

Wohin mit der Aufmerksamkeit?

Angst und Sorge versus Mut und Zuversicht

nueva Hamburg
Ninja Junge auf Dienstreise

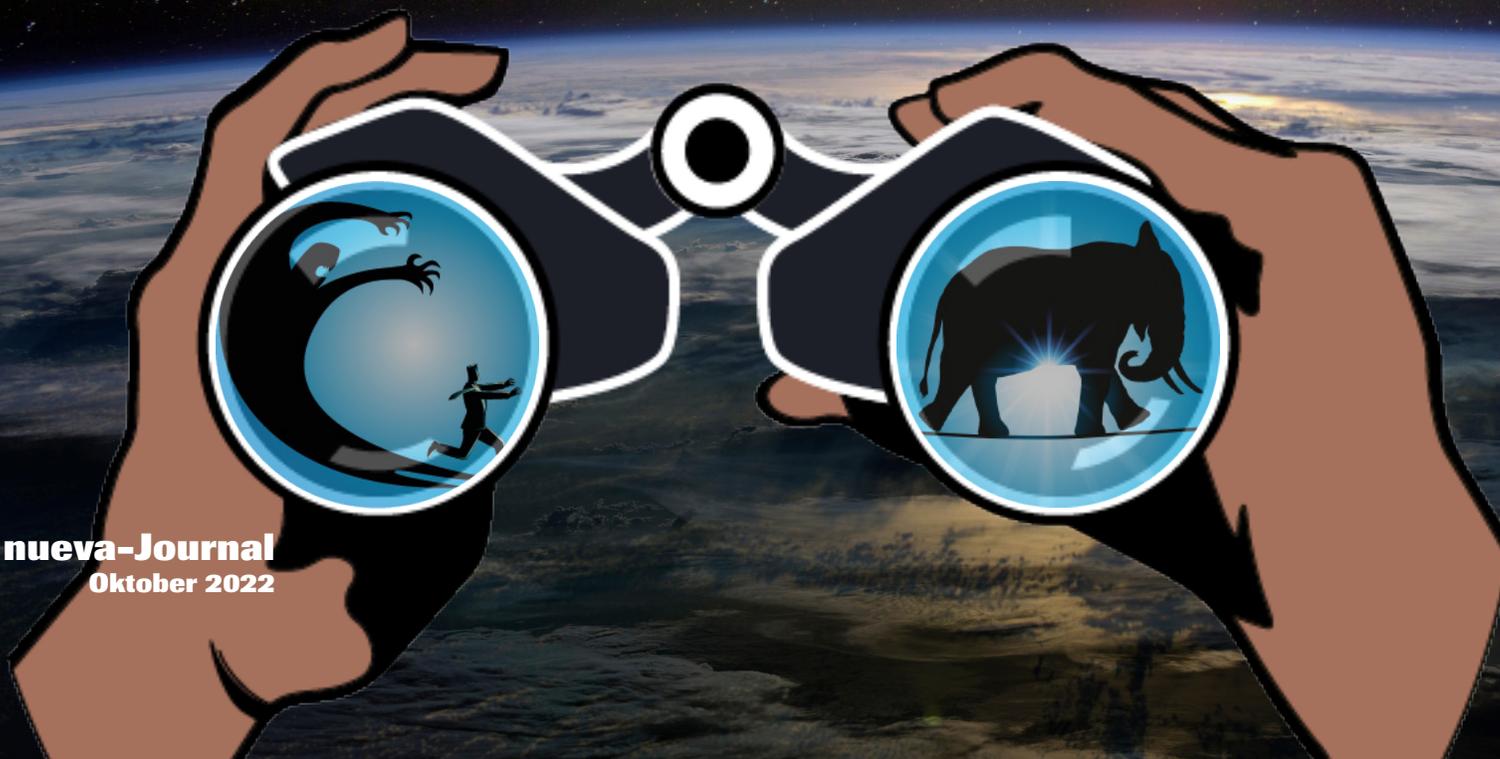
nueva Steiermark
ISO-Zertifizierung

Hamburger Arbeitsassistentz
Delia Ramcke - Strategie- und Projektmanagerin

Gastkommentar
Christian Lange

ava | atempo
nueva Qualitätspartnerin

nueva-Club
nueva-Club für Nutzer*innen



Liebe Leserin,
lieber Leser,

„Mut kann man nicht kaufen. Und wäre er käuflich, dann müsste man wohl stark daran zweifeln, ob diese Ware in unseren Breiten und Zeiten zu einem Bestseller werden kann“, eröffnet Ernst Sittinger seinen Aufsatz in der Zeitschrift „WAS“ (Hrsg.: Michael Steiner, Heft Nr. 115, LiT Verlag GmbH, Wien 2022).

Wir erleben gerade eine Zeit, in der Sorgen und Ängste zunehmen und unseren Alltag einzunehmen drohen. Bei einer Umfrage der „Die Zeit“ geben 64% der Deutschen an, dass bei ihnen die Sorgen überwiegen. Es sind dies Sorgen vor steigenden Lebenserhaltungskosten, wegen dem Klimawandel und dem Ukraine-Krieg (Die Zeit, Nr. 31, 28. Juli 2022).

Mit der aktuellen Ausgabe des nueva-Journals wollen wir Ihre Aufmerksamkeit für ein paar Lesemomente in Richtung Zuversicht und Mut lenken. Dazu haben wir für Sie, liebe Leserin, lieber Leser, unser nueva-Fernglas aus dem Schrank geholt und uns auf die Suche begeben.

Zu Beginn sehen wir Ninja Junge, nueva-Evaluatorin bei der Gut Gefragt gGmbH in Hamburg, wie sie ihre erste internationale Dienstreise antritt. Die Neugier führt sie sicher und mutig nach Graz zu nueva Steiermark. Sie will in der Praxis erfahren, wie die steirischen Kolleg*innen nueva umsetzen.

Wir bleiben noch ein wenig in der Steiermark. Denn das nueva-Team in Graz lässt sich als erstes von neun nueva-Teams nach ISO zertifizieren. Das hervorragende Ergebnis des eintägigen Audits macht Mut und stärkt nueva in der Entscheidung, sich als Nutzer*innen-gesteuertes Evaluationsverfahren zertifizieren zu lassen – unseres Wissens eine Premiere in Europa.

Zurück in Hamburg laden wir Delia Ramcke, Strategie-Projektmanagerin bei der Hamburger Arbeitsassistenten gGmbH, zum Interview ein. Sie lässt uns an ihren fachlich-professionellen und auch persönlichen Gedanken zur Qualität von Assistenzleistungen teilhaben. Das erfrischend spannende Interview dürfen wir Ihnen fast ungekürzt als dritten Beitrag präsentieren.

Unser Gastkommentar kommt diesmal aus Schleswig-Holstein. Christian Lange, Geschäftsführer vom Jugendaufbauwerk Plön-Koppelsberg, appelliert daran, mutig und selbstbewusst zur eigenen Behinderung zu stehen.

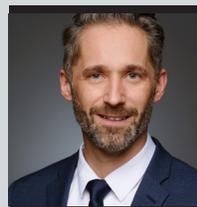
Für die international tätige atempo GmbH, mit Sitz in der Steiermark, öffnen wir die Blende unseres Glases und lassen volles Licht auf die „ava“ scheinen. Das ava-Team, rund um Andreas Ausserhofer und Verena Kofler, hat sich der Wirkungsmessung mit dem nueva-Verfahren verschrieben. Sechs ausgebildete nueva-Evaluator*innen werden künftig beauftragt, für die ava und atempo Wirkung und Qualität auf Peer-Ebene zu messen.

Unseren Blick ins Fernglas schließen wir mit der neu aufgelegten nueva Club-Karte ab. Damit wollen wir Nutzer*innen die Möglichkeit geben, Zuversicht und Mut bei nueva selbst zu erleben.

Liebe Leserin, lieber Leser,
bleiben Sie mit uns zuversichtlich!
Herzlichst



Martin Konrad



Markus Metz

Inhalt

Ninja Junge auf Dienstreise	03
ISO-Zertifizierung des nueva-Verfahrens	11
Delia Ramcke – Strategie- und Projektmanagerin	15
Gastkommentar von Christian Lange	19
ava atempo – nueva Qualitätspartnerin	21
nueva-Club für Nutzer*innen	24
Kontakt Impressum	25

Ninja Junge auf Dienstreise

Sie ist nueva-Evaluatorin in Hamburg, eine der erfahrensten im Team. In ihrer Heimatstadt befragt sie Nutzer*innen von Assistenzleistungen zur Qualität und Wirkung. Jetzt reist sie zu nueva Steiermark und holt sich neue Eindrücke.

„Es ist unglaublich wichtig, neue Erfahrungen zu machen und das Wissen zu erweitern“, so Junge bei der Ankunft in Graz.



„Eine solche Dienstreise kann ich allen Kolleg*innen empfehlen.“

„Mich interessiert, wie die Kolleg*innen in Graz arbeiten.“

spannend“, sagt Junge.

Als Evaluatorin trägt sie dazu bei, dass sich Leistungsangebote für Menschen mit Behinderung verändern können und gibt Anstöße für Verbesserungen. Nutzer*innen gibt sie mit ihrer Arbeit eine Stimme. „Ich freue mich immer sehr, wenn es bei einer Evaluation Aha-Erlebnisse gibt und ich den Befragten Informationen geben kann, die sie vorher noch nicht hatten und die sie weiterbringen“, erzählt sie.

Ninja Junge ist nueva-Evaluatorin der ersten Stunde bei nueva Hamburg. Im Februar 2015 begann sie mit ihrer Ausbildung und ist seit Anfang 2017 als Evaluatorin im Einsatz. Ihr Schwerpunkt sind Befragungen. Aber sie ist auch mit Begeisterung dabei, wenn es darum geht, in Qualitätszirkeln mitzuarbeiten, den Nutzer*innen Ergebnisse zu präsentieren und Workshops zur Weiterarbeit mit den Ergebnissen zu unterstützen.

„Wir arbeiten mit so vielen verschiedenen Menschen zusammen und tauschen Ideen und Ansichten aus. Das finde ich

Als Ninja Junge vom nueva-Betriebspraktikum gehört hat, wollte sie sich gleich bewerben – und zwar nicht nur, weil sie so gerne reist. „Mich interessiert es, wie die Kolleg*innen in Graz arbeiten. Haben sie die gleichen Fragebögen wie wir oder haben sie neue entwickelt? Und gibt es unter den Evaluator*innen vielleicht Spezialist*innen für einzelne Themen, zum Beispiel die Dateneingabe? Besonders spannend ist es natürlich, den Arbeitstag in Graz zu erleben“, so Junge weiter.

Die nueva-Zentrale hat 2022 erstmals die Evalua-

tor*innen eingeladen, sich für einen Betriebsbesuch an einem anderen nueva-Standort zu bewerben. Junge hat sich mit ihrer Bewerbung durchgesetzt und sich für den Standort nueva Steiermark in Graz entschieden. nueva Steiermark ist angebunden an die Anwaltschaft für Menschen mit Behinderungen. Sechs Evaluator*innen arbeiten gemeinsam mit zwei Koordinator*innen an der Qualitätssicherung der Leistungen der Behindertenhilfe in der Steiermark.

„Ich bin mit dem Nachtzug angereist. Das war aufgrund einiger Verspätungen etwas anstrengend. Ich weiß aber heute schon, so eine Dienstreise würde ich 100-prozentig nochmal machen“, sagt Junge.

Angekommen im steirischen Team werden am ersten Tag die betrieblichen Abläufe besprochen. Es zeigt sich, dass nueva als Marke auch überregional funktioniert. Die Evaluationen laufen, bis auf einige, regional notwendige Anpassungen nahezu identisch ab. Eine gute Basis, um direkt in den Fachaustausch einsteigen zu können. „Es ist spannend



Fachgespräch mit Walter Reisinger,
nueva-Evaluator | Steiermark

„So eine Dienstreise würde ich 100-prozentig nochmal machen. Ich finde es super, etwas anderes zu sehen und mit den Kolleg*innen hier zu arbeiten.“

zu erleben, was die steirischen Kolleg*innen zu berichten haben, waren sie doch von Beginn an bei nueva dabei“, sagt Junge.

Am zweiten Tag absolvieren die nueva-Evaluator*innen gemeinsam eine Fortbildung zum Thema Wirkung von sozialen Diensten. nueva hinterlegt die erhobenen Qualitätskriterien mit Wirkungszielen. Damit misst nueva zukünftig nicht „nur“ die Qualität aus der Perspektive der Nutzer*innen, sondern liefert auch Wirkungsziele dazu. Standard bei nueva ist es, die Instrumente ausschließlich mit den Nutzer*innen zu entwickeln. Dies trifft auch auf die Kriterien zur Wirkungsmessung zu. Dienstleistungsnutzer*innen aus unterschiedlichen Bereichen haben mit sozialwissenschaftlicher Begleitung diese Kriterien entwickelt.

Die Evaluator*innen diskutieren die Wirkungslogik von der Ausgangslage, über das Problem, wen es betrifft, bis hin zur Problemlösung und letztendlich der Messung der Wirkung. Die Begriffe Input und Output, Income und Out-

come werden entlang praktischer Beispiele erörtert und für alle verständlich gemacht.

Tag drei des Betriebsbesuches widmet sich der Auswertung und Präsentation der Evaluationsergebnisse. Dazu nimmt Junge an einem Meeting zur Ergebnisbesprechung bei einer steirischen Behindertenorganisation teil.

Arbeitsfreie Zeiten nutzt die Hamburger Evaluatorin zum Sightseeing. Der Grazer Schloßberg und die Murinsel sind zwei von vielen Stationen.

„Ich bin beeindruckt, wie offen die Menschen in Graz mit dem Thema Behinderung umgehen.“



Reflexionsgespräch mit Katrin Polessnig,
nueva-Evaluatorin | Steiermark



**„Schön war´s Ninja,
Servus und baba.“**

V.l.: Sarah Kranzelbinder, Ronald Lottfellner, Walter Reisinger, Sabine Schweng,
Ninja Junge, Klaus Tomaschek, Katrin Polessnig



Zertifizierung nach ISO 9001:9015

Die ZertSozial GmbH unterzieht nueva dem
Zertifizierungsverfahren nach ISO

nueva evaluiert soziale Dienstleistungen. Das ist das Kerngeschäft. Von einer professionellen Evaluation erwarten unsere Auftraggeber*innen eine Zuverlässigkeit in der Durchführung und damit verbunden, die verlässliche Einhaltung von Qualitätsstandards.

nueva arbeitet mit einem prozessorientierten Qualitätsmanagement. Das heißt konkret, dass alle betrieblichen Abläufe hinsichtlich Verantwortlichkeit und Qualität in der Durchführung genau geregelt sind.



Das umfasst die einzelnen Arbeitsschritte und die dazugehörigen Vorgabe- und Nachweisdokumente. Qualitätssichernde Maßnahmen sind unter anderem jährliche Über-

prüfungen im Sinne interner Audits aller nueva-Standorte. Dazu hat nueva ein eigenes Qualitätssicherungsteam installiert. Damit werden unerwünschte Abweichungen vom Standard zuverlässig erkannt und Korrekturmaßnahmen können punktgenau eingeleitet werden.

Darüber hinaus erstellt nueva jährlich eine Managementbewertung, in der der Kernprozess sowie alle wesentlichen Supportprozesse hinsichtlich Umsetzung, Risikoeinschätzung, Maßnahmen und Qualitätsziele beschrieben, analysiert und bewertet werden. Auf Basis dieser Bewertung werden Maßnahmenpläne zur laufenden Verbesserung der nueva-Dienstleistungen und Produkte erstellt und gesteuert.

All diese Maßnahmen sind wirkungsvoll. Und doch bleibt es eine nueva-interne Bewertung. Das ändern wir jetzt, indem nueva die ZertSozial GmbH, ein Zertifizierungs- und Prüfinstitut für Soziales, Gesundheit und Bildung, beauftragt, das nueva-Verfahren zu prüfen. Dazu werden im Rahmen eines ZertSozial vergebenen

Auditplans alle nueva-Prozesse und Standorte nach ISO 9001:2015 überprüft:

- Kann das Unternehmen die Anforderungen der Zertifizierungsgrundlage erfüllen?
- Ist das Managementsystem in der Lage, die gesetzlichen, behördlichen und vertraglichen Anforderungen sicherzustellen?
- Inwieweit ist die Wirksamkeit des nueva-Verfahrens und des Managements zur Erreichung der festgelegten Ziele gegeben?
- Welche Verbesserungspotenziale für das Unternehmen ergeben sich aufgrund der Überprüfung?

Von ZertSozial beauftragte Auditor*innen besuchen alle nueva-Standorte und führen die Überprüfungen durch.

Der Start der Überprüfung erfolgt im September 2022 mit der nueva-Zentrale und den nueva-Standorten in der Steiermark und Baden-Württemberg. Im November schließt nueva Schleswig-Holstein an, gefolgt von nueva Hamburg und nueva Berlin im ersten Halbjahr 2023.



Resümee nach den ersten Audits

„Der Aufwand der Vorbereitung hat sich gelohnt!“, betont Martin Konrad, nueva Geschäftsführer der Zentrale in Graz. „Wir haben natürlich den Vorteil, dass wir als Unternehmensverbund mit unserem Kerngeschäft selbst in der Qualitätssicherung und Messung tätig sind und damit über viel Know-how verfügen, wie ein funktionierendes QM-System aufzubauen ist. Und dennoch ist eine externe Prüfung ein deutlich anderes Niveau.“

Im Besonderen müssen unsere Partner*innen und deren Mitarbeiter*innen die Qualität ihrer Arbeit in einem Prüfungskontext unter Beweis stellen.

„Und dennoch ist eine externe Überprüfung ein deutlich anderes Niveau.“

Das sorgt schon für Anspannung. Nach den ersten Audits können wir seitens der nueva-Zentrale sagen, dass sich der Aufwand tatsächlich lohnt.

Mit dem Blick der Zertifizierer*innen werden

auf konkrete Verbesserungsmaßnahmen aufmerksam gemacht und können dahingehend unsere Leistungen für unsere Auftraggeber*innen weiter verbessern“, bewertet Konrad die ersten Audit-Termine.

Delia Ramcke

„Was passend ist, dazu haben wir eine Idee, eine Ahnung, aber wissen tun wir es erst, wenn wir die Menschen selbst danach fragen.“

Delia Ramcke ist Strategie-Projektmanagerin bei der Hamburger Arbeitsassistenz.

Frau Ramcke, welche Leistungen bieten Sie bei der Hamburger Arbeitsassistenz an?

Wir bieten grundsätzlich verschiedene berufliche Rehabilitations-Maßnahmen für Menschen mit Lernschwierigkeiten an. Das tun wir entweder für den Personenkreis, der in Werkstätten für Menschen mit Behinderung arbeiten würde, aber sich lieber auf dem ersten Arbeitsmarkt orientieren und qualifizieren will. Für diese Personen bieten wir auch den Berufsbildungsbereich an. Für den Personenkreis, der keinen Werkstattanspruch hat, der aber trotzdem Vermittlungshemmnisse auf dem ersten Arbeitsmarkt hat, bieten wir die Maßnahme Unterstützte Beschäftigung an.

Es sind Menschen, die am Arbeitsmarkt Probleme vorfinden, weil sie vielleicht keinen Schulabschluss haben oder keine Ausbildung machen können. Das ist bei uns der Bereich Reha und Integration.

Der zweite große Bereich ist die Ausbildungsvorbereitung in Hamburger Schulen. Kolleg*innen von uns sind hier in der beruflichen Orientierung tätig. Wir sind auch Anbieter von Schulungen und Seminaren für Menschen mit Lernschwierigkeiten, beispielsweise zum Thema „Entwicklung von Schlüsselqualifikationen“.

Wie schätzen Sie die Bedeutung der Qualität Ihrer Angebote für Ihre Nutzer*innen ein?

„Für uns spielt Qualität eine große Rolle, auf unterschiedlichen Ebenen. Zum einen sind wir zertifiziert und müssen als

Träger bestimmte formale Voraussetzungen erfüllen, zum anderen gehen wir den Weg – und das spiegelt auch unsere Haltung wider – für unsere Teilnehmenden passgenaue Angebote zu machen. Was passend ist, dazu haben wir eine Idee, eine Ahnung, aber wissen tun wir es erst, wenn wir die Menschen selbst danach fragen, was sie von uns brauchen – was ihr Verständnis zu unserer Assistenzleistung ist. Ich würde das schon so sehen, dass wir die Teilnehmenden als Kund*innen betrachten und sie in die Gestaltung unserer Leistungen aktiv einbeziehen, indem wir sie regelmäßig fragen, was bei ihnen ankommt und was sie erwarten. In persönlichen Lagebesprechungen und Reflexionsgesprächen und unter Einbeziehung des persönlichen Umfeldes versuchen wir, von Beginn an zu transportieren, dass wir darauf an-

gewiesen sind, von ihnen zu erfahren, was sie für die Verfolgung ihrer Ziele von uns brauchen.

Das machen wir auf Augenhöhe. Dazu müssen wir die Menschen zum einen ermächtigen, also die Idee erst mal aufbauen, dass sie verstehen, hier eine Dienstleistung in Anspruch zu nehmen und sich in der Kund*innen-Rolle zu befinden. Zum anderen sollen sie wissen, was man tut, wenn man mit einer Dienstleistung nicht zufrieden ist oder die Leistung nicht passend ist. So fragen wir systematisch danach, wie sie unser Angebot wahrnehmen, prüfen die Rückmeldungen im Rahmen unseres Qualitätsmanagements und schauen, ob es einen Handlungsbedarf gibt. Es ist schwierig, ein Angebot zu gestalten, wenn ich die Menschen nicht frage, was sie brauchen.

Uns werden zwar die Teilnehmenden zugewiesen, wenn ihnen aber das Angebot nicht gefällt, dann können sie zu ihrer Reha-Beratungsfachkraft gehen und sagen „Da will ich nicht mehr hin, denn das bringt nichts“. Also, natürlich wollen wir



„Es ist schwierig, ein Angebot zu gestalten, wenn ich die Menschen nicht frage, was sie brauchen.“

ein passendes Angebot anbieten, um am Ende auch zufriedene Kund*innen zu haben. Wir wollen Teilnehmende, die hier mit Erfolg rausgehen und im besten Fall erzählen, dass unser Angebot gut ist.

Was motiviert Sie in diesen herausfordernden Zeiten dranzubleiben?

Aus der Sicht der Teilnehmenden war es nie wirklich leicht, etwas zu erreichen. Irgendwie hat immer was gefehlt und es hat bislang eben nicht gereicht. Ich mag es, zu beobachten, wie die Leute jetzt in den Prozess des

Mitgestaltens kommen, wenn man ihnen richtig viel zutraut und die Verantwortung überträgt, die sie auch tragen können. Es ist einfach schön zu sehen, wie sich Menschen entwickeln. Wir haben auch ein Peer-Expert*innen-Projekt. Das ist eine Gruppe von Personen, die sich bei uns qualifiziert haben, um andere auf Peer-Ebene zu beraten und davon zu erzählen, wie ihr beruflicher Werdegang war. Wenn Sie sehen könnten, wie die sich entwickelt haben. Heute sind sie so selbstbewusste, coole Leute – so haben sie hier nicht begonnen, das hat sich hier entwickelt. Das alles bestärkt uns. Das macht richtig viel Spaß. Vieles von dem, was wir hier anbieten, machen wir zwar im Arbeitskontext, doch wirkt es auch in

„Ich mag es, zu beobachten, wie die Leute jetzt in den Prozess des Mitgestaltens kommen, wenn man ihnen richtig viel zutraut und die Verantwortung überträgt, die sie auch tragen können.“

ihrem Privatleben weiter. Und auch da passiert viel mit den Menschen. Meinen Kolleg*innen geht es genau wie mir: Es macht einfach Freude, die Menschen zu stärken und ihnen einen Schub zu geben.

Sehen Sie darin ein Potenzial auch für die Zukunft und wo könnten Ihrer Erfahrung nach Grenzen auftauchen?

Ja, ich glaube es hat noch Potenzial. Wir könnten in unsere Angebotsentwicklung die Teilnehmer*innen-Perspektive schon noch mehr einbeziehen, auch auf anderen Ebenen. In unserem Qualitätsmanagement beispielsweise: Da haben wir die Beteiligung gut im Blick, aber noch nicht so umgesetzt, wie es vielleicht möglich wäre. Was wir aber dazu machen sind Teilnehmenden-Befragungen. Diese Befragungen machen wir standardmäßig jährlich und anlassbezogen,

sowohl zu den Bildungsangeboten wie auch zu den anderen Maßnahmen.

Bei unserer Interessensvertretung haben wir das so in dieser Form das erste Mal so richtig durchgezogen: Und dazu war die Frage, wie gestalten wir die Interessensvertretung, denn wir sind ja keine Werkstätte. Über das nueva-Online-Tool haben wir eine Befragung genau dazu initiiert und haben die Teilnehmenden gefragt, was sie von einer Interessensvertretung erwarten, was ihre Themen sind, die sie platziert sehen wollen und was Aufgaben der Interessensvertretung sein könnten. Das Ergebnis haben wir als Grundlage für das Konzept genommen.

Wir haben uns auch weiterentwickelt, von dieser reinen Zufriedenheitsabfrage hin zur nueva-Idee folgenden Art der Abfrage, wie

nehmen unsere Kund*innen das Angebot wahr. Damit klären wir nochmal ab, ob das, was wir uns überlegt haben und das, was wir eigentlich transportieren wollen, bei den Teilnehmenden auch ankommt. Dabei geht es uns um Themen wie Kund*innen-Orientierung, Partizipation, inwieweit wir unsere Teilnehmenden in ihren Anforderungen und Wünschen ernst nehmen und natürlich um Teilhabemöglichkeiten. Was uns interessiert ist, ob die Teilnehmenden das in unseren Angeboten wiederfinden. Nach den aktuellen Abfragen würde ich sagen, dass dem so ist. Sie nehmen das so wahr und sehen, dass wir bemüht sind, sie einzubeziehen und das Angebot für sie so passend wie möglich zu machen.

Was bindet Ihre Aufmerksamkeit? Sind es die täglichen Unsicherheiten oder ist es sogar ein zuversichtlicher Blick?

Ich kann darüber reden, wie wir als Organisation damit umgehen. Wir haben bis jetzt einfach weitergemacht und haben versucht, die Situation erst mal so zu nehmen, wie sie ist und haben an Lö-

sungen gearbeitet. Unser Fokus lag die ganze Zeit darauf, den Menschen, mit denen wir zusammenarbeiten, in einer so unsicheren Zeit eine Stabilität anbieten zu können. Ich habe schon das Gefühl, dass die Menschen darauf vertrauen, dass wir ihnen nicht nur ein Angebot machen, das für sie selbst passt, sondern das auch in die Zeit passt.

Aktuell entspannt sich die Lage am Arbeitsmarkt wieder ein wenig. Meiner Erfahrung nach gibt es Branchen, die für Praktikant*innen wieder offen sind und sogar richtig auf der Suche nach Personal sind. Ich würde nicht sagen, dass gegenüber der Einstellung von Menschen mit Behinderungen alle offen sind, an Orten, wo es uns aber gelingt, wir als sehr positiv wahrgenommen werden. Es scheint dort und da wichtig zu sein, eine Position überhaupt zu besetzen – und das mit einer Person, die zuverlässig ist, immer pünktlich erscheint, nicht übertrieben oft krank ist, dafür vielleicht etwas langsamer arbeitet oder einen Teil der Aufgabe nicht machen kann, die dann halt jemand

anderer übernimmt. Ich hoffe, dass diese Entwicklung weitergeht und die Betriebe sagen, es ist wichtiger, dass jemand hier ist, auf den man sich verlassen und einlassen kann und dafür gegebenenfalls das Arbeitsfeld an die Person anpasst. Das ist eigentlich, worauf wir hinarbeiten: Es ist der inklusive Arbeitsmarkt, der Menschen mit ihren Stärken sieht und sie dort einsetzt, wo ihre Fähigkeiten gefragt sind.

Wenn Sie nach vorne blicken, was sehen Sie?

Ich denke, unser Auftrag ist der gleiche geblieben und den verfolgen wir auch weiter, egal wie es sich entwickelt. Unseren Auftrag sehen wir darin, Menschen in Arbeit zu vermitteln. Wir geben ihnen die Möglichkeit auf gesellschaftliche Teilhabe, Geld zu verdienen, unabhängig zu sein und ihr Leben eigenständig zu bewältigen. Gleichzeitig verfolgen wir auch einen gesellschaftlichen Auftrag. Es ist die Idee eines inklusiven Arbeitsmarktes und von Diversität. Es geht darum, Möglichkeiten zu schaffen, sodass in unserer Zeit und in der Gesellschaft, in der wir

leben, alle die Chance bekommen, mitzumachen. Für Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, wird es eine Bereicherung sein.

Diesem Auftrag werden wir weiter folgen, unabhängig von dem, was nebenher noch geschieht und ich glaube, wir alle haben jetzt keine andere Chance, als zu schauen, was wir aus der jeweiligen Situation machen.

Für den kommenden Herbst gehen wir schon davon aus, dass es wieder ungemütlich werden könnte – vielleicht auch etwas kalt, wenn wir die Heizung nicht mehr so stark aufdrehen können. Bei der Hamburger Arbeitsassistenten werden wir dann wieder vieles in den digitalen Raum verlegen. Und das ist etwas, was ich an den Teilnehmenden bewundere: Sie tragen die Entwicklung bisher mit Fassung, besser noch als viele andere. Wir machen Angebote, sie sind dabei und gemeinsam versuchen wir das Beste daraus zu machen – das ist schon ganz gut!

“ ...und welche Behinderung haben Sie?”

**Gastkommentar
Christian Lange**



Nach wie vor ist Behinderung ein Stigma. Vielen Menschen fällt es schwer, ihre Beeinträchtigung zuzugeben, und sie weigern sich daher, Förderungen und Hilfen, die ihnen gesetzlich zustehen, anzunehmen.

Dies betrifft gerade Menschen mit einer Lernbeeinträchtigung und kann für sie gravierende Folgen haben. Deutlich ist dies im Schulsystem zu sehen. Durch die Integration von Schüler*innen, die vorher in Förderschulen „exklusiv“ beschult wurden, findet Inklusion oftmals nur scheinbar statt. Wir machen die Erfahrung, dass diese jungen Menschen glauben,

uneingeschränkt alle Abschlüsse und beruflichen Karrieren nicht nur anstreben, sondern auch erfolgreich bewältigen zu können. Mit der oft bitteren Realität werden sie erst beim Scheitern

„Mit der oft bitteren Realität werden sie erst beim Scheitern konfrontiert.“

konfrontiert. Und dann kommen wir mit unseren Angeboten – und der Aussage, dass eine Lernbehinderung vorliegt. Eltern und Betroffene hören dies oft zum ersten Mal und sind nur mäßig erfreut über diesen Erkenntnisgewinn. Sehr oft höre ich von den jungen Menschen

Berufswünsche, die für sie völlig unrealistisch sind – zum Beispiel: Erzieher*in oder KFZ-Mechatroniker*in. Ich fragte einmal einen Klassenlehrer, warum er seinem Schüler nicht gesagt hat, dass er aufgrund seiner schulischen Leistungen und Abschlüsse diese Ausbildung nicht antreten können wird. Die Antwort war: „Ich wollte ihm seine Träume nicht nehmen.“

Vielen Dank! Das dürfen wir jetzt machen. Nachdem der junge Mann seit der 5. Klasse ungestört träumen durfte, ist es jetzt natürlich mit ein bisschen „Konfetti-Pädagogik“ das einfachste, ihn von einer anderen

Karriere zu begeistern.

Unsere Leistungsgesellschaft und Inklusion sind meiner Ansicht nach Antagonisten. Die Anforderungen und Reglementierungen, die an uns im Arbeitsalltag gestellt werden, sind mittlerweile nur noch als absurd zu bezeichnen. Und da liegt meiner Meinung nach der Ansatz zur Behebung des Problems. Wir machen da ja alle mit – mich eingeschlossen. Keiner gibt seine Beeinträchtigung zu – die wir aber alle haben, aus Angst, nicht als Teilnehmer*innen der Leistungsgesellschaft anerkannt zu werden. Mit dem Zugeben der eigenen Unzulänglichkeit würde aber endlich eine Akzeptanz von Behinderung entstehen, weil sie uns alle betrifft, und wir alle Hilfe brauchen. Ich beispielsweise kann rechts und links nicht auseinander halten, habe enorme Orientierungsprobleme, kein räumliches Vorstellungsvermögen und Schmerzen im Knie, die meine Mobilität einschränken. Als ich das erste Mal mit einer Gruppe auf einer Studienfahrt in Wien war, lief ich verzweifelt mit dem Stadtplan in der Hand und orientie-

rungslos herum, auf der Suche nach der Straße, wo unser nächster Termin war. Irgendwann klopfte jemand auf meine Schulter: „Herr Lange, hier sind wir schon zweimal gewesen, brauchen Sie vielleicht Hilfe?“

Erst war mir dies peinlich, dann aber war ich sehr erleichtert, Hilfe zu bekommen, und siehe da, es machte sich auch keiner lustig über mich. Aufgrund dieser Erfahrung bin ich dazu übergegangen, meine Beeinträchtigungen Freunden und Arbeitskollegen offensiv darzustellen.

„Herr Lange, ... brauchen Sie vielleicht Hilfe?“

len. Seitdem bin ich viel entspannter, und bei meinem Besuch in Graz, dieses Jahr im August, mit einer Expert*innen-Gruppe übernahmen ganz selbstverständlich andere die Führung zu den Terminen. Eine Kollegin der Gruppe war sogar sehr erleichtert, als ich meine Beeinträchtigungen benannte: „Du, dieses Problem hab ich auch!“

Das ist mein Wunsch: Mut, die eigenen Beein-

trächtigungen zuzugeben. Die Bereitschaft bei anderen, diese zu akzeptieren und als Normalität zu erleben.

Und vielleicht ist es ja irgendwann einmal Standard, sich bei Vorstellungen nicht nur die Hand zu geben, von seinen beruflichen und privaten Erfolgen zu erzählen, sondern ganz selbstverständlich auf die Frage zu antworten: „Und welche Behinderungen haben Sie?“

Es wäre ein großer Schritt zu wirklicher Inklusion.

Kontakt:

www.jaw.koppelsberg.eu
c.lange@koppelsberg.de



„Mich hat das Thema Wirkung nicht mehr losgelassen.“

Verena Kofler

Anfang des Jahres erst haben sich nueva und atempo „getrennt“. Aus nueva wurde eine eigene GmbH. Doch wie es oft in Beziehungen ist:

Man kann nicht von einander lassen – in diesem Fall will man es auch keinesfalls. Beide Unternehmen verfügen über ein derart umfangreiches

Know-how und haften in die gleiche Kerbe: Die Gleichstellung von Menschen. Um diese Wirkung zu erhöhen, tun sich nueva und

atempo wieder zusammen. atempo wird Qualitätspartnerin von nueva.

„Für uns bei atempo war es aber von Anfang an klar, dass dies keine endgültige Trennung bedeutet. Die jahrzehntelange Verbundenheit soll fortgeführt werden. Wir machen das somit anhand einer nueva Qualitätspartnerschaft offiziell“, sagt Kofler. Im Rahmen dieser Partnerschaft wird der Wissenstransfer von nueva sichergestellt, ein gegenseitiger Erfahrungsaustausch wird etabliert und hausinterne nueva-Evaluator*innen werden ausgebildet. Die nueva Evaluationsmethode wird nach Abschluss der Teilnehmer*innen-Qualifizierung in allen atempo Bereichen zur Wirkungsmessung eingesetzt.

Gestartet wird mit der nueva-Qualifizierung. Das Interesse an einer Teilnahme war enorm. Die Anfrage überstieg die verfügbaren Plätze. Sechs junge Menschen aus dem atempo-Bildungsbereich haben sich letztendlich durchgesetzt und wurden ausgewählt. Sie verfügen über die erforderlichen Erfahrungen als Nutzer*in-

nen von Leistungen im Behindertenbereich.

Die nueva Aktivitäten werden bei atempo von Verena Kofler koordiniert. Mit ihr hat atempo eine erfahrene Expertin gewonnen: Verena Kofler ist seit mehr als zehn Jahren im Sozialbereich tätig. Nach ihrer Ausbildung in Kultur- und Sozialanthropologie hat sie sich im Masterstudium für Sozialwirtschaft auf die Wirkungsmessung im Sozialbereich spezialisiert. Evaluierungen und Wirkungsmessung benötigen sehr viel Vorbe-

„Die nueva-Methode ist ein wichtiger Baustein im Prozess der Wirkungsmessung.“

reitung und Vorwissen zu den Zielgruppen. Erfahrungsgemäß kommt diese wichtige Vorbereitungsphase jedoch zu kurz. In vielen Unternehmen wird Wirkungsmessung auf die Evaluierung mittels Fragebogen reduziert und die damit erhobenen Rückmeldungen verschwinden oftmals in wenig aussagekräftigen Statistiken und letztlich in der Schublade. Da das Wissen über echte Wirkungsmessung oder Ressourcen für echte

Verbesserungen fehlen, bleiben diese Evaluierungen zahn- und folgenlos.

„Die Messung von Wirkung ist eine Herausforderung. Eine gute Vorbereitung, die vorausschauende Planung von Projekten und die begleitende Erhebung sind dabei wichtige Faktoren“, sagt Kofler.

„Die nueva-Methode ist hier ein wichtiger Baustein im gesamten Prozess der Wirkungsmessung. Mit Hilfe der professionellen nueva-Evaluierung können wir die Wirkungsmessung effizienter gestalten. Der größte Vorteil von nueva ist dabei, dass die Evaluierung von Menschen mit Behinderungen und Lernschwierigkeiten mitentwickelt und letztlich durchgeführt wird. So folgt sie nicht nur dem wichtigen Prinzip des Peer-Counseling, sondern ist so direkt und nah an der Zielgruppe wie keine andere Evaluationsmethode“, Kofler weiter.

Verena Kofler ist Teil des ava-Teams bei atempo. Bei ava arbeiten Mitarbeiter*innen rund um das Thema Assistenz für Menschen mit Behinderungen und Lernschwierigkeiten.

ava bietet neben einer Plattform für die Suche, Organisation und Abrechnung von Assistenz auch verschiedene Weiterbildungsmöglichkeiten für angehende Assistent*innen für Menschen mit Behinderungen.

Die Anwendung der Kompetenzen, die mit der nueva Qualitätspartnerschaft gewonnen werden, ist nicht nur auf die ava beschränkt. Sie sollen in allen atempo Bereichen – von der Bildung, über capito bis hin zum inklusiven Restaurant Lorenz – Anwendung finden.

„Wir von atempo informieren Sie gerne über unsere Aktivitäten. Besuchen Sie uns auf www.atempo.at und abonnieren Sie unseren Newsletter. Sehr gerne stehen wir auch direkt und persönlich zur Verfügung“, lädt Kofler ein.

Nähere Informationen:
verena.kofler@atempo.at



nueva - Club

Mit der nueva-Club Karte eröffnet sich für Nutzer*innen von Assistenzleistungen ein interessantes Angebot an nueva-Dienstleistungen.

Mit der kostenlosen Club-Karte bekommen Nutzer*innen die Möglichkeit, die nueva-Evaluator*innen an ihrem Arbeitsplatz zu treffen. So wird einmal jährlich der Besuch eines nueva-Standes verlost. nueva übernimmt die Reise- und Aufenthaltskosten für den/die Gewinner*in. Wohin es dann gehen soll, sucht man sich auf der Rückseite der Club-Karte einfach aus.

Club-Karten Besitzer*innen werden auch regelmäßig zu Online-Meetings eingeladen. Eine gute Gelegenheit, neue Leute kennenzulernen. Für Bildungsinteressierte veranstaltet nueva regelmäßige Fortbildungsangebote. Um möglichst vielen Menschen die Teilnahme zu ermöglichen, finden die Angebote online statt. Kartenbesitzer*innen werden via Mail über die Angebote informiert.



nueva-Club Karte

- kostenlos für Nutzer*innen
- ausgewählte nueva-Standorte besuchen
- an Online-Meetings teilnehmen
- an Fortbildungen teilnehmen

Nähere Informationen unter:
nueva@nueva-network.eu





nueva-Online-Befragungstool

Jetzt testen

Wir planen mit Ihnen die Befragungseinheiten.



Wir entwickeln mit Ihnen Wirkungskriterien und dazu Fragestellungen.



Wir machen die Wirkung Ihrer Dienstleistung auf Peer-Ebene messbar.

Kontakt

nueva@nueva-network.eu
www.nueva-network.eu

nueva-Journal

Redaktion: nueva

Layout: nueva

Fotos und Illustrationen: Adobe, nueva



nueva ist eine geschützte Marke der nueva GmbH und der 1a Zugang Beratungsgesellschaft mbH.

Impressum

nueva GmbH
Walter-Goldschmidt-Gasse 67
8042 Graz
www.nueva-network.eu
FN 562488 p
ATU77299825

1a Zugang
Beratungsgesellschaft mbH
Robert-Bosch-Straße 15
71116 Gärtringen
www.nueva-network.eu
HRB 743839
DE287796139