

ÜBERBLICK

51. AUSGABE November 2024



Aus dem Inhalt:

- 2 Erfreuliche Nachfrage nach Ausbildungsplätzen
- 4 Lilli Weinstein ist die neue Kunststipendiatin im Kulturpark
- 6 Hilfsmittel aus dem 3D-Drucker
- 14 Kleine Schritte zurück ins Leben
- 18 Nächtliches Abenteuer in Zelten

*Habila-Werkstattklientin
Veronika Almasova jubelt im
Ziel des Tübinger Erbe-Laufs,
ehrenamtlich assistiert von
Julian Hamsch.*

Bild: Pressefoto Ulmer

habila

Mehr Möglichkeiten

Wertschätzung für den Nachwuchs

Die Ausbildungsgänge, die von der Habla in Markgröningen angeboten werden, erfreuen sich wachsender Nachfrage. Zurückzuführen ist dies auf ein ganzes Bündel von Maßnahmen, die zu einer hochwertigen Ausbildung und gegenseitiger Unterstützung führen.

Drei Auszubildende in der Heilerziehungsassistenten (HEA), sieben Heilerziehungspflege (HEP)-Azubis und ein Quereinsteiger: Im laufenden Ausbildungsjahr verzeichnet die Habla in Markgröningen eine weit überdurchschnittliche Nachfrage nach Ausbildungsplätzen. In den Vorjahren waren es durchschnittlich drei junge Menschen, die sich in der Heilerziehungspflege ausbilden ließen, und einer, der den Beruf des Heilerziehungsassistenten anstrebte. Warum die Ausbildungsplätze so begehrt sind, zeigt ein Blick hinter die Kulissen.

Zusammenfassen lassen sich die verschiedenen Ansätze, die in den zurückliegenden Jahren umgesetzt wurden, unter dem Stichwort Wertschätzung. Sie wird in Markgröningen denjenigen entgegengebracht, die sich für eine Ausbildung in einem sozialen Beruf entscheiden. Aber auch denjenigen, die für eine gute Ausbildung des dringend benötigten Nachwuchses Verantwortung übernehmen.

So wurden der Umfang der Stellen für die HEP- und HEA-Mentoren ebenso aufgestockt wie der für die Praxisanleitung (PA) Generalistik und Altenpflegehilfe. Das hat Auswirkungen auf die Ausbildung und die Auszubildenden, die mit

festen Ansprechpartnern über die gesamte Zeit ihrer Ausbildung rechnen können. Um diese (und die Abteilungsleitungen) kennenzulernen, startet jeder Ausbildungsjahrgang am ersten Tag mit einer Begrüßung im Mehrzwecksaal.

Im Januar findet dann das erste Azubitreffen statt. Aktuelle Themen und die Jahresplanung stehen dort auf dem Programm. Dazu gehört auch die jährliche Berufsausbildungsmesse im Forum Ludwigsburg, bei der alle Mentor*innen und Praxisanleiter*innen gemeinsam mit den Azubis die Einrichtung repräsentieren und

für ihre Ausbildungsberufe werben. Auf's Gleis gesetzt wird beim Januar-Meeting zudem das neue Azubiprojekt.

Dafür stellt die Habla jedes Jahr ein Budget in Höhe von 2500 Euro zur Verfügung, das die Auszubildenden eigenverantwortlich einsetzen dürfen.

Für den jeweiligen Abschlussjahrgang findet im Juli ein gemeinsames Grillen zum Abschluss statt. Jede*r Auszubildende wird mit einer persönlichen Rede von Mentor*in oder Praxisanleitung verabschiedet – im besten Fall in eine anschließende Tätigkeit als Fachkraft bei der Habla. Eingeladen sind zu dieser Veranstaltung stets auch die Schulen und deren Fachbereichsleitungen.

Seit vergangenem Jahr ist auch ein gemeinsamer Azubi-Ausflug ins Programm aufgenommen worden. Die verschiedenen Treffen, bei denen alle Azubis unabhängig von ihrem Ausbildungsgang anwesend sind, tragen auch zum Zusammenhalt bei. So ist in den vergangenen Jahren eine gegenseitige Unterstützung zwischen den Azubis entstanden.

Eine bunte Truppe konnte die Habla in Markgröningen zum neuen Ausbildungsjahr begrüßen.

♥-lich
willkommen





Die Pflege-Auszubildenden helfen den HEPs bei Pflegeplanungen in der Schule, umgekehrt die HEPs den Pflege-Azubis bei pädagogischen Angeboten.

Eine gute fachliche Ausbildung, die immer auf dem neuesten Stand ist, gewährleisten regelmäßige Austauschtreffen der Mentoren und PAs. Gegenseitiges Reflektieren des Mentorings und wechselseitige Hilfe und Unterstützung stehen hier im Vordergrund. Die jeweiligen Ausbilder*innen geben auch selbst und zusammen mit der Physioabteilung Fortbildungen in Selbsterfahrung, Umgang mit Hilfsmitteln, Qualitätsstandards/Expertenstandards Pflege und Lebensqualität in Wohnstätten. Kursübergreifende Fortbildungen, in denen die Theorie unmittelbar anhand von Fallbeispielen in die Praxis übertragen werden, gehören ebenfalls dazu.

Außerdem hospitieren die Azubis auch in den Verwaltungsberufen und lernen unter anderem die Hauswirtschaft näher kennen. Sie nehmen darüber hinaus an geplanten Fallbesprechungen mit dem Landratsamt teil und bekommen so Einblicke in ihre spätere Arbeit, in der sie solche Gespräche als persönliche Assistenz führen. Im ersten Lehrjahr durchlaufen die HEPs alle Hauptbereiche der Einrichtung im Rhythmus von jeweils drei Monaten: SGB XI, SGB IX mit dezentralen Wohnangeboten, Tagesstruktur und das „Wohnen am Wasserturm 2“, in dem Menschen mit geistiger Behinderung leben. In diesem rotierenden System können Auszubildende gut erkennen, in welchem Bereich sie sich spezialisieren möchten. Im 2. Lehrjahr wechseln sie dann in den ausgewählten Bereich und absolvieren hier ihre weitere Ausbildung. Dieses System motiviert die Azubis zusätzlich, weil gezielt auf ihre Interessen eingegangen wird. Mit Folgen: So konnten in diesem

Jahr alle Azubis in den jeweiligen Bereichen übernommen werden.

Im zweiten Lehrjahr erhalten die Azubis in Markgröningen auch die Aufgabe, selbst Besprechungen mit dem Sozialdienst zu ITHP (Individueller Teilhabepan) und persönlicher Zukunftsplanung zu führen und hieraus eine Begleitplanung mit sechs Einheiten zu entwickeln. In solchen Modulen lernen sie nicht nur, wo sie sich Informationen und Hilfe holen können. Sie dienen auch dazu, entlang einer Zielplanung zu arbeiten und diese im Sinne der Klient*innen zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen.

Beigetragen zur Nachfrage nach Ausbildungsplätzen hat auch die Öffentlichkeitsarbeit in ihren unterschiedlichen Ausprägungen. Mitwirkung an Messen oder Kampagnen wie dem Aktionstag der Heilerziehungspflege weckt das Interesse der Öffentlichkeit ebenso wie Kooperationen mit Partnern wie der Möbelfirma Hofmeister (siehe den Beitrag „Gemeinsam einen Wohlfühlort gestalten“ auf den Seiten 12/13). Im Internet ist die kontinuierliche Bespielung von Kanälen wie Instagram und Facebook wichtig. Aber auch die Präsenz auf Plattformen wie azubiyo und ausbildung.de haben die Reichweite erhöht und dazu beigetragen, zusätzliche Auszubildende für die Habila in Markgröningen zu gewinnen.

Nicht zu vergessen: die Bereitstellung von Praktikumsplätzen für Schüler*innen ab Klassenstufe 8 und regelmäßige Führungen für Schulklassen. Denn Wertschätzung für den Nachwuchs fängt früh an und ist eine Daueraufgabe.

Das Ziel fest im Blick: Auch der gemeinsame Azubi-Ausflug ist regelmäßig Teil der Ausbildung bei der Habila in Markgröningen (Bild links).

Und zur Begrüßung gibt es eine „Schultüte“ (Bild rechts).

Nähe herstellen mit Kunst

Lilli Weinstein ist die neue Inhaberin des Stipendiums für Kunst und Inklusion, das der Kulturpark RT-Nord jährlich in Zusammenarbeit mit dem Kunstverein Reutlingen und den Hochschulstudiengängen Künstlerische Therapien der Hochschule Nürtingen-Geislingen vergibt. Zu Rappertshofen hat sie eine ganz besondere Verbindung.



Lilli Weinstein war vor ihrem Stipendium noch nie in Rappertshofen. Ihre Eltern allerdings hatten sich dort kennengelernt. Fotografie spielt in ihrer künstlerischen Arbeit eine wichtige Rolle.

Foto: Siem

Es ist ein seltsamer und auch sehr schöner Zufall, dass Lilli Weinstein als Stipendiatin des Kulturparks von ihrem bisherigen Wohnort Köln nach Rappertshofen gefunden hat. Denn in Rappertshofen lernten sich ihre Eltern vor etwa 30 Jahren kennen. Damals stand auf dem Gelände noch ein sogenanntes Ausländerwohnheim.

Wurzeln sind auch ein Leitmotiv, das sie sich für ihre künstlerische Arbeit während des Stipendiums vorgenommen hat. Sie symbolisieren für die Künstlerin die Sehnsucht nach Verankerung, Verbindung und Eingliederung in ein größeres System.

Weinsteins wichtigstes Medium ist die Fotografie. Sie studierte das Fach an der Royal Academy of Arts in den Niederlanden in Den Haag und arbeitet seitdem als Fotografin und Kunstschauffende. In Köln beschäftigte sie sich bereits mit dem Thema Teilhabe und Barrierefreiheit. Für das dortige Photoszene-Festival 2025 sorgt sie als Projektassistentin dafür, dass das Festival barrierefreier und inklusiver werden kann.

In Rappertshofen möchte Lilli Weinstein künstlerisch die Wurzeln des Ortes und seiner ehemaligen und aktuellen Bewohner*innen erforschen. Und dabei auch der Frage nach ihrer eigenen Verwurzelung an diesem – ihr bislang unbekannten – Ort nachgehen. Wurzeln stehen dabei auch als Symbol für neue Verbindungen, die durch die künstlerische Arbeit zwischen Menschen entstehen können.

Ihre künstlerische Praxis ist geprägt von einem tiefen Interesse an der Vielfalt und Komplexität zwischenmenschlicher Beziehungen. Fotografie setzt sie dabei als Instrument der Interaktion ein. Mit einem performativen Ansatz schafft sie in ihren Arbeiten Rahmen und Räume für Begegnungen mit Menschen, die im Schutz von festgelegten Regeln, einer Art Regieanweisung, auch das Ausloten von Grenzen ermöglichen.

Was sich daraus während ihres Jahres im Kulturpark genau entwickelt, wird sich erst noch zeigen. Denn ihre Arbeit wird auch von zwischenmenschlicher Interaktion und dem darin oftmals



enthaltenen Zufall geprägt. Schon in ihrer ersten Woche als Stipendiatin nahm sie Kontakt zu Klient*innen des kunsttherapeutischen Ateliers auf, porträtierte sie und initiierte bereits aus den ersten Begegnungen kleine Projekte.

So entwickelte sie beispielsweise mit Robert Walt während einer Portrait-Sitzung eine gemeinsame Idee. „Es geht um Style“ sagt Walt, der Mode-Enthusiast ist und stets hervorragend gekleidet. „Ich möchte zunächst Beziehungen zu den Personen hier aufbauen und daraus Projekte entwickeln, die dann auch über das Individuelle hinausgehen können“, sagt Weinstein über ihre Herangehensweise.

Die Wirkung soll auch über die Grenzen von Rappertshofen hinausreichen und Anknüpfungen an das kulturelle Geschehen in Stadt und Landkreis Reutlingen herstellen. Weinstein möchte interdisziplinär und in Kollaborationen arbeiten und ihren performativen Ansatz auch im sozialen und therapeutischen Kontext und in der Kulturarbeit weiterentwickeln.

Noch bis zum 12. Januar 2025 ist die Antrittsausstellung von Lilli Weinstein zu sehen. Im Café des Kulturpark RT-Nord zeigt sie „Begegnungen nach Drehbuch“. Darin gewährt sie Einblicke in bisherige Arbeiten. Im Rahmen der Ausstellung bot die Kunststipendiatin auch Termine zum gegenseitigen Kennenlernen und Austausch an.

Marina Franz

Diese Werke sind in der Reihe „Resonanz“ der Künstlerin entstanden.



Info:

Lilli Weinstein möchte noch mehr Menschen aus Rappertshofen, Orschel-Hagen, Reutlingen und Umgebung kennenlernen, sich mit ihnen austauschen und gemeinsam Ideen entwickeln. Wer daran Interesse hat, kann ihr eine E-Mail schreiben an hello@lilliweinstein.com

Dreidimensionale Assistenz

Neue Möglichkeiten für die Beschäftigten eröffnet eine Investition der Werkstatt. Speziell auf die individuellen Fähigkeiten und das jeweilige Werkstück zugeschnittene Halterungen und Hilfsmittel aus dem 3D-Drucker sorgen dafür, dass viele Arbeiten sicherer und einfacher ausgeführt werden können.

Seit einem guten halben Jahr hat die Werkstatt des Tannenhofs in Ulm einen neuen Mitarbeiter, mit dem sich Produktionsleiter Uwe Schacher sein Büro teilt und eng zusammenarbeitet. Der Kollege agiert fleißig und leise, allerdings muss Uwe Schacher immer mal wieder kontrollieren, dass er keine Fehler macht. Der neue Gehilfe der Werkstatt am Tannenhof Ulm ist ein 3D-Drucker.

„Ich hatte keine Vorerfahrung mit diesen Geräten. Aber ich habe mich gut in die Materie eingefunden und mittlerweile macht mir das Kreieren neuer Werke richtig Spaß“, erzählt Schacher. Zudem hat sich herausgestellt, dass ein anderer Kollege aus Fleisch und Blut das 3D-Drucken als Hobby betreibt. Philipp Keil, angestellt in der Abteilung Klientenservice, freut sich auch jetzt noch, wenn er zu einem Problem hinzugerufen wird.

Die Hauptaufgabe des Kollegen 3D-Drucker ist allerdings, selbst ein Problemlöser zu sein. Denn er wird eingesetzt, um Hilfsmittel und Vorrichtungen herzustellen, mit denen die Werkstattbeschäftigten ihre Aufgaben besser bewältigen können. Mit dem Blick für die neuen Möglichkeiten dreht Uwe Schacher Runden durch die Arbeitsgruppen, um festzustellen, wo Produktionsschritte leichter und präziser erledigt werden könnten. Nicht mehr Leistung oder höhere

Stückzahlen stehen dabei im Mittelpunkt. Es geht vielmehr um Wege, noch mehr Beschäftigten zu ermöglichen, bestimmte Tätigkeiten auszuführen. Wenn die Arbeit leichter von der Hand geht, macht sie auch mehr Spaß.

Inzwischen kommen Gruppenleiter auch von sich aus auf den Produktionsleiter zu mit Ideen, wie sich Hürden im Arbeitsalltag mit dem 3D-Drucker beheben ließen. Sobald ein neuer Auftrag hereinkommt, wird überprüft, ob der Drucker in die notwendigen Produktionsschritte einbezogen werden kann.

„Der 3D-Drucker war eine prima Investition“, freut sich Werkstattleiterin Anett Wegener. „Es zählt sich aus, offen für Neues zu sein. Ich bin stolz auf mein Team, das immer wieder kreativ nach Lösungen sucht, um unseren Beschäftigten eine gute Arbeitserfahrung zu bieten.“ Gegenüber bisher häufig verwendeten Hilfsmitteln aus Holz oder Metall sind die gedruckten Vorrichtungen variabler. Der zum Druck verwendete Kunststoff ist in vielen Stärken, Farben und Elastizitäten erhältlich. Es können exakt auf das Produkt abgestimmte Formen hergestellt und, einmal programmiert, beliebig vervielfacht werden. Außerdem ist das Material gleichzeitig leichter und weniger anfällig für Gebrauchsspuren – und weil es keine scharfen Kanten oder Splitter gibt, ist es auch sicherer für die Beschäftigten.

Die Anregung für die Anschaffung kam in einem Austauschtreffen der Produktionsleiter von Werkstätten verschiedener Träger in der Region zustande. Seither sind in der Tannenhof-Werkstatt etliche Halterungen für die spezifischen Produkte der Kunden entstanden, aber auch Aufsetzer für Pressen oder Einfassungen für Scheibenelemente. Fertige Anleitungen gibt es in aller Regel nicht.

Individuell angepasste
und für die jeweilige
Aufgabenstellung
perfekte Hilfsmittel
erleichtern die Arbeit.



Für jede Aufgabenstellung wird ein Prototyp gedruckt. Anschließend wird die Konstruktion so lange verfeinert, bis sie den gewünschten Zweck erfüllt. Dieser Prozess dauert oft mehrere Tage, aber das Ergebnis bietet langfristig einen großen Mehrwert für die Klient*innen.

„Mit diesem Gerät geht die Arbeit viel leichter. Das war eine sehr gute Idee!“, findet auch Sonja Köllner, während sie demonstriert, wie ein Schlauchkopf sich perfekt in die Haltevorrichtung fügt und sie den Barcode-Aufkleber exakt in das dafür vorgesehene Fenster platzieren kann. Sie muss ihre Konzentration nicht mehr darauf verwenden, den Schlauchkopf im passenden Winkel festzuhalten, damit er auf der glatten Tischfläche nicht wegrollt. „Dort drüben wird auch mit einem Ergebnis des Druckers gearbeitet“, weiß sie. Sie geht zu einem anderen Tisch und führt vor, wie leicht sich das Verzinken von Schrauben auf dem Scheibenelement mit der justierbaren Halterung gestaltet.

Eine andere Klientin arbeitet daran, einzelne Teile in eine Kunststoffstraße mit entsprechenden Aushöhlungen zu legen. Dann schiebt sie durch die Löcher einen Kabelbinder, den sie an beiden Enden hochnimmt und zusammenführt. Ein Ring entsteht, wie man ihn in einem Gartenfachmarkt kaufen kann. Bis es die Vorrichtung aus dem 3D-Drucker gab, musste jedes Element einzeln eingefädelt werden. Dabei bestand immer die Gefahr, dass bereits aufgenommene Elemente wieder vom Kabelbinder herunterrutschen.

Die typischen bunten Farben des ungiftigen 3D-Kunststoffs leuchten aber nicht nur in der Tannenhof-Werkstatt inzwischen an vielen Stellen. Beim großen Jubiläums-Sommerfest zum 50. Geburtstag des Tannenhofs stammte auch die

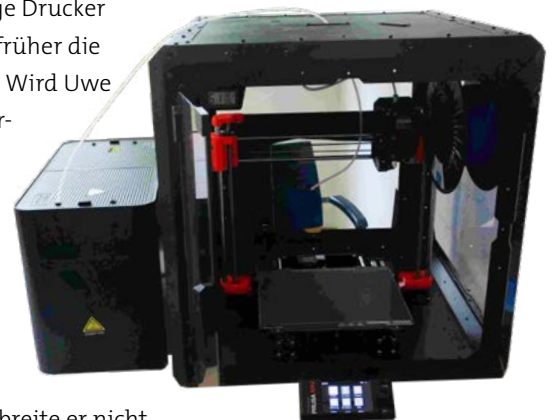


Sonja Köllner kann Arbeiten in der Werkstatt des Tannenhofs dank einer Haltevorrichtung aus dem 3D-Drucker (Bild unten) einfacher und genauer ausführen.

Tischdekoration aus dem Drucker. Und beim Schlendern durch die Gruppenräume entdeckt Uwe Schacher etliche Hilfskonstruktionen, die er schon gar nicht mehr im Kopf hatte. Im Gegensatz zu den vielen Plänen und Ideen, die er für den 3D-Drucker noch hat.

Die gemeinsamen Büro-Tage sind allerdings gezählt. Bald bekommt der Kollege Drucker seine eigenen Räume – dort, wo früher die Holzhilfsmittel gefertigt wurden. Wird Uwe Schacher seinen Bürokollegen vermissen? „Ein bisschen schon“, lacht er. „Es hat einen entspannenden Effekt, ab und zu herüberzuschauen und den ruhigen Bewegungen des mechanischen Arms und der Farbe zuzusehen.“ Gestört habe er ihn bisher nie, auch unangenehme Gerüche verbreite er nicht.

So ganz verzichten muss der Produktionsleiter womöglich auch in Zukunft nicht auf den Anblick des Neuen. Schacher plant, an dem Drucker eine Kamera zu installieren, mit der er dessen Arbeitsabläufe weiterhin beaufsichtigen kann. Diese Form der Überwachung bleibt aber selbstredend auf diesen ganz speziellen Mitarbeiter beschränkt.



Mutig auf unbekanntem Terrain

Neues wagen und Einblicke in die Tätigkeiten in Firmen des allgemeinen Arbeitsmarktes gewinnen, das konnten Klient*innen des Berufsbildungsbereichs im Rahmen von Projektwochen. Aber auch für die beteiligten Betriebe eröffneten sich neue Perspektiven.

Schon in die Vorbereitung der Projektwochen waren die Klientinnen und Klienten des Berufsbildungsbereichs (BBB) mit eigenen Ideen einbezogen. Sie konnten Vorschläge machen, welche Firmen dafür angefragt werden sollten. Die Idee für das Vorhaben, einwöchige Praktika für kleine Gruppen von zwei bis fünf Teilnehmer*innen in Firmen des allgemeinen Arbeitsmarkts zu organisieren, stammte von den Bildungsbegleiterinnen des Rabenhofs.

Für die Teilnehmer*innen sollten damit Möglichkeiten geschaffen werden, eigene Ängste zu überwinden, Neues auszuprobieren und Einblicke in berufliche Tätigkeitsgebiete zu erhalten. Ein weiteres Ziel war es, den beteiligten Firmen aufzuzeigen, dass es sich lohnen kann, Menschen mit einem Handicap eine berufliche Chance zu bieten.

Start im Familienunternehmen

Vier Firmen aus ganz verschiedenen Branchen erklärten sich nach einiger Suche schließlich zu dem Experiment bereit. Im September startete die erste Gruppe mit vier Teilnehmer*innen ihre Praktikumswoche bei der Firma Betzold. Unter dem Motto „Gemeinsam für Bildung“ ist das Familienunternehmen seit mehr als 50 Jahren Ausstatter für Schulen, Bildungseinrichtungen, Kindergärten und Krippen.

Unterstützt von Bildungsbegleiterin Uta Hiller, wurden im Logistikzentrum des Betriebs aus einzelnen Produkten fertige Sets zusammengestellt, die es anschließend zu verpacken und auf Paletten zu stapeln galt. Andere Produkte mussten für den Verkauf fertiggestellt werden. Zum Beispiel aus einem Biokunststoff mit Holzfasern gegossene Laufstelzen, die noch mit Schnüren und Etiketten zu versehen waren.

Die Arbeitstage endeten mit einem gemeinsamen Essen in der Betriebskantine. Die Klient*innen des Rabenhofs waren sich einig: Manche Abläufe in einem Betrieb, der mehr als 100.000 verschiedene Artikel an seine Kunden liefert, sind komplexer, anspruchsvoller und erfordern mehr Konzentration, als sie das von der Rabenhof-Werkstatt kennen. Das machte die Tätigkeiten zwar anstrengend, aber man ging am Ende des Arbeitstags auch mit einem Gefühl der Zufriedenheit nach Hause. Das gemeinsame Fazit: Man hatte gerne mitgearbeitet und sich als Teil der Firma gefühlt.

Vollautomatisch und mit Handarbeit

Eine Woche später trat die zweite Gruppe ihre Arbeitswoche bei der Firma Multipac an. Der Dienstleister mit rund 200 Mitarbeitenden bietet seinen Kunden Unterstützung in allen Fragen rund um Verpackung und Montage an, von flexiblen Handarbeitsplätzen bis hin zu vollautomatischen Fertigungslinien.

Fünf BBB-Klient*innen gingen mit Bildungsbegleiterin Katrin Meyer in die großen Werkshallen und falteten dort Kartons, verpackten und etikettierten Batterien und stapelten die bestückten Kartons auf Paletten. Dafür teilte sich die Gruppe auf. Das sorgte nicht nur für Abwechslung, sondern auch für eine Zusammenarbeit mit der Stammebelegschaft. Die Möglichkeit, die Teilnehmer*innen in die normalen Abläufe und die Mitarbeiterschaft zu integrieren, war der Firma besonders wichtig.

Bei der Firma Multipac war das Habila-Team in die Abläufe eingebunden und hatte viel Kontakt zur Stammebelegschaft.





Dieser Aspekt wurde hinterher auch von den Rabenhof-Klient*innen besonders hervorgehoben. Neue und nette Menschen habe man in dieser Woche kennengelernt – aber auch einen anstrengenden Arbeitsalltag. Auch die Multipac-Mitarbeiter empfanden das Projekt als Bereicherung.

Kleine Aktiengesellschaft für Käse

In der zweiten Oktoberhälfte machte sich eine dreiköpfige Gruppe auf den Weg, um Einblicke in eine ganz andere Branche zu gewinnen. In der Dorfkäserei Geifertshofen werden jährlich aus 2,3 Millionen Litern Bio-Heumilch auf traditionelle Weise zwölf verschiedene Sorten Käse hergestellt. Die Milch wird von regionalen Landwirten geliefert. Zunächst einmal stand eine Hygieneschulung auf der Tagesordnung. Mit der passenden Schutzkleidung ausgestattet bestand die Aufgabe anschließend darin, Käselaibe mit Hilfe der vollautomatischen Schneidemaschine zu zerteilen und die Portionen zu verpacken, zu vakuumieren und zu etikettieren.

Ein Teilnehmer interessierte sich aufgrund seiner beruflichen Ausbildung ganz besonders für den technischen Bereich. Gemeinsam mit dem Techniker der Käserei nahm er die verschiedenen Maschinen unter die Lupe. Sein Fazit: „Hier würde ich sofort anfangen!“

Auch die anderen waren begeistert – von der Tätigkeit ebenso wie vom Arbeitsklima. Das Team der Käserei nahm die Gruppe wertschätzend auf und erläuterte die Abläufe genau. „Ich habe es geschafft und bin stolz auf mich“ und „Es hat Spaß gemacht und ich habe viel gelernt“ lauteten zwei beispielhafte Kommentare. Dass es nach der abschließenden Führung durch die Produktion für die Teilnehmenden auch noch eine große

Käsetüte als Geschenk gab, trug ebenfalls zum rundum positiven Erlebnis bei.

Einzelpraktika in Aussicht

Die Hürden, um auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, sind für Menschen mit psychischen oder mehrfachen Einschränkungen oft hoch. Da sind die vielen neuen Menschen, die man nicht kennt und von denen man nicht weiß, wie sie auf einen reagieren. Da ist auch die Unsicherheit, nicht zu wissen, wo die richtige Anlaufstelle in der Firma bei einem Problem ist, und vielleicht nicht schnell genug zu verstehen, wie eine Arbeit erledigt werden soll.

Das alles beschäftigt auch die Klient*innen im Berufsbildungsbereich des Rabenhofs und kann sie davon abhalten, selbstständig den Schritt in ein Außenpraktikum zu wagen.

Mit dem Projekt der begleiteten Praktikumswochen konnten manche dieser Ängste und gegenseitigen Vorurteile abgebaut werden. Manche Teilnehmer*innen waren so begeistert,

dass sie nun als nächsten Schritt Einzelpraktika anstreben.

Ramona Appel

„Es hat
Spaß gemacht
und ich habe
viel gelernt“



Im Logistikzentrum von Betzold versah eine weitere Gruppe der Habila Laufstelen aus Biokunststoff mit Schnüren und Etiketten (Bild rechts).

Gemeinsam wirksam sein

Wie wirkt Führung und was macht Führung wirksam? Das waren die Leitfragen beim zweiten Führungskräfte-Tag der Habila in Rappertshofen. Einen facettenreichen und unterhaltsamen Input lieferte der Schauspieler und Coach Gaston Florin.



Schauspieler und Coach Gaston Florin ließ die Habila-Führungskräfte auf unterhaltsame Weise entdecken, dass Veränderungen anfangs fast immer mit negativen Emotionen einhergehen, die aber durch die eigene Haltung überwunden werden können.

Rund 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Habila kamen im Juli in Rappertshofen zum zweiten Führungskräfte-Tag des Unternehmens zusammen. Unter dem Motto „Gemeinsam wirksam sein“ setzten sie sich mit der Frage auseinander, wie motivierende und wertschätzende Führung im beruflichen Alltag praktiziert werden kann.

„Unsere Leistungen müssen messbar und nachweisbar sein“, sagte Habila-Geschäftsführer Joachim Kiefer in seiner Begrüßung. Dafür komme es auf jeden Einzelnen, aber auch auf die Gemeinschaft als Ganzes an. Führung sei eine zielgerichtete Beeinflussung von Empfinden und Verhalten, gab der scheidende Bereichsmanager der Habila für Soziale Teilhabe und Pflege, Hanspeter Brodbeck, seinen Kolleginnen und Kollegen mit auf den Weg. Die Führungskultur sei ausschlaggebend für den Erfolg oder Misserfolg eines gesamten Unternehmens, sagte er.

regelmäßige Entwicklungsgespräche der Führungskräfte mit ihren Mitarbeiter*innen und das „Starterpaket“ für das Onboarding neuer Führungskräfte.

Mit der These, wonach die Welt so zurückblicke, wie wir in sie hineinschauen, lenkte der Schauspieler und Coach Gaston Florin den Blick auf die eigene Wirkung einer Führungskraft. Florin gelang es auf sehr unterhaltsame Weise, die Bedeutung von Körpersprache und Beharrungsvermögen in der Kommunikation zu erklären. Nicht nur das jeweilige Gegenüber, sondern auch die eigene Emotion und Stimmung werde von der richtigen Haltung beeinflusst.

Er warnte aber auch vor allzu oberflächlichen Tipps und Deutungen beim Thema Körpersprache. „Im Dialog gibt es kein Richtig oder Falsch, es entscheidet allein das eigene Gefühl“, lautete eine seiner Thesen. Und Veränderung zu verlangen, sei fast immer zunächst mit negativen Emotionen verbunden. „Wir müssen uns an Neues immer erst gewöhnen“, sagte Florin.

Als Beleg für die Macht der Gewohnheit ließ er die Zuhörer*innen die Hände verschränken. Jede*r habe die eigene Lieblingsposition, welcher Daumen dabei oben liege. Ein Wechsel in die jeweils andere Haltung bedeute zwar objektiv nahezu keinen Unterschied, löse aber individuell sehr unterschiedliche Gefühle aus.

Der zweite Teil des Tages diente der Diskussion der Führungsleitlinien der Habila in Themen-Workshops. Der Entwurf dafür war aus den Ergebnissen des ersten Führungskräfte-Tags im vergangenen Jahr ausgearbeitet worden. In den Diskussionsrunden zeigte sich eine große Zustimmung zu den Entwürfen, die mittlerweile in eine abschließende Form überführt wurden.



Der zweite Führungskräfte-Tag der Habila in der Mehrzweckhalle Rappertshofen stieß auf große Resonanz.

Interessante Einblicke in die Führungsstruktur der Habila gab anschließend Personalentwicklerin Sophie Kübler. So stellen von den 116 Führungskräften Frauen mit 63 Prozent den mit Abstand größeren Teil. Die durchschnittliche Habila-Führungskraft ist 46 Jahre alt und seit 11 Jahren im Unternehmen beschäftigt. Zur Weiterentwicklung wurde ein Führungskräfte-Arbeitskreis mit Teilnehmenden von allen Standorten eingerichtet. Überarbeitet werden ferner die Leitlinien für



augenblick

Seinen krönenden Abschluss fand das soziale Kunstprojekt „ZUHAUSE – 1000 Kissen für Reutlingen“ beim Kunstverein Reutlingen. Zum Abschluss des einjährigen Kunststipendiums von Ute Diez im Kulturpark Reutlingen-Nord hingen 1007 Kissen an Schnüren von der Decke, schmückten die Wände wie Bilder, häuften sich im Raum für das Happening und beeindruckten die Gäste als riesiger „Teppich“. Beim finalen „Kissen-Happening“ konnten die Besucher*innen die Kissen ertasten, befühlen, drücken und schließlich in die Luft werfen.

Foto: Elisa Maier

Gemeinsam einen Wohlfühlort gestalten

Die Habla in Markgröningen hat neuen Wohnraum für Auszubildende und Absolvent*innen von Freiwilligendiensten geschaffen. Und bei dieser Gelegenheit gleich ein gemeinsames Azubi-Projekt mit der Möbel Hofmeister aus Bietigheim-Bissingen erfolgreich umgesetzt.



Hugo Kodweiß war als Azubi am gemeinsamen Projekt mit der Firma Hofmeister beteiligt. Inzwischen arbeitet er als Fachkraft bei der Habla.



Mentorin Frances Ullrich (im Vordergrund) besuchte mit den Auszubildenden der Habla in Markgröningen das Hofmeister-Möbelhaus in Bietigheim-Bissingen, um die Ausstattung für das künftige Wohnzimmer der Azubis auszuwählen.

Nach diversen Umzügen in Markgröningen war die zweite Etage von Haus 3 frei geworden. Das bot die Chance, für die glücklicherweise wachsende Zahl von Auszubildenden und Absolvent*innen eines Freiwilligen Sozialen Jahres (FSJ) bei der Habla zusätzlichen Wohnraum zu schaffen. Denn im dafür vorhandenen Gebäude wurde der zur Verfügung stehende Platz knapp.

Selbstverständlich mussten die neuen Zimmer auch mit Möbeln ausgestattet werden. Eine Aufgabe, die auch bei früheren Vorhaben der Habla häufig gemeinsam mit der Firma Hofmeister aus Bietigheim-Bissingen angegangen worden war. Die Idee dieses Mal: Vielleicht würde sich das Familienunternehmen mit 130-jähriger Tradition in der Einrichtungsbranche ja auf ein gemeinsames Projekt einlassen.

Im April fuhr die Leiterin der Tagesstrukturierenden Angebote und Mentorin für die Heilerziehungspflege und Heilerziehungsassistenten der Habla in Markgröningen zu Möbel Hofmeister. Einen Ansprechpartner hatte sie durch private Kontakte ausfindig gemacht. Mit dabei hatte sie einen Vorschlag für ein gemeinsames Azubi-Projekt. Das erste Gespräch verlief vielversprechend. Mit dem Einrichtungsberater Antonio Recio wurde der Bedarf ermittelt, anschließend verschriftlich und dem Geschäftsführer der Firma Hofmeister zugesandt. Ausgewählt wurde eine Möbelserie, die durch ihren Industrial Style perfekt zu den Backsteingebäuden der Habla in Markgröningen passt.

Auch beim Chef stieß die Idee für ein gemeinsames Projekt auf offene Ohren. Eine Azubi-Gruppe der Habla erhielt ein Budget in Höhe von 2500 Euro. Gemeinsam mit Auszubildenden von

Hofmeister konnten sie damit die Ausstattung des künftigen Gemeinschaftsraums planen und die dafür benötigten Einrichtungsgegenstände einkaufen.

Es folgten nicht nur wechselseitige Besuche, bei denen die Räumlichkeiten in Augenschein, das verfügbare Angebot unter die Lupe genommen und Raumpläne erstellt wurden. Auch Johanna-Maria Scheffler, bei Hofmeister als Junior Social Media Manager tätig, kam mehrfach nach Markgröningen und kreierte Content für die Auftritte der Firma auf den verschiedenen Social-Media-Kanälen. Ende Juli kamen die Möbel für die Zimmer an. Beim Aufbau halfen auch Klientinnen und Klienten aus der Tagesstruktur der Habla in Markgröningen. Sie bauten Stühle und andere Möbel zusammen.

Zeitlich parallel kam auch das Azubi-Projekt für den Gemeinschaftsraum ins Rollen. „Ich fand es spannend, mit wieviel Begeisterung unsere Azubis dabei waren, was für Ideen für den Raum entstanden sind und wie gut sie sich am Schluss ausgetauscht und geeinigt haben“, sagt deren Mentorin Frances Ullrich rückblickend. „Mir war besonders wichtig, dass sie eigene Entscheidungen für diesen Raum treffen können, in dem sich ihre Nachfolger wohl fühlen sollen.“

Hugo Kodweiß, damals noch Auszubildender in der Heilerziehungspflege und inzwischen als Fachkraft bei der Habla tätig, zog daraus ebenfalls Motivation, um bei diesem Projekt mitzuwirken. „Es war eine schöne Erfahrung, Verantwortung für den Wohlfühlort zukünftiger Auszubildender zu übernehmen und zu wissen, dass meine Ideen dazu beitragen, eine angenehme Atmosphäre für andere zu schaffen“, berichtet er.



Zur offiziellen Einweihung der neuen Unterkünfte für Auszubildende waren auch Hofmeister-Geschäftsführer Carl-Friedrich Hofmeister (ganz links) und Habila-Geschäftsführer Joachim Kiefer (Zweiter von rechts) nach Markgröningen gekommen. Mit dabei bei der Übergabe der Räume waren außerdem (v.l.n.r.) Karl-Heinz Dettling (Leiter Berufliche Teilhabe und Qualifizierung), Auszubildende Rianalasoa Rovatiana Ratsimbazafy, Frances Ullrich (Abteilungsleitung TSA und Freizeitprogramm sowie Mentorin Heilerziehungspflege und Heilerziehungsassistentin), Sandro Mariotti (Leiter Soziale Teilhabe und Pflege) sowie die Auszubildende Avotra Raherimandimby.

Nachdem die Habila-Azubis das künftige Wohnzimmer angeschaut und ausgemessen hatten, erstellten sie eine erste Grobplanung. So präpariert besuchten Kedir Kokebie, Kevin Schmitt, Hugo Kodweiß und Mikka Theierl das Möbelhaus in Bietigheim-Bissingen. Dort stellten sie den dortigen Auszubildenden die entscheidenden Fragen und wählten die Ausstattung mit ihnen gemeinsam aus. Die Wahl fiel auf ein Sofa, mehrere Sideboards, Sitzsäcke und etliche Dekorationsgegenstände. Auch diese Aktion wurde mit Beiträgen auf Social Media begleitet. Hugo Kodweiß fand auch den Austausch mit Auszubildenden aus einer ganz anderen Branche interessant. „In unseren Gesprächen über Berufsschulen und Zukunftspläne zeigten sich Gemeinsamkeiten und Unterschiede“, erinnert er sich.

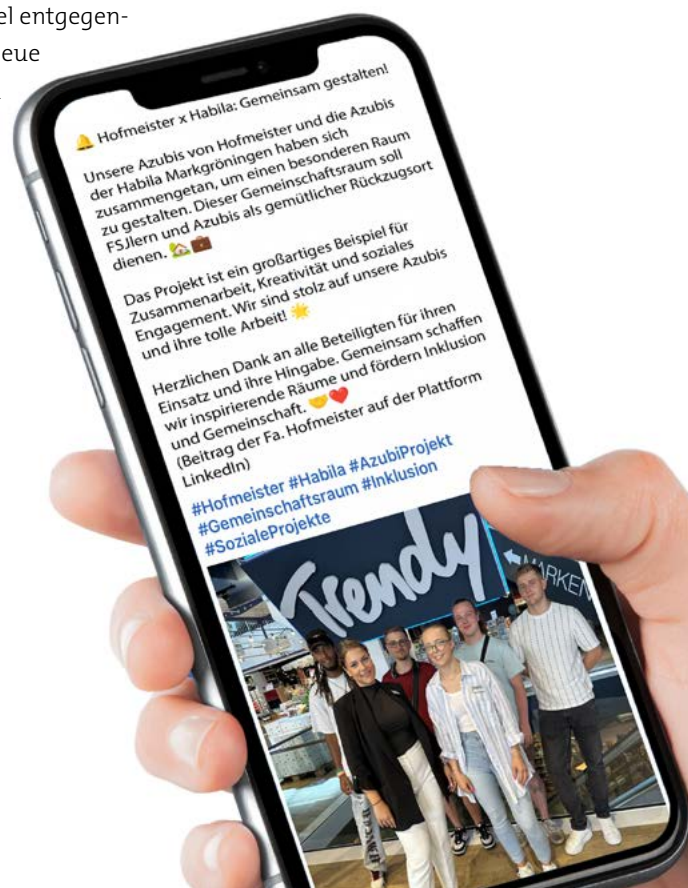
Anfang September bezogen die ersten Mieter ihre Zimmer. Die beteiligten Habila-Azubis hatten zu diesem Zeitpunkt gerade ihre Ausbildungen zum Altenpflegehelfer, Heilerziehungspfleger oder Heilerziehungsassistenten erfolgreich abgeschlossen. Trotzdem bereiteten sie auch die offizielle Einweihung noch mit vor, die Anfang Oktober mit Habila-Geschäftsführer Joachim Kiefer und Hofmeister-Geschäftsführer Carl-Friedrich Hofmeister folgte.

Joachim Kiefer bedankte sich dabei für das soziale Engagement, das seitens der Firma Hofmeister in diesem gemeinsamen Vorhaben zum Ausdruck kam. Neben der Kooperation der Auszubildenden beider Unternehmen gab Hofmeister auch einen Rabatt in Höhe von knapp 9000 Euro auf den Gesamteinkaufswert aller Möbel für die neuen Wohnräume. Beim symbolischen Durchtrennen eines roten Bandes zu Eröffnung waren auch alle Klient*innen und Mitarbeiter*innen der Habila in Markgröningen zu Sekt und Häppchen eingeladen. Die neu gestalteten Räumlichkeiten zu besichtigen, war für diejenigen Klient*innen besonders spannend, die zuvor viele Jahre lang selbst in den Zimmern gewohnt hatten.

Rückblickend lässt sich festhalten, dass dieses Projekt gleich mehrere Win-win-Situationen hervorgebracht hat. Die Begleitung auf Social Media hat zu einer aktiven Werbung für die Ausbildungsangebote der beiden beteiligten Unternehmen beigetragen. Die mitwirkenden Auszubildenden konnten zusätzliche Kompetenzen erwerben, Verantwortung übernehmen und eigenverantwortlich Entscheidungen treffen. Sie lernten auch, was für die Repräsentation eines Unternehmens auf Social Media zu beachten ist und wie Projektarbeit von der Planung über Absprachen und Kommunikation bis zur Einhaltung eines Budgets funktioniert.

Sozusagen nebenbei bekamen sie noch Einblicke in andere, ihnen bis dahin eher fremde Branchen und Ausbildungsberufe. Für die Habila in Markgröningen ist der neue und ansprechend ausgestattete Wohnraum für künftige Auszubildende und junge Menschen, die Freiwilligendienste absolvieren, eine Chance, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und neue Kolleg*innen zu finden.

Frances Ullrich



In kleinen Schritten zurück ins Leben

Armin Stettner nahm vor zwei Jahren das Angebot an, auf den Rabenhof zu ziehen. Damit hat er sich für einen Weg entschieden, der immer wieder mühsam ist, aber auch neue Perspektiven für sein Leben eröffnet.

Ignorieren war irgendwann keine Lösung mehr. Im November 2022 wagte Armin Stettner einen wichtigen und für ihn großen Schritt: Er nahm das Angebot an, aus der Stadt auf den Rabenhof zu ziehen, wo der Abstand zur ständigen Versuchung des Alkohols größer ist. Ohne Bier war für ihn damals gar nichts mehr möglich, mit aber auch nicht. Wegen des regelmäßigen Alkoholkonsums konnte er nicht arbeiten, sich kaum noch bewegen, war schlapp und körperlich am Ende.

Mit dem Wohnangebot auf dem Rabenhof ging zusätzliche Sicherheit einher, zum Beispiel durch eine Tagesstruktur, die gemeinsames Einkaufen, Kochen oder Putzen einschloss. Individuelle Angebote aus den Bereichen Bewegung und Kreativität sowie Einzelgespräche dienten ebenfalls der Unterstützung in seinem Kampf gegen die Erkrankung.

Nach etwa zwei Monaten fühlte er sich so weit, den Förder- und Betreuungsbereich (FuB) besuchen zu können, zunächst für zwei Stunden pro Tag. Allerdings fiel ihm auch diese kurze Zeit anfangs schwer, er fühlte sich dort zunächst unwohl. Es war für ihn ungewohnt, mit anderen Menschen umzugehen.

Allmählich ging es ihm aber besser. Er fasste Vertrauen zu den Mitarbeiter*innen, die ihrerseits das nötige Einfühlungsvermögen hatten und auch individuelle Lösungen mit Armin Stettner erarbeiteten. So durfte er zum Beispiel Kopfhörer aufsetzen, um Geräusche um sich herum auszu-

blenden. Trotzdem kam im Sommer ein Einbruch. Er fühlte sich überfordert von allem und hatte keine Energie mehr. Er nahm sich eine Auszeit vom FuB und erholte sich.

Als es ihm wieder besser ging, kehrte er zurück und erhöhte sogar nach kurzer Zeit seine tägliche Präsenz dort auf drei Stunden täglich. Sein Tagesablauf spielte sich ein, und er fühlte sich wohl damit. Mit jedem erreichten Ziel stieg seine Motivation weiter, sich neuen Herausforderungen zu stellen. Armin Stettner lernte, Bedarfsmedizin selbst einzufordern. Dadurch konnte er viele Rückfälle vermeiden. Denn immer noch ging es ihm manchmal nicht gut und der Suchtdruck stieg.

Eines der Ziele, die er sich gesetzt hatte, war ein Wechsel in den Berufsbildungsbereich (BBB). Dort konnte er mehr Geld verdienen, aber auch anspruchsvollere Tätigkeiten übernehmen. Von Januar 2024 an besuchte er den FuB deshalb für vier Stunden pro Tag. Im Juni schaffte er dann tatsächlich den Übergang in den BBB. Begleitet wurde dieser Schritt von Freude und Stolz, es geschafft zu haben, aber auch von Bedenken, dass es ihm vielleicht doch zu viel werden könnte.

Aber die neue Arbeit und die Qualifizierungsmöglichkeiten spornten ihn an, nicht aufzugeben. Er lernte die Bedienung verschiedener Maschinen und Handwerksgeräte. Mittlerweile kann er sich auch in den oberen Etagen aufhalten, was wegen seiner Höhenpsychose anfangs nicht möglich gewesen wäre. Als großes Ziel hat Armin Stettner vor Augen, sechs Stunden täglich in der Werkstatt arbeiten zu können.

Sein Beispiel zeigt, dass durch die richtige Förderung das Selbstwertgefühl steigt und Dinge möglich sind, die vorher kaum denkbar schienen. Er selbst formuliert es so: „Man kann viel erreichen trotz Erkrankung, auch wenn es oft eine Qual ist. Aber Aufgeben kommt nicht in Frage.“

Armin Stettner trägt im Berufsbildungsbereich der Habila in Ellwangen von Zeit zu Zeit auf eigenen Wunsch Kopfhörer. So kann er Geräusche in der Umgebung, die ihn manchmal überfordern, besser ausblenden.

Zukunft gestalten mit FRAPP

Der Förderverein Rappertshofen e.V. hat einen neuen Vorstand und möchte der langjährigen erfolgreichen Arbeit zu neuem Schwung verhelfen.

Wer heute in Rappertshofen unterwegs ist, stößt an vielen Ecken und Enden auf Projekte, die vom Förderverein für die Habila-Einrichtung in Rappertshofen unterstützt und häufig erst ermöglicht wurden. Beispiel MuT: Der FRAPP, wie er in Rappertshofen genannt wird, hat das Projekt „Mensch und Tier“ von Anfang an unterstützt. So finanzierte er den Kauf von drei Alpakas und ein komfortables Gehege für afrikanische Zwergziegen.

Weitere Beispiele für Leuchtturmprojekte, die dank der Unterstützung des FRAPP verwirklicht werden konnten, sind die barrierefreie und wettkampffähige Boccia-Bahn oder das Infoterminal „CABito“ im Café des Kulturparks Reutlingen-Nord, das Menschen mit Behinderung den Zugang zu Informationen erleichtert. Auch die Anlage des barrierefreien Bauerngartens geschah mit Hilfe von FRAPP. Dort haben Klient*innen die Möglichkeit, aktiv mitzuarbeiten und die Natur zu genießen.

Im Juli wurde nun ein neuer Vorstand gewählt. An der Spitze steht Marcel Eder als Vorsitzender. Roberto Ruggieri unterstützt ihn als Stellvertreter. Marina Franz als Rechnungsführerin komplettiert

das neue Vorstands-Trio. Gemeinsam mit den Vereinsmitgliedern wollen sie sich auch in Zukunft engagieren, um die Arbeit der Habila in Rappertshofen zu begleiten und zu fördern.

Ziel sämtlicher Aktivitäten von FRAPP ist die Unterstützung von Teilhabe für Menschen mit Behinderung in allen Lebensbereichen. Dies geschieht durch die Organisation eigener Veranstaltungen, die finanzielle Unterstützung von Anschaffungen oder die Förderung von Projekten im sozialen, kulturellen, sportlichen oder Freizeitbereich.

An Ideen für künftige Betätigungsfelder mangelt es nicht. Besonders das Vorhaben, Rappertshofen zu einem inklusiven Reutlinger Stadtteil weiterzuentwickeln, bietet hier große Chancen. Die Überlegungen für Wohnen, Leben und Mobilität im neuen Quartier, die im Rahmen von Beteiligungsformaten durch Klient*innen, Angehörige, Habila-Mitarbeitende und Bürger*innen aus den umliegenden Stadtteilen und der Kernstadt entwickelt wurden und in einen städtebaulichen Wettbewerb eingeflossen sind, bieten große Chancen für die Förderung sozialer Teilhabe.

Marina Franz



Marcel Eder ist neuer Vorsitzender des Fördervereins Rappertshofen.



Roberto Ruggieri hat die Funktion des stellvertretenden Vorsitzenden im Vorstand übernommen.



Marina Franz komplettiert den Vorstand als Rechnungsführerin.



Info:

Der Förderverein Rappertshofen e.V. (FRAPP) ist als gemeinnützig anerkannt und freut sich jederzeit über neue Mitglieder oder Spenden. Die Anschrift lautet Förderverein Rappertshofen e.V., Rappertshofen 1, 72760 Reutlingen.
Mail: marina.franz@habila.de
Bankverbindung:
IBAN DE08 6405 0000 0000 0092 69,
BIC SOLADES1REU

Der Job-Coach im Handy

Die neue InA.Coach-App ist eine digitale Aufgaben-Assistenz für den Arbeitsalltag. Sie zerlegt komplexe, für den Beruf typische Aufgaben in kleine, überschaubare Einheiten und erinnert an wichtige Arbeitsschritte. Förderung kommt unter anderem vom KVJS.



Gero Nicklas von BOS Connect stellt die App vor.

„Wie ging das nochmal?“ Wer hat nicht schon mal einen Arbeitsschritt vergessen, besonders, wenn die Aufgabe neu ist. „Gerade bei Menschen mit wesentlicher Behinderung besteht ein erhöhter Einarbeitungsbedarf“, weiß Christian Hartmann, Leiter des Referats Teilhabe am Arbeitsleben beim Inklusions- und Integrationsamt des Kommunalverbands für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS). Unterstützung bietet jetzt die InA.Coach App, die auf dem Fachtag für Beraterinnen und Berater der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) vorgestellt wurde.

„Aufgaben anlegen, einfache, überschaubare und individuelle Schritte erstellen, um die Aufgaben zu erledigen“, beschrieb Gero Nicklas, Geschäftsführer des App-Entwicklers BOS-Connect, auf dem EAA-Fachtag eine Eigenschaft der App. Die Nutzerinnen und Nutzer haben übrigens auch die Möglichkeit, sich die Arbeitsanleitungen vorlesen zu lassen – und das in einer Vielzahl von Sprachen, die man herunterladen kann.

Mehr als nur Checkliste

Doch die App bietet mehr als eine einfache Checkliste für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Job-Coaches und Vorgesetzte können gemeinsam mit dem Menschen mit Behinderung festlegen, worauf es bei der Erledigung einer Aufgabe ankommt. „Man kann Aufgaben miteinander teilen, gemeinsam arbeiten, Kopien machen und tägliche To-Do-Listen führen“, so Gero Nicklas von der Entwicklerfirma.

Anleiter können nicht nur Checklisten zu Arbeitsabläufen erstellen, sondern diese mit passenden Fotos und Videos auch ansprechend und motivierend gestalten. Mit der zugehörigen Browseranwendung InA.Studio steht eine Anwendung für PC und Laptop zur Verfügung. Die in InA.Studio erstellten Aufgaben lassen sich dann mit einem Klick in die App exportieren.



Kräftig pressen zum Bedrucken.
Fotos: © Monika Kleusch

Erfolgreicher Praxistest

Die EAA-Fachkräfte konnten auf dem KVJS-Fachtag gleich den Praxistest machen. BOS-Connect hatte eine kleine Werkstation zum Bedrucken von Geschirrtüchern und Stofftaschen aufgebaut. Mit der Schritt-für-Schritt-Anleitung, gut ablesbar von einem Tablet, konnten auch Ungeübte erfolgreich ihr Werkstück bedrucken.

Entstanden ist die App im Rahmen des Forschungsprojekts miTAS (multi-mediales individuelles Trainings- und Assistenzsystem) in Zusammenarbeit von Institutionen aus Forschung, Ausbildung und Integration von Menschen mit Behinderung.

Das Inklusions- und Integrationsamt des KVJS ist einer der Förderer des Projekts. Referatsleiter Hartmann dazu: „Die Nutzung der App spricht gerade jüngere, technikbegeisterte Menschen an. Für Klienten mit hohem Unterstützungsbedarf bedeutet sie mehr Autonomie, weil sie sich bei Fragen nicht immer an Job-Coach oder Vorgesetzte wenden müssen, sondern eigenständig den Arbeitsprozess verfolgen können. Das bedeutet nicht zuletzt auch eine Entlastung für Vorgesetzte und Job-Coach.“

Monika Kleusch



Socialmedia

Instagram: @inacoachapp

Facebook: facebook/inacoach

YouTube: youtube.com/@inACoach

InA.Newsletter

Jetzt abonnieren

Info:

Die Anwendung ist in den bekannten AppStores für iOS- und Android-Geräte verfügbar. Um die App in der Vollversion nutzen zu können, ist eine Registrierung auf der Website InA.Coach erforderlich.

https://app.ina.coach/user_registration/

Die Nutzung der App ist dank der Förderung der Inklusions- und Integrationsämter bis 31.12.2025 kostenfrei.





Sich etwas zutrauen

**In Ulm gab es ein Abenteuer.
Klienten haben Mitarbeiter
und andere Bewohner zu einem Abend
am Lager-Feuer eingeladen.
Dann haben die Klienten
einen Nacht-Spaziergang gemacht.
Und dann haben die Klienten
eine Nacht im Zelt geschlafen.**
Die Klienten sind aus dem LIBW.

LIBW bedeutet:

Langzeit **i**ntensiv **b**etreutes **W**ohnen
Die Menschen hier verstehen den normalen
Alltag **nicht** so gut.

Deshalb verhalten sie sich manchmal
ungewöhnlich.

Diese Menschen brauchen besondere Hilfe.

Ein Alltag mit festem Zeit-Plan und
gewohnten Aktivitäten ist gut für die
Menschen.

Aber sie wollen auch mal etwas Abwechslung.

Die Mitarbeiter hatten deshalb eine Idee:

Wir zelten im Garten.

Das haben wir vor 15 Jahren
schon einmal gemacht.

Die Idee war vom Mitarbeiter Osswald
Kalmbach.

Er zeltet jedes Jahr mit seiner Familie.

Cora Georg ist eine andere Mitarbeiterin.

Sie ist viel draußen in der Natur.

Jeannette Stolz ist auch Mitarbeiterin.

Sie fand die Idee auch gut.



*Nach dem Grillen
waren alle müde.
Alle konnten gut schlafen.*

Manche Mitarbeiter waren aber unsicher:
 Wird das allen gefallen?
 Haben manche Bewohner vielleicht Stress?
 Zelten im Garten ist ja etwas neues.
 Haus-Leitung Daniel Degen fand
 die Idee gut.
 Er wollte es ausprobieren.
 Dann fragten die Mitarbeiter die Bewohner:
 Wer mag heute im Garten übernachten?
 4 Bewohner wollten
 im Garten übernachten.
 Eine Bewohnerin konnte sich sogar erinnern:
 Vor vielen Jahren haben wir schon einmal
 im Garten übernachtet.
 Die 4 Bewohner haben zusammen
 die Zelte aufgebaut.
 Dann sind noch viele andere
 Bewohner und Mitarbeiter gekommen.
 Alle haben zusammen gegrillt
 und ein Lager-Feuer gemacht.
 Alle haben geredet und Lieder gesungen.
 Dann sind die Gäste wieder gegangen.
 Es sind nur die 4 Personen geblieben.
 Es war schon dunkel.
 Die 4 Bewohner haben noch
 einen Nacht-Spaziergang gemacht.
 Der Nacht-Spaziergang ging in den Wald.
 An einer Stelle haben sie
 das Licht ausgemacht.
 Es war ganz still.
 Sie konnten nur leise Geräusche von
 Bäumen und Tieren hören.

Das war toll.

Niemand hatte Angst.

Dann sind sie zurück zu den Zelten.

Die Mitarbeiter haben nochmals gefragt:

Möchten alle draußen schlafen?

Alle haben sich getraut.

Alle haben im Zelt geschlafen.

Es hat sehr gut geklappt.

Alle konnten gut schlafen.

Es gab **keine** Probleme.

Team spricht man so: Tiem.

Das Team vom LIBW ist stolz.

Das Team möchte das Zelten
 gerne nochmal machen.

Das Team möchte vielleicht auch noch
 andere Abenteuer machen.

Denn die Bewohner können viel.

Man muss es ihnen nur zutrauen.

Nadine Paul





Habila Haupt-Standorte

Markgröningen

Angebote für Menschen mit
Körper- und Mehrfachbehinderung
Asperger Straße 51
71706 Markgröningen
Telefon: 07145 91-53501
info.markgroeningen@habila.de

Ellwangen

Angebote für Menschen mit
seelischer Behinderung
Rabenhof 41, 73479 Ellwangen
Telefon: 07961 873-0
info.ellwangen@habila.de

Reutlingen

Angebote für Menschen mit
Körper- und Mehrfachbehinderung
Rappertshofen 1, 72760 Reutlingen
Telefon: 07121 629-100
info.reutlingen@habila.de

Ulm

Angebote für Menschen mit geistiger
und Mehrfachbehinderung
Saulgauer Straße 3, 89079 Ulm

Bereich Soziale Teilhabe und Pflege:
Telefon: 0731 4013-100
Bereich Berufliche Teilhabe und
Qualifizierung:
Telefon: 0731 4013-160
info.ulm@habila.de

Aus viel mach mehr!

Wie bei einem Puzzle, das aus vielen Teilen ein großes, schönes Bild entstehen lässt, trägt bei der Habila jeder einzelne Mensch zum Gesamterfolg bei. Rund 1.500 Mitarbeitende schaffen „Mehr Möglichkeiten“ für Menschen mit Behinderung! Unser „Habila-Puzzle“ bringt dabei nicht nur Menschen, sondern auch Nationen zusammen. Aktuell kommen unsere Beschäftigten aus 56 Ländern weltweit!

Wir sehen diese Vielfalt als klare Stärke für die Habila. Das bedeutet einen interkulturellen Austausch in jeder Minute, die man miteinander arbeitet. Eine wichtige Grundlage ist die gute Verständigung: Wer noch nicht so gut deutsch sprechen kann, nutzt einfach unseren

Online-Deutschunterricht. Aber man kann die kulturelle Vielfalt bei der Habila auch einfach mal so feiern, wie das Mitarbeiter*innen am Rabenhof Ellwangen gemacht haben. Bei einem Fest brachten die Kolleg*innen Essen und Getränke aus ihren 13 Heimatländern mit und zeigten so, woher sie kommen.

Für uns entsteht Vielfalt durch Toleranz und Respekt. Bei der Habila versuchen wir, dies im täglichen Miteinander zu leben. Das ist nicht immer einfach. Doch wir wünschen uns, dass die Menschen mehr Verständnis füreinander aufbringen und einander zuhören. Habila hat deshalb auch eine Erklärung veröffentlicht: zu demokratischen Werten, dem Miteinander und unseren Grundrechten.

**In diesem Sinne wünschen wir allen frohe Festtage –
egal, ob Sie Weihnachten feiern oder nicht –
und ein gutes neues Jahr!**



www.habila.de/werte

Herausgeber:
Habila GmbH
Bismarckstraße 72
72072 Tübingen

Telefon 07071 97559-0
Telefax 07071 97559-111
info@habila.de
www.habila.de

V.i.S.d.P. Joachim Kiefer,
Geschäftsführer

Amtsgericht Stuttgart
HRB 382496

Ein Unternehmen des
KVJS Kommunalverband für Jugend und
Soziales Baden-Württemberg