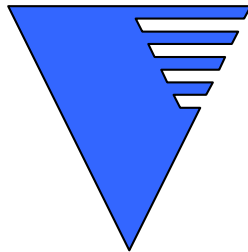


Institut Johnson



Hausinterne

Sonderpädagogische Zusatzqualifikation (SPZ)

für

GruppenleiterInnen

zur

**Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in
Werkstätten für behinderte Menschen**

(für die Betreuung von Menschen

mit geistiger und/oder seelischer Behinderung oder Störung)

Dauer: 2 oder 3 Jahre

Institut Johnson

Im Höfchen 1

57250 Netphen (Siegerland, NRW)

Tel. 02738-8318

Fax 02738-2691

Email info@institut-johnson.de

Internet www.institut-johnson.de



Die Weiterbildung gem. § 9 der Werkstättenverordnung orientiert sich an der Lehrgangsempfehlung des Sachverständigenkreises zur Umsetzung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss „Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen“.

Aufgrund der Entwicklungen in den letzten Jahren kann man damit rechnen, dass sich innerhalb eines relativ kurzen Zeitraumes die Anzahl der „seelisch behinderten“ Beschäftigten sich der Anzahl der „geistig behinderten“ Beschäftigten annähern wird. Die oft gänzlich unterschiedlichen Anforderungen, die die Betreuung geistig behinderter Menschen und seelisch behinderter Menschen stellt, lassen es sinnvoll erscheinen, die sonderpädagogische Zusatzausbildung innerhalb einer Werkstatt auf die **beiden** großen Gruppen von Menschen mit Behinderungen auszurichten.

Trotz aller Schwierigkeiten hat die Integration behinderter Menschen in unserer Gesellschaft wesentliche Fortschritte gemacht, so dass wir heute vom „Merkmal Behinderung“ und nicht mehr von der Behinderung als „Defekt“ sprechen können. Damit ist der Weg dafür bereitet, dass der Gruppenleiter zur „Führungskraft“ der behinderten Mitarbeiter wird, ähnlich wie der „Meister“ in einem Produktionsbetrieb. Das bedeutet, er braucht persönliche Führungsqualitäten und dementsprechende Kenntnisse und Fertigkeiten.

Der Gruppenleiter hat für die Organisation WfbM zentrale Bedeutung: Er muss den Doppelauftrag der WfbM - 1. die Herstellung marktfähiger Waren und Dienstleistungen sowie 2. die individuelle persönliche Betreuung, Förderung und Integration des Behinderten in den Produktionsprozess - verantwortlich umsetzen. Damit geht seine Aufgabe weit über die Aufgaben eines Meisters in der Produktion hinaus. Es ist das generelle Ziel der SPZ, Gruppenleiter für diese Aufgabe zu qualifizieren.

Die Arbeit mit *seelisch behinderten* Menschen verlangt vom Gruppenleiter über die beschriebenen Qualifikationsziele hinaus spezielle Kenntnisse und Verhal-



tensweisen, die man normalerweise im Alltagsleben nicht erwerben kann. Auch die in der Arbeit mit geistig behinderten Menschen erworbenen Fertigkeiten reichen nicht aus. Arbeiten mit seelisch behinderten Menschen muss man – ähnlich wie ein Handwerk – gründlich mit Theorie und Praxis erlernen.

Während man mit geistig behinderten Menschen in der Regel „aus dem Bauch heraus“ arbeiten kann, muss die Arbeit mit den meisten seelisch Behinderten systematisch geplant werden; dies betrifft sowohl die Betreuung als auch den Produktionsprozess. Dazu benötigt der Gruppenleiter Techniken, mit denen er die komplizierte Persönlichkeitsstruktur seiner behinderten Mitarbeiter verstehen und dieses Verständnis in der Gestaltung des Arbeitsplatzes bzw. der Arbeitssituation umsetzen kann. Dasselbe gilt auch für geistig behinderte Menschen mit Persönlichkeits- und Verhaltensstörungen.

Der Erwerb dieser Techniken kann nicht allein in den Seminaren einer Weiterbildung geschehen. Die dazu notwendige Erfahrung kann man nur in der praktischen Arbeit sammeln. Deshalb ist die Einbeziehung der persönlichen Arbeitserfahrungen zentraler Bestandteil der Ausbildung. Die Ausbildung ist so deshalb gestaltet, dass sie die praktische Betreuungsarbeit der Gruppenleiter kontinuierlich begleitet. In jeder Ausbildungswoche sind zwei Tage für die Darstellung und Besprechung der laufenden Arbeit reserviert. Von den TeilnehmerInnen wird erwartet, dass sie Informationen über ihre behinderten Mitarbeiter dokumentieren und mitbringen. Es werden Förder- und Betreuungsziele für alle von den TeilnehmerInnen betreuten MitarbeiterInnen diskutiert und Maßnahmen zu deren Erreichung entwickelt.



Inhalte der Zusatzausbildung

Block A - Kernkompetenz zur Arbeit mit behinderten Menschen

● Bereich 1: Persönlichkeitstheorie

Der Mensch ist ein historisches Wesen, er entwickelt seine Persönlichkeit und seine Individualität auf dem Hintergrund der Erfahrungen seiner Vorgenerationen. In der Vermittlung dieser Erfahrungen spielt die Ursprungsfamilie eine zentrale Rolle.

In diesem Fortbildungsteil wird die Systematik der Übergabe und Übernahme von Erfahrungen und Lebensweisen im Prozess der Persönlichkeitsentwicklung vermittelt. Es wird dargestellt, wie aus der Wechselwirkung historischer Vorgaben und aktueller Anforderungen der Umwelt die einzigartige Person, die persönliche Identität, entsteht.

An den Experten(Gruppenleiter) stellt das Kennenlernen von Persönlichkeiten und deren Familien besondere Anforderungen: Er muss spezifische Verhaltensweisen innerhalb eines historisch-sozialen Kontextes verstehen und beschreiben können. Dazu benötigt er sowohl historische Kenntnisse als auch Kenntnisse über das Alltagsleben im jeweiligen Zeitraum. Es wird vermittelt, wie er sich diese Kenntnisse mit Unterstützung der betreuten Person erarbeiten kann.

● Bereich 2: Seelische Krankheiten und Behinderungen

1. Grundbegriffe seelischer Behinderung

- Begriffe und Erscheinungsformen seelischer Krankheiten
- Das Verhältnis von seelischer Krankheit und Persönlichkeit
- Unterscheidung seelisch behindert und geistig behindert
- Unterschiedliche Arten seelischer Behinderung im Arbeitsprozess



- Medikamente und Arbeit bei chronisch seelisch Kranken
- Welche Bedeutung hat Arbeit für den Menschen?
- Was ist der Unterschied von Arbeit und Betreuung?

2. Systemische Theorie seelischer Krankheiten

Das dialektisch-systemische Entwicklungsmodell ermöglicht es, ein neues Kategoriensystem seelischer Störungen aufzustellen. Diese Kategorien führen zu direkten Interventionsstrategien, die es einem Experten ermöglichen, zielorientiert und rationell mit dem Klienten zusammen zu arbeiten.

Es werden die folgenden Themenbereiche behandelt:

- Bindungsstörungen
- die Bedeutung von Strukturen und identifizierenden Inhalten bei Problemen in der Persönlichkeitsentwicklung
- Das Fehlen einer identifizierenden Person (Vater oder Mutter) in der Entwicklung der Person
- Die Verarbeitung von Doppelungen bei Identifikationspersonen (2. Vater oder 2. Mutter) für die Persönlichkeitsentwicklung
- „Historische Entwurzelung“
- „Kulturelle Entwurzelung“

3. Das psychiatrische Krankheitsmodell

- Erscheinungsbilder und Verläufe seelischer Krankheiten
 - Neurosen
 - Psychosen
 - Persönlichkeitsstörungen
- Spezielle Medikamentenkunde
- Einrichtungen der Psychiatrie

4. Psychosen

- Erscheinungsformen von Psychosen
- Systemisches Persönlichkeitsmodell
- die Struktur einer psychotischen Persönlichkeit
- die Struktur eines Familiensystems, in dem eine Psychose auftritt



- das „2-Welten-Modell“ in der Arbeit mit Psychosen

5. Spezielle Störungsbilder:

Sucht, Aggression, Suizidalität



Bereich 3: Techniken der Betreuung

1. Systemische Gesprächsführung – Systemisches Interview

Interviewtechniken werden erlernt und eingeübt. Dabei werden zwei Hauptstränge verfolgt:

1. Den Interview- bzw. Gesprächspartner so zu motivieren, dass er motiviert, interessiert und aktiv am Gespräch teilnimmt
2. Das Gespräch so zu führen, dass der Interviewer den Überblick behält und die gewonnenen Informationen bearbeiten und verwerten kann.

Das Interview soll die verfügbaren persönlichen Ressourcen des Interviewten (bzw. des Betreuten) erforschen und ihn motivieren, Informationslücken durch persönliches Weiterforschen zu schließen.

Die folgenden thematischen Stichpunkte werden bearbeitet:

- ressourcenorientiert fragen
- defektorientiertes Denken, Fragen und Bewerten vermeiden
- die Kunst, einfache Fragen zu stellen
- Verknüpfung von Informationen zu einer Struktur
- Fragen zur Lebensgeschichte
- Krisenbeschreibung
- Fragen zur Ursprungsfamilie
- das Genogramm als Orientierung und Hilfsmittel
- Familiengeschichte und aktuelle Ressourcen in Verbindung setzen
- dem Interviewpartner die Hypothesenbildung und das Vorgehen erklären
- Blockaden überwinden
- mit dem Interviewpartner Strategien zur Weiterforschung entwickeln



- typische Fehler im Interview

2. Informationsverarbeitung und Hypothesenbildung

Wir behandeln die Verarbeitung aus Beobachtung, Gespräch und Dokumenten gewonnener Informationen zu einer Systemhypothese über die einzelne Person und über ihr Familiensystem. In dem Seminar wird dargestellt, dass Daten nur dann zu Informationen werden, wenn es gelingt, sie in einen Systemzusammenhang zu stellen. Es sollen nicht Datenberge angehäuft werden, sondern Informationen sollen systematisch und theorie- bzw. hypothesengestützt gewonnen werden. Folgende Bereiche werden in dem Seminar bearbeitet:

- Informationen verknüpfen und zu einer Systemhypothese verarbeiten
- Aus der Systemhypothese neue Fragestellungen entwickeln
- Die Systemhypothese überprüfen
- Aus Beobachtungen, Lebenslauf und Symptomgeschichte Hypothesen zum Ursprungssystem entwickeln
- Informationen über das Ursprungssystem auf die Beschreibung der Persönlichkeit zurückkoppeln
- Systemstrukturen mit dem Genogramm darstellen und überprüfen
- Inhalte und Strukturen bei der Hypothesenbildung trennen und aufeinander beziehen
- Erfahrungen aus anderen Systemen in die Hypothesenbildung einbeziehen
- Standardhypothesen bei spezifischen Symptomen oder Merkmalen.

Die Inhalte sollen anhand von Fallunterlagen entwickelt werden, die von den Teilnehmern eingebracht werden.



3. Betreuung und Arbeit planen

- Aufbau einer WfbM
- Anforderungen an die Arbeitsorganisation in der WfbM
- Anforderungen an den Arbeitsablauf in der Gruppe
- seelisch und geistig behinderte Menschen - getrennt oder zusammen betreuen?
- Welche Informationen über den behinderten Mitarbeiter braucht der Gruppenleiter?
- Informationsauswertung und Zielsetzung in Arbeit und Betreuung
- Schritte zur Zielerreichung planen
- Zusammenarbeit mit dem begleitenden Dienst
- Zusammenarbeit mit Ärzten und externen Betreuern
- Das Betreuungsplanungssystem *QDS*®

4. Krisenplanung

- Krisenauslöser bei behinderten Menschen
- Wie kann man eine Krise erkennen?
- Reaktionsmöglichkeiten für den Gruppenleiter in einer Krisensituation
- Langfristige Planung zur Verhinderung von Krisen – Planungsschritte
- Umgang mit Aggressionen
- Formulare für die Krisenplanung

5. Supervision (praktische Fallarbeit)

Die Supervision ist das Kernstück der praktischen Ausbildung. In der Supervision werden die Arbeitserfahrungen analysiert und das persönliche Verhalten im Umgang mit den behinderten Mitarbeitern entwickelt. In der Supervision wird auf jede/n TeilnehmerIn individuell eingegangen, so dass er/sie seinen/ihren eigenen Stil als GruppenleiterIn entwickeln kann. Einzelne Fälle können in die Supervision eingebracht und beratend begleitet werden.



In der Supervision wird die schriftliche Ausarbeitung der Fälle für die Abschlussarbeit begleitet.

Block B – Die Organisation „Werkstatt für behinderte Menschen“

1. Die Aufgabe der Werkstatt für behinderte Menschen

- Geschichte der WfbM
 - Entstehung und Geschichte der WfbM in Deutschland (West und Ost) nach dem Kriege
 - die Rolle der Initiative Betroffener (Behinderter und deren Familien) gestern und heute
 - die besondere Geschichte der Behandlung geistig und seelisch behinderter Menschen in Deutschland in diesem Jahrhundert
- Der Auftrag der Gesellschaft an die WfbM
 - das Recht auf Arbeit des behinderten Menschen
 - Betreuung und Produktion als Doppelauftrag
- Der Auftrag der Betroffenen an die WfbM
- Die WfbM als Produktions- und Dienstleistungsbetrieb am Markt

2. Recht und Gesetz

- Rechtsgrundlagen der WfbM
 - SGB 9
 - BSHG
 - Werkstättenverordnung
 - AFG
 - Pflegegesetz
- Gesetze für die Arbeit mit seelisch Kranken/Behinderten
 - PsychkG
 - Betreuungsgesetz
- Arbeitsrecht

3. Organisationsaufbau und Qualitätsmanagement in der WfbM



- innerer Organisationsaufbau
 - die Rolle und Aufgabe des Gruppenleiters
 - Spezialaufgaben in der Werkstatt
 - Zusammenarbeit von Gruppen, sozialem Dienst, Verwaltung
 - Werkstattleitung
- Außenorganisation
 - Trägerschaft
 - Finanzierung der WfbM
 - Wettbewerb mit anderen Anbietern

4. Ablauforganisation

- von der Idee bis zum Verkauf einer Ware oder Dienstleistung
- Marktbeobachtung
- Marketing und Werbung
- Produktentwicklung
- Auftragsbeschaffung
- Produktion
- Auslieferung
- Verbindung von Produktions- und Betreuungsauftrag

Abschlussverfahren

Institutsinterne Prüfung mit Zertifikatsabschluß zur „**Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen**“. Wir verleihen aufgrund dieser Prüfung ein Zertifikat. Dieser Abschluss reicht aus, um die Anforderungen des SGB IX und des § 9 der Werkstättenverordnung zu erfüllen. Die Prüfung ist im Ausbildungsumfang enthalten.



Organisation der Zusatzausbildung

Der Kurs beinhaltet 540 Unterrichtsstunden. Er findet in 24 2-tägigen Seminaren im Zeitraum von 2 (3) Jahren statt (8 oder 12 Seminare pro Jahr). Davon sind 12 Fallseminare (Supervisions- bzw. Praxisseminare) und 12 Theorieseminare.

Die Seminarzeiten sind in der Regel 9-16 Uhr.

Es können bis zu 16 Personen teilnehmen.

Die Unterrichtstermine werden jeweils für ein Jahr im Voraus festgelegt.

Die neuen Termine für das folgende Kalenderjahr erscheinen im September des laufenden Jahres.

Ausbildungsgebühren

Auf Anfrage wird ein Angebot erstellt.

Dozenten

Helmut Johnson, Diplom-Psychologe, Instituts- und Kursleiter,
Supervisor (BDP)

Gunnar Johnson, Soziologe M.A., Systemischer Berater

Eberhard Kempf, Diplom-Psychologe

Dr. Peggy Meyer zu Wendischhoff, Ärztin für Psychiatrie

Lars Meffert, Soziologe M.A.