten eine schöne Zeit. Ich wünsche Euch auf Euren Wegen, viel Glück und Gottes guten Segen. Ich bleib nun hier, und Ihr geht fort an einen neuen, schönen Ort. Bestimmt sehn wir uns bald mal wieder, im Lindenhof oder in Süder ...

