

4. PRAKTIKUMSBERICHT STIFTUNG BEHINDERTENBETRIEBE URI

Im vierten Kapitel meines Portfolios gehe ich auf mein Praktikum im alternativen Berufsfeld ein. Ich stelle meinen Praktikumsplatz und die dort vorhandenen Angebote vor. Ich beschreibe meine eigenen Arbeiten und Aktivitäten im Rahmen dieses Praktikums und wage den Versuch, diese in Verbindung zu meiner Tätigkeit in meinem gewohnten Berufsumfeld zu setzen. Abgeschlossen wird dieses Kapitel erneut mit einer Reflexion und der Auseinandersetzung mit meinem erreichten Kompetenzzuwachs.

4.1 Darstellung Praktikumsstelle

Die Stiftung Behindertenbetriebe Uri ist eine Institution für Menschen mit einer Beeinträchtigung im Kanton Uri. Sie befindet sich in Schattdorf und bietet Arbeitsplätze und Wohnmöglichkeiten für rund 80 Menschen mit einer Beeinträchtigung.

Die SBU arbeitet nach den folgenden Prinzipien:

In der SBU richten wir unser Handeln auf erwachsene Menschen mit Beeinträchtigung aus. Wir anerkennen sie als gleichwertige Mitglieder unserer Gesellschaft. Sie haben das Recht auf Menschenwürde und Teilhabe. Mit diesen Grundsätzen gestalten wir zusammen mit den Menschen mit Beeinträchtigung attraktive Arbeits- und Lebensräume und nehmen dabei Rücksicht auf ihre individuellen Stärken, Schwächen und Bedürfnisse. (Homepage der SBU, besucht am 13.11.2023)

Wesentliche Punkte zur Erreichung des Stiftungszwecks sind beispielsweise:

- *die Errichtung und Führung einer geschützten Werkstätte sowie einer Tagesstätte für Menschen mit Beeinträchtigung;*
- *gezielte Fördermassnahmen innerhalb der geschützten Werkstätte zur beruflichen Eingliederung und Vermittlung von Menschen mit Beeinträchtigung in die Wirtschaft;*
- *die Errichtung und Führung von Wohnhäusern für erwerbstätige, in beruflicher Ausbildung oder im Ruhestand stehenden Menschen mit Beeinträchtigung*
- *... (Homepage der SBU, besucht am 13.11.2023)*

Im Rahmen meines Praktikums werde ich mich vertieft mit den Bereichen «Bildung» und «Arbeit» auseinandersetzen.

4.2 Mein Zugang zur Stiftung Behindertenbetriebe Uri (SBU)

Die SBU bietet im Rahmen ihres Stiftungszwecks mehrere Ausbildungsplätze für **Jugendliche, die die obligatorische Schule absolviert und Lernschwierigkeiten haben, die den Anforderungen einer EBA-Lehre nicht gerecht werden können oder Anspruch auf eine berufliche Massnahme der IV haben.** Diese Arbeitsplätze werden unter dem Begriff Praktische Ausbildung (PrA INSOS) zusammengefasst.

Da ich in meiner schulischen und mittlerweile auch heilpädagogischen Praxis mit Kindern und Jugendlichen arbeite, für die die Suche nach einer guten Anschlusslösung nach der obligatorischen Schulzeit eine Herausforderung ist, habe ich mich um diesen Praktikumsplatz bemüht. In meinen Augen ist es wichtig, dass wir im «System Schule» einen grösseren Zeitrahmen ins Auge fassen als bloss die zehn Jahre, die wir die Kinder und Jugendlichen während ihrer Volksschulkarriere begleiten dürfen.

Ich hoffe, mit meinem Praktikum einen kleinen Beitrag für das gegenseitige Verständnis zu leisten und auf diesem Weg einen Kontakt herzustellen zwischen Schule und Arbeitswelt.

4.3 Bildung

Wie ich im oberen Abschnitt bereits ausgeführt habe, hat die Stiftung Behindertenbetriebe Uri auch einen Bildungsauftrag. Sie unterstützt Jugendliche, die aufgrund ihrer Voraussetzungen keine eidgenössisch anerkannte Berufsausbildung machen können.

Diese erhalten die Möglichkeit zum Absolvieren einer praktischen Ausbildung in den Räumlichkeiten der SBU. Im Anschluss an diese Ausbildung steht den jungen Erwachsenen eine Mitarbeit in der Werkstatt oder den Zentralen Diensten offen. Ebenfalls angestrebt werden kann eine weiterführende Ausbildung (EBA oder EFZ). Diese wird von der SBU im Rahmen ihrer Möglichkeiten unterstützt.

Ein weiteres Angebot im Bereich Bildung sind die Kurse für Menschen mit Beeinträchtigung. Diese sind bedürfnisorientiert und zielen darauf ab, den Menschen mit einer Beeinträchtigung eine gute Lebensgestaltung zu ermöglichen. Inhaltlich beziehen sich die Angebote auf die

Entfaltung der Persönlichkeit, das Kennenlernen von neuen Inhalten im beruflichen Bereich und die Erhöhung der Fach-, Sozial- und Selbstkompetenz.

Neben den internen Kursen ermöglicht die SBU auch die Teilnahme an externen Angeboten.

4.4 Angebote

4.4.1 Tagesatelier «Wärchläubä» (Beschäftigung)

Das Tagesatelier ist ein Angebot für Menschen mit schwersten Beeinträchtigungen. Aufbauend auf basalen Aktivierungen werden berufsspezifische Handwerksarbeiten und themenorientierte Aktivitäten angeboten. Diese reichen von industriellen Serien- und Recyclingarbeiten über Dekorationsarbeiten fürs Haus bis zur Herstellung von Artikeln für den Verkauf.

Besonders viel Wert wird im Tagesatelier «Wärchläubä» der Teilhabe am Tages-, Wochen- und Jahresablauf geschenkt. Dies geschieht im Rahmen von sozialen, musischen und weiterbildenden Tätigkeiten. Ermöglicht werden dadurch vielfältige Sinneserfahrungen sowie Kontakt- und Kommunikationsmöglichkeiten.

4.4.2 Werkstatt-Atelier

Im Rahmen der Werkstatt gibt es bei der SBU in Schattdorf zusätzlich das Angebot des Werkstatt-Atelier. Es hat eine Schnittstellenfunktion zwischen dem Tagesatelier und der Werkstatt. Unter der Leitung von ausgebildeten Arbeitsagoginnen und Arbeitsagogen werden die Mitarbeitenden auf eine Arbeit in der Werkstatt vorbereitet. Das passiert dann, wenn Mitarbeitende aus dem Tagesatelier über spezifisches Entwicklungspotenzial verfügen und ein Wechsel in die Lohnarbeit angestrebt werden soll.

Dieses Angebot wird auch dann genutzt, wenn sich die persönlichen Voraussetzungen der Mitarbeitenden aus der Werkstatt verändern und ein Wechsel ins Tagesatelier angezeigt ist.

4.4.3 Werkstatt und Zentrale Dienste (Lohnarbeit)

Bei der Werkstatt und den Zentralen Diensten handelt es sich um Angebote im Rahmen der Lohnarbeit. Diese können vor Ort in den Räumlichkeiten der SBU stattfinden oder extern bei

den Kooperationspartnern. Die Arbeit beinhaltet die Herstellung von Produkten und die Erbringung von Dienstleistungen, die von den Mitarbeitenden im Rahmen ihres persönlichen Leistungsvermögens erbracht werden.

Die Mitarbeitenden werden im Rahmen ihrer Möglichkeiten entlohnt. Die Entlohnung setzt sich zusammen aus Versicherungsleistungen, aus weiteren Einkünften und aus der Entlohnung durch die SBU. Diese orientiert sich am individuellen Entwicklungsprofil (MELBA SL) und wird anhand von 29 Fähigkeitsmerkmalen bestimmt.

Die Lohnsumme beträgt zwischen 40 – 60 Prozent des Nettoerlöses des Arbeitsertrags des Mitarbeitenden. Es wird kein 13. Monatslohn ausbezahlt und die Teuerung wird nicht ausgeglichen.

Für Mitarbeitende der Werkstatt und der Zentralen Dienste besteht die Möglichkeit, einen Wechsel in den ersten Arbeitsmarkt zu beantragen. Dieser wird begleitet durch ein Job-Coaching. Ausgangspunkt für einen angestrebten Wechsel in den ersten Arbeitsmarkt ist das Interesse der Mitarbeitenden, eine diesbezüglich aufzubringende Eigeninitiative und die Bereitschaft, sich auf den Unterstützungsprozess einzulassen.

Meine eigenen Arbeiten und Aktivitäten im Rahmen des Praktikums haben in erster Linie in der Werkstatt-Gruppe von Ruth Müller und Oliver Salas stattgefunden. Während einem zusätzlichen Halbtage hatte ich die Möglichkeit, im Werkstatt-Atelier in der Gruppe von Benj Deed mitzuwirken.

Zur Gruppe von Ruth Müller und Oliver Salas gehören 15 Menschen mit einer Beeinträchtigung. Diese betreffen körperliche, geistige und psychische Bereiche oder treten in Kombinationen auf. Ruth Müller verfügt über eine abgeschlossene Ausbildung als Arbeitsagogin und über mehrjährige Erfahrung als Gruppenleiterin in der SBU. Sie ist gelernte Schreinerin und war mehrere Jahre als Projektleiterin tätig. Oliver Salas ist gelernter Strassenbauer. Nach einem Praktikum in der SBU befindet er sich momentan in der Ausbildung zum Arbeitsagogen.

Die 15 Mitarbeiter:innen sind in unterschiedlichen Arbeitspensen in der Werkstatt-Gruppe tätig. Jede Person verfügt unter den beiden Angestellten (Müller und Salas) über eine

Bezugsperson, die in einem gemeinsamen Prozess von Mitarbeiter:in und angestellter Person bestimmt wird.

4.5 Dokumentation der eigenen Arbeiten und Aktivitäten im Rahmen des Praktikums

In diesem Abschnitt möchte ich einen Einblick in meine Arbeiten und Aktivitäten während des Praktikums ermöglichen. Ich versuche jede Aktivität bzw. Arbeit unter einer passenden Überschrift zusammenzufassen.

Beobachtungen

Ich durfte mir während meinem Aufenthalt in der SBU sehr viel Zeit zum Beobachten nehmen. Diese Beobachtungen habe ich in erster Linie während meiner Mitarbeit in der Werkstatt-Gruppe getätigt, ich habe aber auch zwischendurch während den Pausen oder über den Mittag versucht, mit einem möglichst wachen Auge in der SBU unterwegs zu sein.

Beobachten durfte ich Menschen, die, ob mitarbeitend oder angestellt, über eine grosse Bereitschaft verfügen, ihren Job so auszuführen, dass alle anderen Betroffenen von dieser Arbeit profitieren und sie als Möglichkeit nutzen können, ihre eigenen Ressourcen möglichst optimal einzusetzen.

Nicht abschliessende Beispiele dazu sind:

- a) Mitarbeitende, die trotz Seh- und geistiger Beeinträchtigung in der Lage sind, Stimm- und Wahlkuverts auf ihre Vollständigkeit zu überprüfen und diese für den Versand bereitzustellen.
- b) Angestellte, die qualitativ hochstehende Lehren für die Mitarbeitenden herstellen, damit diese ihre Arbeit effizient ausführen können.
- c) Mitarbeitende und Angestellte, die sich auf den Gängen begegnen, mit den Namen begrüßen und sich oft Zeit nehmen für einen kurzen Wortwechsel.
- d) Angestellte und Mitarbeitende, die im Bereich Gastronomie Hand in Hand arbeiten und den externen Besuchern (z.B. mir) erklären, wie die Abläufe oder die Zahlungsmöglichkeiten im Betriebsrestaurant «Windrad» funktionieren.
- e) Mitarbeitende und Angestellte, die ihre Pausen gemeinsam im Restaurant «Windrad» verbringen und an den Tischen in gemischten Gruppen über «Gott und die Gesellschaft» diskutieren.

Anleitungen

Schon während dem ersten Halbtage durfte ich Mitarbeitende in ihren Arbeiten anleiten. Ich wurde dazu von Ruth Müller und Oliver Salas instruiert und konnte diese Arbeitsschritte sofort selbst übernehmen.

Dabei ging es vor allem um Arbeiten im Bereich des Abpackens von Stimm- und Wahlunterlagen für die eidgenössischen, kantonalen und kommunalen Wahlen und Abstimmungen im März 2024.

Die entsprechenden Unterlagen mussten nach den Kategorien «Eidgenossenschaft», «Kanton» und «Gemeinde» aufbereitet und anschliessend verpackt werden. Vor dem abschliessenden Prozess des Zuklebens fanden mehrere Kontrollgänge statt, die ebenfalls von mir angeleitet werden konnten.

Obwohl die Arbeitsschritte für einen Menschen ohne Beeinträchtigung grundsätzlich leicht auszuführen waren, waren die ersten Anleitungsschritte für mich eine Herausforderung.

Wie gehe ich mit den Mitarbeitenden um? Wie spreche ich sie am besten an? Wo stehe ich während der Anleitung? Welche Schritte übernehme ich? Was übergebe ich der Mitarbeiterin, dem Mitarbeiter? Wie viel erkläre ich? Welche Worte brauche ich für meine Anleitungen? Greife ich direkt ein, wenn ein Fehler passiert oder warte ich und überprüfe das fertige Produkt, welches ich anschliessend mit dem Mitarbeiter, der Mitarbeiterin bespreche? Lauter solche Fragen musste ich in kürzester Zeit abarbeiten. Ich vertraute auf meine Intuition und meine Erfahrungen als Lehrperson und Mutter.

Die unmittelbaren Rückmeldungen der Mitarbeitenden und Angestellten waren ermutigend. Schon nach kurzer Zeit setzten sie mich aktiv ein und riefen nach mir, wenn irgendwo ein «Stimmkurvertstapel» oder eine Wahllistenbox aufgefüllt werden musste. Ich freute mich über diese schnelle Kontaktaufnahme und meine anfängliche Nervosität legte sich innert Kürze beträchtlich.



Abbildung 10: Arbeitsplatz zum Verpacken von Stimm- und Wahlunterlagen / Heidi Infanger Imholz

Mitarbeit

Besonders geschätzt habe ich die Mitarbeit in der Werkstatt-Gruppe. Das waren Zeitgefäße, in denen ich an der Seite der Mitarbeitenden und Angestellten genau die gleichen Arbeiten ausführen durfte. Ich habe Wahlunterlagen zusammengestellt, Stimmkuverts gewogen und überprüft, Kuverts zugeklebt und Postboxen versandfertig abgefüllt.

Diese Arbeiten konnte ich für Gespräche mit den Mitarbeitenden nutzen und sie selbst konnten auch mich etwas besser kennenlernen. Indem ich dieselbe Arbeit wie sie ausführte, war ich ihnen näher und es fiel ihnen und mir offensichtlich leichter, ins Gespräch zu kommen.

Neben der Montage der Unterlagen zu den Abstimmungen und Wahlen werden aktuell «Ostersäckchen» hergestellt. Das Ziel besteht darin, von rund 10 verschiedenen Farben je 100 Säckchen zu fertigen. Diese werden zu einem späteren Zeitpunkt mit Süßigkeiten bestückt und dann im internen Verkaufsladen angeboten.



Abbildung 11: Im Nähatelier / Heidi Infanger Imholz

Oliver Salas ist als Arbeitsagoge in Ausbildung zuständig für den «Nähbereich». Er hat mich in diese Arbeit eingeführt und mir dazu die gleichen Hilfsmittel zur Verfügung gestellt, wie sie auch für die Mitarbeitenden zur Verfügung stehen. Diese Hilfsmittel (Anleitungen, Übersichtsbrett mit den wichtigen Arbeitsschritten, verschiedene Lehren) wurden von den Angestellten extra für diese Arbeitsschritte hergestellt und den jeweiligen Bedürfnissen angepasst.

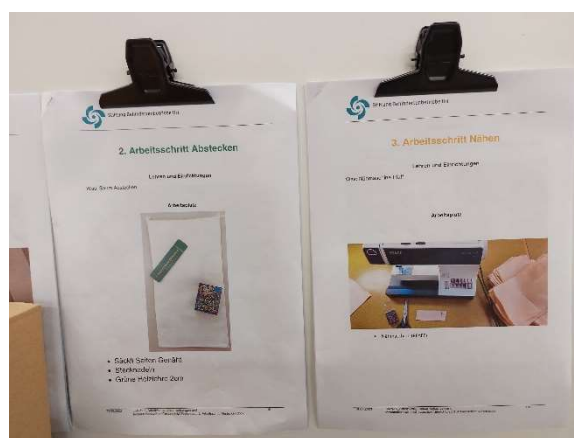


Abbildung 12: Nähanleitung / Heidi Infanger Imholz

Ebenfalls beteiligte ich mich an den aktiven Bewegungspausen. Eine Mitarbeiterin leitete diese jeden Tag punktgenau an. Sie forderte uns auf, jeweils eine Übung zur Koordination oder Entspannung vorzuzeigen. Das Mitmachen war freiwillig. Einige begaben sich zur Übungsleiterin in den Kreis, andere machten von ihrem Platz aus mit und wieder andere beteiligten sich nicht an diesem Angebot.

Während dem vierten Halbtage bekam ich die Gelegenheit, im Werkstatt-Atelier mitzuarbeiten. Unter der Anleitung von Benj Deed lernte ich die vier Männer kennen, die an diesem Nachmittag im Werkstatt-Atelier zur Arbeit eingeteilt waren. Es handelte sich um zwei Männer, die aus der Werkstatt kamen und im Werkstatt-Atelier wesentliche Arbeitsvoraussetzungen für die Werkstatt neu aufbauen mussten und um zwei Männer, die bis vor kurzem im Tagesatelier beschäftigt waren. Für sie gilt es Fähigkeiten aufzubauen, die sie für die Mitarbeit in der Werkstatt (Lohnarbeit) qualifizieren sollen.

Im Gegensatz zur Arbeit in der Werkstatt erledigten die Mitarbeitenden im Werkstatt-Atelier alle Arbeitsschritte als Einzelpersonen. Ich war in der Rolle als Beobachterin dabei und habe gemeinsam mit den Mitarbeitenden ihre Arbeiten überwacht und kontrolliert. Bei Fehlermeldungen an der Waage, galt das grosse Augenmerk der selbständigen Korrektur. Der Mitarbeitende sollte seinen Fehler selbst herausfinden und beheben.



Abbildung 13: Alle Arbeitsschritte werden von einem Mitarbeiter erledigt / Heidi Infanger Imholz

Zwei besondere Momente dieses Nachmittags werden mich auch nach der Zeit des Praktikums begleiten. Ein Mitarbeiter, der aus der Werkstatt ins Werkstatt-Atelier zurückgekommen war, hatte Schwierigkeiten damit, sein Zeitmanagement im Griff zu behalten. Benj hat ihm einen Plan zusammengestellt mit den vorgegebenen Arbeits- und Pausenzeiten. Nach jeder Pause und zu Arbeitsbeginn trug sich der Mitarbeitende in die Liste ein. Er notierte dazu die exakte Zeit in analoger Form, verglich sie mit den vorgegebenen Zeiten und markierte mit einem Leuchtstift, ob er sein unmittelbares Ziel erreicht hatte. Benj notierte die Zeitdifferenzen zu den Vorgaben und machte so für den Mitarbeitenden sichtbar, dass er sich z.B. über die Dauer eines Tages verbessert hatte, obwohl er das übergeordnete Ziel noch nicht erreichen konnte.

Mir ist dabei aufgefallen, dass das das erste Mal war, dass ich in meinem Praktikum einen Mitarbeiter gesehen habe, der selbst geschrieben hat. Diese Beobachtung habe ich mit Benj geteilt und wir waren uns einig, dass Grundfertigkeiten, die die Mitarbeitenden aus der Schulzeit mitbringen, während der Arbeit in der Werkstatt nur sehr am Rande zum Einsatz kommen.

Einen weiteren Schlüsselmoment entstand aus einer Plauderrunde während den auszuführenden Arbeiten. Ich weiss nicht mehr genau wieso, aber irgendwie kamen wir auf Länder und deren Hauptstädte zu sprechen. Ein Mitarbeiter, der mit vorher bezüglich seiner häufigen «Sticheleien» gegen seine Kollegen aufgefallen war, zeigte dafür grosse Begeisterung. Wir begannen uns gegenseitig abzufragen und waren schnell erstaunt darüber, wie viele Hauptstädte der Mitarbeitende korrekt benennen konnte. Während der Pause am Nachmittag druckte Benj eine Liste mit allen Ländern und Hauptstädten der Welt aus und arbeitete diese in der zweiten Nachmittagshälfte mit diesem Mitarbeiter ab. Während dem Durchgehen der Liste konnte der Mitarbeiter nicht nur sehr viele Hauptstädte richtig zuordnen, er konnte sich auch genau erinnern, welche Länder wir vor der Pause bereits besprochen hatten. Von den gut 200 Staaten konnte er 69 richtig zuordnen. Es war spannend, wie er bei einigen Ländern sofort gesagt hat, das müsse er nachschauen und wie er bei anderen Ländern zuerst bei mir nachgefragt hat. Die «Sticheleien» gegen seine Kollegen verschwanden mit dieser Aufgabe. Am nächsten Tag, als wir uns während der Pause im Restaurant getroffen haben, ging das Spiel weiter. Über die Nacht hatte er weitere Länder nachgeschaut und konnte nun noch mehr Hauptstädte richtig zuordnen.

Diese Gelegenheit, die rein zufällig entstanden ist, bietet nun Chancen auf mehreren Ebenen. Zum einen wurde das Selbstwertgefühl des Mitarbeitenden gestärkt, zum anderen bot es auch eine Gelegenheit für ihn und uns, positiv miteinander in Kontakt zu treten. Weiter kann dem Mitarbeiter anhand dieser konkreten Situation aufgezeigt werden, dass er sein Potenzial unterschätzt, wenn er sich dahingehend äussert, dass er sich nicht an die Zeiten des Arbeitsbeginns erinnern könne.

Austausch

Eines meiner grossen Ziele vor meinem Praktikum war, dass ich mit vielen Menschen, die in möglichst verschiedenen Funktionen in der SBU tätig sind, ins Gespräch zu kommen. Das habe ich geschafft. Ich durfte während der Arbeitszeit, den Pausen, dem gemeinsamen Mittagessen und den kurzen Treffen «auf dem Gang» sehr viele wertvolle Kontakte

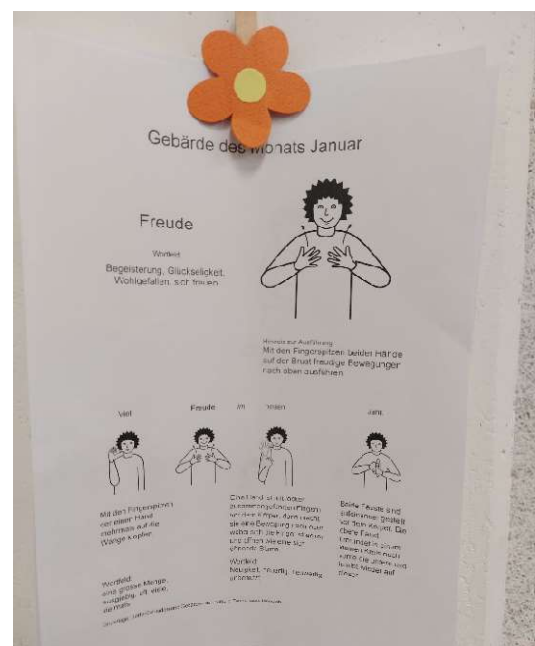


Abbildung 14: Austausch ermöglichen / Heidi Infanger Imholz

knüpfen. Die Leute haben sich sehr viel Zeit genommen für meine Fragen und waren auch von sich aus neugierig und wollten wissen, in welcher Funktion ich an der SBU anzutreffen war. Es hat mich gefreut, wie viel Zeit in diese Gespräche investiert wurde. Viele meiner Gesprächspartner:innen brachten zum Ausdruck, wie wichtig sie es finden, dass Leute «von aussen» kommen und sich für ihre Anliegen interessieren. Einige reagierten jeweils erstaunt, als ich von meinem schulischen Hintergrund berichtet habe. Als ich ihnen von meinen Überlegungen bezüglich der Schaffung von Netzwerken berichtet habe, haben sich daraus sehr interessante Diskussionen ergeben. Ich habe den Eindruck gewonnen, dass es sehr geschätzt wird, wenn Personen gerade auch aus dem schulischen Bereich Interesse für ihre Arbeit zeigen.

4.6 Diskussion der Erfahrungen im Vergleich zur eigenen Tätigkeit als SHP

Meine Praktikumszeit in der SBU (Stiftung Behindertenbetriebe Uri) haben mir vor Augen geführt, dass es viele Gemeinsamkeiten zu meiner Arbeit als Schulische Heilpädagogin gibt. Insbesondere auf diese Gemeinsamkeiten möchte ich im nächsten Abschnitt eingehen.

Während dem kurzen Einstiegsgespräch am ersten Morgen zeigte mir René Gisler verschiedene Arbeitsdokumente, die mir in ähnlicher Weise von meiner Arbeit als SHP vertraut waren.

Ich habe mich entschieden, die Gemeinsamkeiten von Schulischen Heilpädagogen und Arbeitsagoginnen tabellarisch zu erfassen und im Anschluss auf wesentliche Unterschiede einzugehen. Die Auflistung ist nicht abschliessend.

THEMENBEREICHE	ARBEITSAGOGIN / ARBEITSAGOGE	SHP
Zusammenarbeit	<i>Arbeitsagogen, Gruppenassistenzen, Fachassistenz</i>	<i>SHP, Klassenlehrpersonen, Fachlehrpersonen, Assistenzen</i>
Arbeit im interdisziplinären Team	<i>Standortgespräche im Rhythmus von ein bis zwei Jahren (Klient, Erziehungsberechtigte, Arbeitsagoge, IV, evt. Betreuende aus dem Wohnen,</i>	<i>jährliche Standortgespräche für Kinder mit einem IS-Status (Kind, Erziehungsberechtigte, SHP, KLP, weitere Fachdienste und evt. Fachpersonen)</i>

	<i>Psychologen, externe Beistandschaft, weitere Fachpersonen)</i>	
Betreuung	<i>Bezugsperson für bestimmte Mitarbeitende</i>	<i>Bezugsperson für Lernende mit individuellen Lernzielen oder integriertem Sonderschulstatus</i>
Zusammenarbeit mit den Eltern / Erziehungsberechtigten	<i>Bezugsperson für die Eltern und Erziehungsberechtigten der Mitarbeitenden</i>	<i>Bezugsperson für Eltern und Erziehungsberechtigte der betroffenen Schülerinnen und Schüler</i>
Förderplanung	<i>Förderplanung mit Zielvereinbarung</i>	<i>Förderplanung mit individueller Zielvereinbarung -> führt zu Lernberichten</i>
Konzepte	<i>Agogisches Rahmenkonzept</i>	<i>Schulleitbild</i>
Sichtweisen	<i>Systemische Sichtweise -> weg vom Problem, hin zu Lösungsmöglichkeiten</i>	<i>Systemische Sichtweise -> auf den Ressourcen der Schülerinnen und Schüler und ihrem System aufbauen</i>
Partizipation / Teilhabe	<i>ICF-Modell dient als Grundlage</i>	<i>ICF-Modell dient als Grundlage</i>
Menschenbild		
Qualitätsmanagement	<i>Personalgespräche, interne und externe Evaluation</i>	<i>Personalgespräche, interne und externe Evaluation</i>
Eingesetzte Strategien und angewendete Modelle	<i>Zone der nächsten Entwicklung Vygotski & Lompscher (2003) Scaffolding Siegler et al. (2021) UK (Unterstützte Kommunikation) ICF-Modell</i>	<i>Zone der nächsten Entwicklung Vygotski & Lompscher (2003) Scaffolding Siegler et al. (2021) UK (Unterstützte Kommunikation) ICF-Modell</i>
...	...	...

Die in dieser Tabelle herausgearbeiteten Gemeinsamkeiten finden sich in den jeweiligen Arbeitsfeldern. Diese weisen einen starken Bezug zur Arbeit im Team vor Ort wie auch im interdisziplinären Team auf. Die Zusammenarbeit intern in der Institution oder in der Organisation Schule als auch extern mit Fachdiensten ist in beiden Fällen verpflichtend vorgegeben.

Integration und Inklusion sind Schlagwörter, die im Kontext Schule und im Kontext Institutionen immer wieder Verwendung finden. Aellig et al. (2021) fragen «Kleinklasse oder inklusive Schulform – welches ist das Schulmodell der Zukunft?» (S. 3). Während meinem Praktikum in einer separativen Institution habe ich mich wiederholt gefragt, was sich vor meinen Augen tatsächlich abspielt: Separation oder doch Integration? Menschen mit

unterschiedlichen Sehbeeinträchtigungen, Menschen mit einer geistigen Behinderung, Menschen mit psychischen Belastungsstörungen oder Menschen, die mit den Folgen eines Schlaganfalls konfrontiert sind, arbeiten gemeinsam am gleichen Gegenstand. Kann man da tatsächlich von Separation sprechen oder laufen wir Gefahr, Opfer von Essentialisierung zu werden? Die Beeinträchtigung wird unabhängig ihres Schweregrades als gemeinsames Merkmal festgelegt, dass diese Gruppe definiert und die Arbeit, die sie zusammen erledigen, wird folglich von aussen als «separativ» bezeichnet. (DG, 01.01)

Könnte man das nicht auch als Erfolgsmodell im Bereich «Integration» verstehen, in welchem Menschen mit unterschiedlichsten Voraussetzungen und unter Einbezug von UDL (Universal Design for Learning) ressourcenorientiert gefördert werden? Die subjektive Wahrheit liegt vermutlich auch da im Auge des Betrachters.

Ganz zum Schluss möchte ich auf einen wesentlichen Unterschied in den beiden Arbeitsbereichen eingehen. Als SHP arbeite ich mit Kindern und Jugendlichen, die das Erwachsenenalter noch nicht erreicht haben. Ich begleite sie während ihrer obligatorischen Schulzeit und ermögliche ihnen Lern- und Entwicklungsprozesse bzw. unterstütze sie in diesen. Arbeitsagoginnen und Arbeitsagogen arbeiten zum einen mit einem viel breiteren Altersspektrum an deren individuellen Entwicklungszielen. Junge Erwachsene mit oder ohne Ausbildung arbeiten gemeinsam mit Menschen, die kurz vor der Pensionierung stehen. Gemeinsam ist allen Altersgruppen, dass sie, obwohl volljährig, über eine Beistandschaft verfügen. Zum anderen steht bei Arbeitsagoginnen und -agogen auch die Frage der Produktion und der Wirtschaftlichkeit im Zentrum. Ferdinand Rösli und Dr. René Riesen (2009) beschreiben das folgendermassen: «Arbeitsagoginnen und Arbeitsagogen nehmen ihre Führungsrolle auf zwei Ebenen wahr: Die Führung bezogen auf den Arbeits- und Produktionsprozess und die Führung bezogen auf die angestrebten Lern- und Entwicklungsschritte des Klienten – eine äusserst anspruchsvolle Rolle» (S. 5).

4.7 Reflexion und Kompetenzzuwachs

Die Reflexion und die Beschreibung meines Kompetenzzuwachses schliessen den Bericht zu meinem Praktikum an der SBU (Stiftung Behindertenbetriebe Uri) ab. Erneut werde ich

versuchen, meinen Kompetenzzuwachs im Kompetenzraster Heilpädagogik (PH Luzern, 2021) einzuordnen.

Meine Reflexion zum Hospitationstag in der Logopädie habe ich mit Ausführungen zum Beobachten abgeschlossen (Annen & Wyrsh, 2016). Mit diesem Bereich möchte ich dieses Kapitel beginnen. Erneut war das Beobachten ein wesentlicher Teil meiner Tätigkeiten während dem Praktikum. Ich habe festgestellt, dass es mir inzwischen leichter fällt, mich in die Rolle der Beobachtenden zurückzuziehen und den Wert dieser Methode zu erkennen. Besonders während meinem Einsatz im Werkstatt-Atelier konnte ich dieses Instrument gut einsetzen. Da die Mitarbeitenden ihre Arbeitsschritte vollumfänglich selbständig erledigen mussten, wurde ich in die Rolle der Beobachtenden gezwungen. Das genaue Beobachten half mir, in Kontrollsituationen auf mein beobachtetes Wissen zurückzugreifen und den Mitarbeitenden auf dem Weg zur selbständigen Kontrolle seiner Arbeit unterstützend anzuleiten.

Einer meiner Hauptgründe, wieso ich mich um eine Praktikumsstelle in der SBU bemüht habe, ist mein Interesse an gesellschaftlichen Fragen und an Menschen, die in verschiedensten Bereichen, mit unterschiedlichsten Voraussetzungen und unter Berücksichtigung von aktuellen Machtverhältnissen agieren. Hat es einen Einfluss, welcher Partei der aktuelle Gesundheits- und Sozialdirektor angehört? Spielt es eine Rolle, dass der Stiftungsratspräsident der Institution gleichzeitig auch im Vorstand der Tellspielgesellschaft ist und kommt es darauf an, ob der Sohn oder die Tochter des einflussreichen Wirtschaftskapitäns in der SBU einer Lohnarbeit nachgeht oder dieser Sohn oder diese Tochter das Kind eines tamilischen Flüchtlings ist?

Gerade in einem kleinen Kanton wie im Falle von Uri kennt man sich – auf allen Ebenen und in allen Funktionen. Das ist mir in vielen Gesprächen, die ich führen durfte, erneut bewusst geworden. Meiner Meinung nach bieten sich aufgrund dieser Kleinräumigkeit grosse Chancen.

Was ich als Schulische Heilpädagogin im Rahmen meines Praktikums gesehen habe, kann ich als Mitglied des Turnvereins weitergeben, wenn es das nächste Mal darum geht, einen geeigneten Raum für die Durchführung einer Vorstandsversammlung zu finden. Wenn ich mich mit meinen Kolleginnen zum Kaffee treffe, muss es vielleicht nicht unbedingt das schicke neue Kaffee im Dorfzentrum sein. Stattdessen wählen wir das Restaurant «Windrad» und besuchen dieses genau in jenem Zeitraum, in dem die Mitarbeitenden ebenfalls Pause machen. Und wenn es nächstes Mal in der Schule darum geht, den Schülerinnen und Schülern

Einblicke in einen Produktionsbetrieb zu ermöglichen, besuchen wir die Werkstatt und lassen uns von Mitarbeitenden ihre Arbeitsabläufe erklären. Theoretisch verorten lässt sich auch dieses Zusammenwirken von verschiedenen Konstellationen im TZI-Modell von Ruth Cohn (1994). Unabhängig vom Kontext befinden sich die Interaktionspartner im Dreieck zwischen dem ICH, dem WIR und dem ES. Umgeben wird dieses vom GLOBE, der die jeweiligen Rahmenbedingungen des Zusammenwirkens definiert.

Die oben beschriebenen Begegnungsmöglichkeiten müssen nicht alle gleichzeitig passieren. Aber das nötige Bewusstsein zu schaffen für Menschen, die ihr Leben unter ganz bestimmten Voraussetzungen meistern, erachte ich als meinen Auftrag als Lehrperson. Und ich würde mir wünschen, dass auch die Mitarbeitenden an Hochschulen, Universitäten oder anderen Bildungsstätten vermehrt bereit wären, sich auf diese direkten Kontakte einzulassen – ohne vorgefertigte Meinung und ausgestattet mit einem grosszügigen Zeitplan fürs objektive Beobachten.

Inklusion heisst für mich nicht nur, Menschen mit Beeinträchtigung in «unsere Gesellschaft» zu holen. Inklusion bedeutet für mich auch zu den Menschen mit Beeinträchtigung hinzugehen, ihnen dort auf Augenhöhe zu begegnen und sich ihre Wahrheiten wertungsfrei anzuhören.

Angewendet auf den Kompetenzraster Heilpädagogik (PH Luzern, 2021) habe ich mich für folgende Kompetenz entschieden:

SO.07.02 – Schule als Organisation verstehen und sowohl gesellschafts-, bildungspolitisch, rechtlich oder soziologisch begründet funktionsadäquat handeln:

Niveau 3: Ich kenne die Funktion der Schule als gesellschaftliche Institution in der demokratischen Gesellschaft, bin mir der vielfältigen (auch widersprüchlichen und ambivalenten) Erwartungen und Ansprüche von Politik und Gesellschaft gegenüber der Schule / den Bildungsinstitutionen bewusst, kann die Wirkung / den Einfluss dieser Erwartungen (in Hinblick auf Diversität, Inklusion, Chancengerechtigkeit) auf das Berufsfeld der Schulischen Heilpädagog:innen / IF-Lehrpersonen benennen und mein professionelles Handeln im Spannungsfeld verschiedener Interessen und Diskurse verorten. Im Rahmen meiner beruflichen Funktion und Rolle kann ich auf dieser Basis und in jeweils spezifischen Kontexten für Schüler:innen mit besonderen Lernausgangsbedingungen adäquate und sinnvolle Unterrichtssettings und Fördermassnahmen gestalten.

Abschliessend möchte ich mich herzlich bei René Gisler bedanken. Als Bereichsleiter «Werkstatt» war er es, der mir diesen Praktikumsplatz zur Verfügung gestellt hat. René, danke für deine Zeit und für dein offenes Ohr für meine tausend Fragen und Überlegungen, die ich während diesen Tagen an dich herangetragen habe.

Ausserdem danke ich Fabienne Hubmann für ihr Entgegenkommen seitens der Pädagogischen Hochschule Luzern. Sie hat mir diese Erfahrung «über den Tellerrand hinaus» durch ein ermutigendes «Go for it» erst ermöglicht.

Mein grösster Dank geht aber an die Gruppe rund um Ruth, Oliver und Benj. Dass während der Verabschiedung auf allen Seiten fast Tränen geflossen sind, ist nicht sehr aussagekräftig hinsichtlich Professionalität. Auf der menschlichen Ebene sagt es das aus, was es aussagen soll.