

Sozialraumorientierung

Eine Chance für Werkstätten für behinderte Menschen und deren Klienten

UN-Konventionell e. V. (2017)

Sozialraumorientierung oder Sozialraumarbeit wird vielfach als Methode zur Verbesserung der Teilhabe im privaten Bereich, vor allem im Wohnen, verstanden. Dabei ist sie ebenso als Methode im Bereich der Teilhabe am Arbeitsleben unverzichtbar, um Menschen mit Behinderung eine möglichst selbstbestimmte Wahl, wo bzw. wie sie arbeiten wollen, zu ermöglichen: Kuno Eichner, Leiter der virtuellen Werkstatt INTEGRA der Lebenshilfe Bamberg, belegt das in seinem Artikel in diesem Handbuch auf eindrucksvolle Weise.

Herleitung / Begründung

Mit Worten aus Psalm 139 lässt sich gut in die Grundgedanken der Sozialraumorientierung einführen. In Vers 5 heißt es „*Von allen Seiten umgibst Du mich und hältst Deine Hand über mir*“. Diese berühmten Worte verweisen auf zweierlei. Zum einen wird die Gegenwart Gottes in einem klassischen räumlichen Verständnis aufgefasst: Die Gegenwart Gottes charakterisiert jeden Raum, in dem ich mich bewege. Zum anderen ist dieser Vers auch ein Versuch, die komplexe Beziehung zwischen Gott und dem Beter¹ des Psalms auszudrücken im Sinne eines „Geborgen-sein-in-Gott“. Es geht also nicht nur um die räumliche Dimension, sondern der Gedanke geht über sie hinaus und verweist auf eine Interaktion zwischen zwei Akteuren.

Solche Überlegungen kennt insbesondere auch die moderne Physik. Albert Einstein selbst stellt in Frage, dass sich der Raum allein als „Behälter aller körperlichen Objekte“ charakterisieren lasse. Stattdessen entstehe, so Einstein, Raum doch erst durch die Beziehung zwischen zwei Objekten! Raum sei in diesem Sinne nicht per se, sondern erst dadurch vorhanden, dass Objekte existieren, die miteinander interagieren. Überlegungen dieser Art führen direkt zum Kern sozialraumorientierter Arbeit. Erst dort, wo Menschen miteinander in Beziehung treten, kann sozialer Raum entstehen. Und dieser soziale Nahraum von Menschen ist ebendieser Ansatzpunkt sozialraumorientierter Arbeit: Erst wenn Menschen und Organisationen hier Kontakt aufnehmen, sich »verknüpfen«, kann aus sozialem Nahraum wirksame Sozialraumorientierung entstehen. Im Sinne der Inklusion verfügen wir hier über einen wirkungsmächtigen Ansatz.

Was heißt das in der Praxis?

Schauen wir auf das bekannte Bild des Bustransfers: Hier haben wir die Bushaltestelle, den Schulbus, den öffentlichen Personennahverkehr und die Menschen der Umgebung. Dort ha-

¹ Um den Text leichter lesbar zu gestalten, verzichten wir auf eine sprachliche Differenzierung nach Geschlechtern. Im Text sind immer alle Menschen angesprochen.

ben wir den Menschen mit Beeinträchtigung, der vom Werkstattbus individuell an der Haustür abgeholt wird. Das ist ein typisches Bild für Exklusion. Trotz der Probleme, die vielfach den ÖPNV kennzeichnen, leisten wir uns den Luxus einer individuellen Fahrt und arrangieren damit: Ausgrenzung – natürlich im gutgemeinten Sinn. Denn wir organisieren zwar eine individuelle Lösung zur Teilhabe am Arbeitsleben, aber mit dieser Lösung verhindern wir zugleich die Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft. Man fährt zwar durch denselben sozialen Nahraum, man fährt aber aneinander vorbei und tritt nicht miteinander in Beziehung. Sozialraumorientierung fragt nach gemeinsamen Interessen der Menschen (unabhängig von Beeinträchtigungen) im Nahraum und wie sie zur solidarischen Weiterentwicklung genutzt werden können. Am Beispiel des Personentransfers lässt sich leicht zeigen, dass die skizzierte Doppelstruktur entweder zu Kosteneinsparungen führen kann (es fährt nur ein Bus) oder zu verbesserten Leistungen (es können mehrere Busse von allen genutzt werden). Das Beispiel ist eingängig. Insider wissen natürlich, dass es rein rechtlich so einfach nicht geht. Dennoch beschreibt das Bild klar den Grundgedanken: Nutzen wir die Ressourcen im Umfeld! Sie sind da, wir müssen sie nur erkennen. Als Profis der sozialen Arbeit spüren wir sie auf und knüpfen Netzwerke zu Dritten, um vorhandene Ressourcen für die Klienten verfügbar zu machen. Das bedeutet, dass wir – wie Katalysatoren – die unterschiedlichen Akteure in Kontakt zueinander bringen.

Bislang verstehen wir uns als Sachwalter der Menschen mit Behinderung, die zu uns in die Werkstatt kommen: Wir versuchen in aller Regel, für unsere Klienten Leistungen aus den Sozialgesetzbüchern zu sichern. Und verstehen deshalb unsere Klienten in erster Linie als Hilfeempfänger oder Leistungsberechtigte. Sozialraumorientierung, Personenzentrierung, Inklusion gehen darüber hinaus. Richten wir uns nach dem Anspruch der Personenzentrierung aus, müssen wir dem Willen des Klienten folgen, seine eigenen Stärken nutzen (Stärken stärken) und die Potenziale des Umfelds heben.

Betrachten wir noch ein weiteres Beispiel aus dem Personentransfer: Wechselt ein Klient auf einen betriebsintegrierten Arbeitsplatz, einen Außenarbeitsplatz, stellt sich oft die Frage, wie er denn den Transfer zum Betrieb bewältigen soll. Gerade auf dem »flachen Land« hält der ÖPNV kein brauchbares Angebot vor; den Werkstattbus zu nutzen, ist in der Regel schwierig und vor allem fachlich kontraproduktiv. Wir Werkstattmitarbeiter sind gewohnt, »Fahrtkosten zu beantragen« und suchen nach Lösungen über diesen Weg; wir sind zwar Profis, aber zugleich in unserer Welt gefangen. Warum kommen wir nicht sofort darauf, den Nachbarn des Klienten, der im gleichen Betrieb arbeitet, nach einer Fahrgemeinschaft fragen? Handelte es sich hier nicht um einen Menschen mit Beeinträchtigungen, sondern um einen Jugendlichen, der eine Ausbildung beginnt, wäre dann eine Anfrage beim Nachbarn nicht sofort naheliegend und vermutlich sogar allererste Überlegung? Das macht deutlich: Es dreht sich nicht nur um die Lösung des Problems »Personentransfer«. Es geht vielmehr und unmittelbar um eine verbesserte Teilhabe – in Richtung einer inklusiven Gesellschaft.

Notwendige Veränderungen

Wie aber erfahren wir, dass es vielleicht einen Nachbarn gibt, der im Betrieb arbeitet, in den unser Klient gern wechseln würde? Kurz und knapp: Wir müssen unsere Werkstatt verlassen, uns in das Umfeld unseres Klienten begeben und (an)erkennen, dass hier der Klient, Freunde und Angehörige die Experten sind. Frank Früchtel hat hier einen guten Rat parat: Wir sollten »Auswärtsspiele« für den Klienten, die üblicherweise in der WfbM stattfinden, zu »Heimspielen« für ihn machen, also beispielsweise Fallgespräche im privaten Umfeld arrangieren. Wir Profis kümmern uns um die Organisation und den Prozess, und das Expertenwissen – bezogen auf den Klienten – liegt dann bei Menschen, die ihn genau kennen.

Wolfgang Hinte, der Nestor der sozialraumorientierten Arbeit in Deutschland, hat schon 2008 darauf aufmerksam gemacht, dass sich die Behindertenhilfe zu lange und zu sehr auf die unterschiedlichen Zielgruppen spezialisiert hat. Vernachlässigt wurden dabei sowohl das Umfeld, in dem die Klienten leben, als auch ihr persönlicher Wille.

Indem Klienten der Werkstatt zunehmend nach draußen gehen, in betriebsintegrierte Praktika und auf ebensolche Arbeitsplätze, verändern sie die gewohnten Strukturen im Arbeitsleben. Auf der anderen Seite ermöglicht auch der Wille des Gesetzgebers und der Sozialleistungsträger verstärkt die Teilhabe in den Betrieben. Es ist also eine Wechselwirkung, die den Wandel gesellschaftlicher Strukturen vorantreibt.

Wir wollen hier nicht den angesprochenen Wandel kritisch diskutieren. Denn natürlich bleibt die WfbM (vorläufig) für die Mehrzahl ihrer Klienten der geeignete Ort der Förderung. Und selbstverständlich ist nicht jede Überlegung des Gesetzgebers allein der Sorge um die Interessen der Menschen mit Beeinträchtigungen geschuldet. Wichtig aber bleibt der Gedanke, dass das Konzept der Sozialraumorientierung gerade in der aktuellen Situation eine wichtige Methode darstellt, Menschen mit Behinderung selbstbestimmte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft einschließlich der Arbeit zu ermöglichen. Das gilt in besonderem Maße auch für Menschen, die derzeit in der WfbM gefördert werden oder momentan keine Alternative zur WfbM finden.

Aktuelle Handlungsansätze

Wir haben gesehen, dass Sozialraumorientierung weniger einem geografischen Ansatz folgt, sondern vielmehr soziale und organisatorische Bezüge aufgreift, aus ihnen Möglichkeiten und Chancen entwickelt und zur Verfügung stellt. Als Methode prägt sie eine zeitgemäße und fortschrittliche Behindertenhilfe. Im Mittelpunkt steht dabei immer der Wille des Klienten, er markiert den Anfang jeder fallspezifischen Sozialraumarbeit. Klar zu unterscheiden ist der Wille des Klienten von einem/seinem Wunsch - gemäß dem Slogan: »Wünschen kann man viel, z. B. an Weihnachten«. Nebenbei bemerkt: Eine außerordentlich erfolgreiche Methode, den Willen des Klienten herauszuschälen, ist die der individuellen Zukunftsplanung.

Ist die Frage nach seinem Willen geklärt, folgt die Fragenach seiner Bereitschaft: »Was sind Sie bereit dafür zu tun?« Weil es um seine ganz persönliche Sache geht, wird sich der Klienten

tintensiv und positiv einbringen– und das hat beste Aussichten auf Erfolg. Nicht Betreuung, sondern Aktivierung des Klienten ist Aufgabe der Hauptamtlichen. Konkret heißt das, Hauptamtliche unterstützen Klienten dabei, sich –ausgerichtet an ihren individuellen Zielen -in ihrem Umfeld einzubringen, als Motor ihres eigenen Lebens. So werden aus Klienten Bürger, die teilhaben.

Dabei zielen die Aktivitäten der Hauptamtlichen nicht nur auf die konkrete Person (Vermittlung des Falls), sondern vor allem auf das Umfeld und noch weiter auf das Knüpfen von Netzwerken (Feld). Der Slogan»Vom Fall zum Feld« bezeichnet plakativ die Hinwendung zur fallunspezifischen Arbeit, die Ressourcen grundsätzlich und fallunabhängig erschließt. Hauptamtliche und Klienten erobern also Möglichkeiten und Chancen, ohne bereits die konkrete Umsetzung vor Augen zu haben. Fallunspezifische Arbeit und das Netzwerkschaffen Gelegenheiten zum Austausch zwischen Akteuren – und sie eröffnen Möglichkeiten, auf die man im Bedarfsfall zu späterer Zeit zurückgreifen kann: Wer sie wann nutzt, ist erst einmal offen. Es geht also um individuelle Lösungen für Klienten und nicht um schematische Resultate und Zielstellungen. Idealerweise vernetzen sich unterschiedliche Dienste und Akteure, sodass sich zunehmend potenzielle Teilhabemöglichkeiten für viele erschließen. Das schafft Lebensqualität.

Ausgehend vom Willen der Klienten zielt die Sozialraumorientierung darauf, Akteure im sozialen Raum zusammenzubringen. Professionelle Arbeit kennt die Ziele der Klienten und die Erfordernisse von Unternehmen gleichermaßen. In einer Scharnierfunktion fördern die Profis ihre Klienten und unterstützen ebenso die Betriebe. Das entspricht zentralen Aufgaben der WfbM. Die soziale Teilhabe am Arbeitsleben basiert nicht auf der Grundlage standardisierter Vorgaben von Sozialleistungsträgern, sondern soziale Arbeit nutzt die gesetzlichen Grundlagen, um personenzentriert die individuellen Ziele ihrer Klienten umzusetzen. Wirtschaftsbetriebe, die kooperieren, tun das nicht mit einem Selbstverständnis als soziale Wohltäter, sondern sind ihrem Eigeninteresse verpflichtet und kooperieren, weil sie erkennen, dass Menschen mit Beeinträchtigungen einen positiven Anteil an der Wertschöpfung des Betriebs leisten und darüber hinaus das Betriebsklima wertvoll bereichern.

Besser, als allgemeine Darstellungen das können, wollen wir diese Überlegungen anhand zweier Beispiele aus der Praxis belegen. Dabei möchten wir betonen, dass aufgezeigte Wege für viele Klienten möglich sind, wenn die Rahmenbedingungen stimmen. Über die beiden nachfolgenden Beispiele hinaus existieren weitere beeindruckende Belege gelungener Teilhabe für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf.

Aus der Werkstatt in die Stadtverwaltung

Die Arbeit in der Sozialraumorientierung beginnt nicht erst mit der tatsächlichen Aufnahme in die Werkstatt. Schon frühzeitig, im Erstkontakt, im Gespräch zwischen Werkstattmitarbeiter und interessiertem Klienten, lassen sich die Weichen für die berufliche Zukunft stellen. Das Wunsch- und Wahlrecht ist längst in Kraft, viele neue Klienten der Werkstatt haben bereits Vorerfahrungen durch Schulpraktika gemacht oder sind Quereinsteiger mit Vorerfahrungen

in diversen Berufsfeldern. Letzteres betrifft überwiegend Menschen mit psychischer Erkrankung. Im Erstkontakt also gilt es herauszufinden, ob und wenn ja, welche Vorstellungen für eine berufliche Orientierung vorhanden sind. Dann können Hauptamtliche und Klienten gemeinsam die Schritte einer beruflichen Entwicklung individuell planen und erarbeiten.

Viele Werkstätten bieten ihren Klienten bereits zu Beginn oder während der Beruflichen Bildung die Möglichkeit, Erfahrungen in betriebsintegrierten Praktika oder auf ebensolchen Arbeitsplätzen zu sammeln – also sich auf einem Arbeitsplatz im Sozialraum auszuprobieren, dort, »wo alle anderen auch arbeiten«. Die frühe Einbindung des Werkstattteams in die Wünsche und den Willen des Klienten gewährleistet die gezielte Umsetzungsplanung von Anfang an, beispielsweise mit mehreren kleineren Orientierungspraktika aus der Werkstatt heraus. Für die Ausgewogenheit von Theorie und Praxis in der Qualifizierung der Klienten während ihrer zweijährigen Beruflichen Bildung – entsprechend der Leitlinien des HEGA-Konzepts der Bundesagentur für Arbeit – zu sorgen, ist eine große Herausforderung. Zugleich müssen die externen Partnerbetriebe in die Berufliche Bildung einbezogen werden. Erfolgreich angewendet werden dabei Konzepte ähnlich der dualen Ausbildung, etwa Praxisvermittlung mit theoretischen Anteilen im Betrieb in Kooperation mit der Vermittlung von theoretischem Allgemeinwissen in Form von Schulungen in der Werkstatt.

Wenn ein Klient am Anfang noch nicht weiß, in welchem Berufs- oder Arbeitsfeld er zukünftig arbeiten möchte, kann er in Praktika in verschiedenen Tätigkeitsfeldern der Werkstatt Erfahrungen sammeln und sie als eine Entscheidungshilfe oder auch Vorqualifizierung nutzen. Werkstätten bieten eine Vielzahl von Arbeitsfeldern von der Bürotätigkeit in der Verwaltung über Arbeiten in der Küche bis hin zu Montage- oder auch Lagerarbeiten. Solche Praktika können natürlich auch in Betrieben erfolgen. Gerade die Kombination von Netzwerk-Kontakten und absichernder Rolle der WfbM ermöglichen eine nachhaltige Vermittlung gemäß Willen des Klienten.

Beispiel Iserlohn

Wegen seiner Depressionen wird ein Klient in die Iserlohner Werkstatt, in den Bereich psychisch erkrankter Menschen aufgenommen. Aufgrund seines Wunschs und seiner beruflichen Vorerfahrung absolviert er seine Berufliche Bildung im Bereich Büroservice und wechselt danach in die Qualifizierungsgruppe der Verwaltung. In dieser Gruppe werden Klienten gezielt für sozialraumorientierte, also betriebsintegrierte Arbeitsplätze in Verwaltungen vorbereitet. In einzelnen Qualifizierungsbausteinen übernehmen sie beispielsweise die Arbeit in der Telefonzentrale, führen Buchungen im Warenwirtschaftssystem aus, prüfen Auftragsbestätigungen von Zulieferfirmen, geben Rechnungen nach Gegenprüfung mit Lieferscheinen frei, pflegen das Intranet, übernehmen die Bewirtung bei Besprechungen und weitere Aufgaben im Bereich der Verwaltung.

Nach erfolgter Grundqualifizierung bewirbt sich der Klient auf eine offene Stelle im Sozialraum, die der interne Fachdienst der WfbM ausgeschrieben hat: Gesucht wird ein Mitarbeiter im Bereich des internen Postservice bei den örtliche Stadtwerken. Während des Praktikums

und einer intensiven Einarbeitung wird deutlich: Der Klient fühlt sich überfordert. Nach mehreren Gesprächen werden zwar die Rahmenbedingungen angepasst, dennoch geht der Klient auf eigenen Wunsch zurück in die Qualifizierungsgruppe der Verwaltung.

Nachweiterer gezielter Akquise findet sich ein neuer Arbeitsplatz für den Klienten, diesmal bei der Stadtverwaltung. Er soll im Bereich des Bürogehilfen Aufgaben übernehmen, den Verwaltungsfachangestellten zuarbeiten und sie dadurch entlasten: Er übernimmt die Ablage der Dokumente aus dem Ressort und fertigt diverse Bescheide nach Vorgabe aus, die der Verwaltungsfachangestellte prüft und dann versendet. Das Praktikum verläuft erfolgreich, wird in einen unbefristeten Arbeitsplatz umgewandelt und besteht inzwischen seit mehreren Jahren. Der Klient benötigt ruhige Rahmenbedingungen und nicht zu häufig wechselnde Tätigkeiten, um seine Fähigkeiten sowie Arbeitsleistung optimal einzubringen.

Dass dieser Arbeitsplatz entstehen kann, verdankt sich der engen Kooperation von Werkstatt und Verwaltung und der genau definierten Arbeitsbedingungen: zunächst einer gezielten Akquise entsprechend den Fähigkeiten und Bedarfen des Klienten, dann der gemeinschaftlichen Festlegung und Einhaltung der Rahmenbedingungen beider Kooperationspartner und schließlich der richtigen Auswahl eines Mitarbeiters der Verwaltung als Arbeitsanleiter, der auf die Einhaltung der Rahmenbedingungen achtet. Eine gezielte Weiterbildung und Qualifizierung helfen außerdem dem Klienten, seine Fähigkeiten weiter auszubauen und seine Arbeitsbelastung zu erhöhen.

Dieses Beispiel ist exemplarisch für erfolgreiche sozialraumorientierte Arbeit. Am Anfang steht als wichtige Aufgabe für die WfbM eine individuelle Zukunftsplanung mit dem Klienten, das Arrangement verschiedener Praktika und die passgenaue Beschreibung des erforderlichen Arbeitsplatzes. Im Rahmen der Akquise (fallunspezifische Arbeit) gilt es herauszufinden, welcher Betrieb welche Unterstützung benötigt und passen könnte. Dabei geht es auch darum, Menschen zu finden, die den Klienten gut und gern unterstützen. Die WfbM bringt die Akteure zusammen, vermittelt zwischen ihnen und unterstützt vor allem in der Anfangsphase. Im Kern aber müssen letztlich Betrieb und Klient miteinander kooperieren. Das bedeutet: Einerseits Akzeptanz im Betrieb, der auf die Rahmenbedingungen, die der Klient benötigt, eingehen und sie passend machen muss. Der Klient muss sich andererseits ebenso auf die Erfordernisse des Betriebs einstellen. Die Erfahrung zeigt: Vielfach geht es dabei vor allem um Arbeitstugenden wie Zuverlässigkeit und weniger um außergewöhnliche fachliche Kenntnisse. Ganz wichtig: Alle Facetten, die für den Klienten bedeutsam sind, müssen gleich zu Anfang auf den Tisch und mit ihm erörtert werden. Denn auf ihnen basiert die gezielte Arbeitsplatzsuche. Eine darauf abgestimmte Begleitung führt dann auch meist zur erfolgreichen Umsetzung.

Quelle: Iserlohner Werkstätten

»Ich will, dass Du meine Chefin wirst«-Arbeitsvertrag nach Qualifizierung

Mit diesem Beispiel wechseln wir von Iserlohn nach Braunschweig, zur Werkstatt der Lebenshilfe und einer Klientin, die dort ebenfalls zunächst die Berufliche Bildung durchlief. Das ist im Grunde genommen recht typisch, denn gerade bei jüngeren Beschäftigten entwickelt sich erst im Laufe der Zeit eine Vorstellung davon, welcher Beruf, welche Tätigkeit dem persönlichen Interesse am besten entspricht. Oft geht es zunächst darum, ihnendazu Mut zu machen, sich zu trauen und sich auszuprobieren. Hilfreich sind individuelle Zukunftsplanungen, in denen sich Ideen für Praktika und neue Arbeitsarrangements entwickeln lassen. Der Fachdienst Betriebliche Integration der Lebenshilfe Braunschweig verfügt über ein vielfältiges Netzwerk an Betrieben, mit denen er seit vielen Jahren eng zusammen arbeitet und mit deren Unterstützung er passgenaue Angebote entwickeln kann. Häufig können Klienten deshalb auch in Arbeitsfeldern tätig werden, die die Werkstatt gar nicht vorhält. Oder sie arbeiten in Betrieben, die Menschen mit Behinderungen ursprünglich gar nicht dauerhaft beschäftigen wollten. Vielfach funktioniert die Praxis dann so gut und reibungslos, dass Dauerlösungen entstehen, die niemand missen möchte.

Wie bei Linda K. Sie qualifizierte sich in der Lebenshilfe Braunschweig zur Helferin im Kindergarten, danach folgte ein Praktikum in einem Kindergarten in Salzgitter. Ums vorweg zu nehmen: Inzwischen besitzt sie einen unbefristeten Arbeitsvertrag über 39 Stunden und gehört fest zum Team des Kindergartens. Dass das Praktikum schließlich erfolgreich in feste Arbeit überging, verdankt sich einem Netzwerk unterschiedlicher Kooperationspartner, das den Arbeitsvertrag im Rahmen eines »Budgets für Arbeit« möglich machte. Aber der Reihe nach.

Nach der Qualifizierung in der Werkstatt nutzt die betreuende Mitarbeiterin im Fachdienst ein vielschichtiges Netzwerk, um einen passenden Praktikumsplatz für Linda K. zu finden. Unterstützung kommt gleich von der Leiterin des Kindergartens, einer ebenso offenen wie strukturierten Partnerin. Die Chemie stimmt. Die Leiterin erkennt, die junge Aspirantin braucht ein gewisses Raster, nimmt Verantwortung aber sehr ernst. Klar ist auch, im Kindergarten wird sie nicht in Watte gepackt, es gibt keine Ausnahmen. Was es vor allem braucht, sind Respekt und Akzeptanz auf beiden Seiten.

Auf Kinder zuzugehen, Aufgaben zu übernehmen und mitten im Alltag eines Kindergartens zu sein, sind für Linda K. zunächst neue Erfahrungen. Anfangs schaut die Fachdienstmitarbeiterin regelmäßig vorbei, hört zu, was Linda K. und ihre Kolleginnen erzählen, und hilft, wenn es irgendwo hakt. Direkt vor Ort im Tandem-Einsatz: eine Patin, die berät und unterstützt. Jeder Tag im Kindergarten ein Abenteuer: Umso wichtiger ist es, bestimmte Fähigkeiten mitzubringen, ganz gleich, ob es sich um die Qualifizierung, ein Praktikum, einen ausgelagerten Arbeitsplatz oder ein festes Arbeitsverhältnis handelt. Hier überzeugen ebenfalls eher die »Arbeitstugenden« wie Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit als spezielle fachliche Kenntnisse. Voraussetzungen für den Wechsel aus der Werkstatt in den allgemeinen Arbeitsmarkt ist die Qualifizierung, aber auch die innere Bereitschaft der jungen Frau, flexibel auf einem neuen Arbeitsplatz unterwegs zu sein. So formulieren zukünftig Hilfeplan und Per-

sonalentwicklungsgespräch immer wieder große und kleine Etappen, um immer selbständiger eigene Aufgaben zu übernehmen: eine Fortbildung für bestimmte Basteltechniken, erste Versuche, das Lesen und Schreiben zu erlernen, die Einbindung in neue Gruppen und Themen.

Linda K. nimmt sich als Gestalterin ihres eigenen Lebens war und dank der guten Kooperation gelingt es Werkstatt und Kindergarten, gemeinsam mit Gesundheitsamt und Eingliederungshilfe der Stadt Braunschweig ihren zunächst schüchtern, dann aber dann absolut überzeugend vorgetragenen Wunsch an die Leiterin zu erfüllen: »Ich möchte, dass Du meine Chefin wirst.«

Quelle: Lebenshilfe Braunschweig

Verein UN-Konventionell e.V.,
Netzwerk für Sozialraumarbeit,
[www. unkonventionell.info.de](http://www.unkonventionell.info.de)
Elke Franzen, Lebenshilfe Braunschweig
GridGrottemeyer, Hamburg
Christophe Hessling, Iserlohner Werkstätten
Hans-Günter Kripko, Hephata Diakonie, Schwalmstadt
Michael Schumann, Lebenshilfe Braunschweig

Literatur:

BUDDE, W.; FRÜCHTEL, F.; HINTE, W. (Hg.) (2006): Sozialraumorientierung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

BUDDE, W.; FRÜCHTEL, F.; CYPRIAN, G.(2010): Sozialer Raum und Soziale Arbeit. Textbook: Theoretische Grundlagen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

BUDDE, W.; FRÜCHTEL, F.; CYPRIAN, G.(2010): Sozialer Raum und Soziale Arbeit. Fieldbook: Methoden und Techniken. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

HINTE, W. (2008): Sozialraumorientierung – Ein Fachkonzept für soziale Arbeit. In: Deutsche Heilpädagogische Gesellschaft e. V.: Sozialraumorientierung in der Behindertenhilfe. Bonn / Jülich: Eigenverlag DHG.