

Protokollnotizen aus der AG I

Systemsprenger in der WfpbM – Fachtag am 24.4.07 der Bundesfachakademie (Bufa) GFO Nord, in Münster

– Soviel Assistenz wie nötig, so wenig wie möglich -
Personenbezogene Annäherung an Grenzfälle in der WfpbM
pro Werk, vBA Bethel, Bielefeld

Nach dem Folienvortrag der Referentinnen
zum differenzierten Arbeitsangebot in Bethel-Bielefeld,
zum personenbezogenen, kommunikativen Ansatz der Arbeit,
zu Grundhaltungen und
zu Fallbeispielen (Die Folien sind als Anlage beigefügt)
wird das „Wie“ der Arbeit als Zentralthema vorgestellt und diskutiert:

Individualisierung und Personenorientierung werden konsequent in Kommunikationshandeln umgesetzt. **Im Zentrum steht das individuelle Arbeitsplatz-Gespräch** Es ist dies ein dauerhafter Prozess, eine lohnende konstruktive Aufmerksamkeit, eine Situation „erwachsener“, ernsthafter und verbindlicher Vereinbarung über die Gestaltung der Arbeitssituation im Einzelfall. So soll Eigenmotivation und Selbststeuerung erreicht werden als Basisbedingung für die WfB-Arbeit der Beschäftigten. Die Vereinbarung von Regeln und Verabredungsschritten und deren Überprüfung, Modifizierung, Weiterentwicklung steht im Zentrum. Das Team entwickelt diese Gesprächssituationen im Kontext der Gesamtbetreuung z.T. mit deutlich verteilten Rollen. Aber auch die intensive Suche nach individuell passenden Arbeitsangeboten ist Herausforderung und verlangt flexible Strukturen in der Arbeitsplatzgestaltung (ausgelagerte Plätze, Teilzeit...) Eine Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses in der WfpbM ist beim letztendlichen Scheitern der kommunikativen Anpassung nicht ausgeschlossen.

Intensive regelmäßige Kommunikation und phantasievolle Arbeitsplatzgestaltung sind auch die Methoden im Umgang mit den so genannten „jungen Wilden“. Kenntnisse über psychologische und pädagogische Besonderheiten in der Jugendphase sind voraus zu setzen. (Hierauf zielt die Bitte um vermehrten Fach-Input) Die Bedeutung von Arbeit bei der Persönlichkeitsentwicklung ist hoch anzusehen.

Die Strukturierung der WfpbM als ein offenes System diverser Arbeitsangebote (WfB als langes Dach unter dem diverse Angebote organisiert sind) bei gleichzeitiger Bewahrung von Sicherheit gebenden Strukturen (sicherer, überschaubarer Ort für den Einzelnen) ist beim Träger angesiedelte Tagesaufgabe.

Augenmerk ist zu legen auf die Qualifizierung der Mitarbeiter, auf diverse Fachkompetenzen im Team, auf Fortbildungen zu „Fallgesprächen“, auf Hospitationsmöglichkeiten und Fortbildungen (inhouse) – aber auch auf die Bearbeitung der Handlungsfrage (Dies wäre auch schon verstärkt in der Sozialpsychiatrischen Zusatzausbildung zu berücksichtigen!)

Bethel hat sicherlich günstige Umfeldbedingungen im Bereich „Fahrdienste“, situativer Rückgriff auf die Kompetenz von Psychiatern u.a. Fachkräften.

Die Absenkung der regelmäßigen Arbeitszeit ist aber auch hier nur entsprechend der Kostenträgerakzeptanz bedingt machbar. (Hier wären Verhandlungen mit den Kostenträgern zu führen!)

Gewünscht wären als Voraussetzungen des Gelingens solch personenorientierter Arbeit:

- Träger, die die WfpbM als ein langes Dach für vielfältige Angebote der Arbeit und beruflichen Rehabilitation und Teilhabe verstehen
- Qualifizierung in Handlungsfragen und Fallarbeit für die Mitarbeiter
- Verhandlungen mit den Kostenträgern über individuelle Arbeitszeiten-Anpassung